



Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Kıdemi Arasındaki İlişki: Bir Meta Analiz Çalışması

The Relationship Between Teachers' Job Satisfaction and Professional Seniority: A Meta Analysis Study

Erdal TOPRAKÇI , Prof. Dr., Ege Üniversitesi, erdal.toprakci@ege.edu.tr

Efraim KESKİN , Öğretim Görevlisi, Milli Savunma Üniversitesi, efraim.keskin@msu.edu.tr

Geliş tarihi - Received: 28 Mayıs 2025
Kabul tarihi - Accepted: 7 Ağustos 2025
Yayın tarihi - Published: 28 Ağustos 2025



Öz. İş doyumu (iş tatmini, iş memnuniyeti), çalışan performansını ve işe devamlılığı belirleyen bir kavram olarak hep önemli bir araştırma konusu olmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok etmenle (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu vb.) birlikte önemli bir etmen de “kıdem” değişkenidir. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyum algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için nicel araştırma sentezi bağlamında meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 2007-2023 yılları arasında Türkiye’deki okullar temelinde örneklemlenen ve dili Türkçe olan 324 yüksek lisans ve doktora tezi incelenmiş, dahil etme ve hariç tutma işlemi sonucunda 110 çalışma ile meta analiz çalışması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışmanın heterojenlik düzeyi yüksektir. Mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir. İş doyumu ile mesleki kıdem ilişkisine dair düzenleyici analizler incelendiğinde, çalışmanın türü, okul türü ve örneklem bölgesine göre kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin iş doyumunun artırılması için okul yöneticileri tarafından rehberlik, destekleyici ve uygun çalışma koşulları, mesleki gelişim fırsatları sağlanması önerilebilir. Bunun yanı sıra kıdemli öğretmenlerin kıdemsiz öğretmenlerle iş birliği yapması, sosyal ve duygusal destek vermesi iş doyumunun artmasına olumlu etki edebilir. Ayrıca iş doyumunu etkileyen öğretmenlerin ücretleri, özlük hakları, çalışma koşulları, sosyal gereksinimleri gibi etmenlerde de iyileştirmeler yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İş doyumu, Mesleki kıdem, Meta analiz.

Abstract. Job satisfaction has always been an important research topic as a concept that determines employee performance and job retention. Along with many factors that affect teachers' job satisfaction (gender, marital status, age, educational status, etc.), another important factor is the variable of “seniority.” In this study, meta-analysis method was used in the context of quantitative research synthesis to determine whether teachers' job satisfaction perceptions differ according to the seniority variable. Within the context of the research, 324 master's and doctoral theses sampled on the basis of educational institutions in Türkiye between 2007 and 2023 and in Turkish language were examined. As a result of the inclusion and exclusion process, meta analysis was conducted with 110 studies. According to the results, the heterogeneity level of the study is high. Teachers with more professional experience have higher levels of job satisfaction. When the regulatory analyses on the relationship between job satisfaction and professional seniority were examined, it was found that teachers with more experience had higher levels of job satisfaction according to the type of study, school type and sampling region. It signfy that school principals should provide guidance, supportive and appropriate working conditions, and professional development opportunities in order to increase the job satisfaction of new teachers. In addition, senior teachers cooperating with junior teachers and providing social and emotional support may have a positive effect on their job satisfaction. In addition, improvements can be made in factors affecting job satisfaction such as teachers' salaries, personal rights, working conditions, and social needs.

Keywords: Teacher, Job satisfaction, Professional seniority, Meta analysis.



Extended Abstract

Introduction. Job satisfaction has always been an important research topic as a concept that determines employee performance and retention. When the literature on educational organizations is examined, it signifies that there are studies examining the effects of job satisfaction on teachers' performance (Judge et al., 2001), retention (Mahdi et al., 2012) and student-related outcomes (Liu et al., 2021). Research indicates that teacher job satisfaction expresses the teacher's emotional connection with the teaching role and also reflects the situation between the teacher's expectations from the teaching profession and the teacher's perception of what the profession actually offers (Lawler, 1973; Zembylas and Papanastasiou, 2004). Along with many factors affecting teachers' job satisfaction (gender, marital status, age, education level, etc.), another important factor is the time they spend in their profession. Since the time in question refers to the experience related to the job, it is called "seniority" by researchers and is examined as a variable affecting job satisfaction.

While some studies have shown that teachers' seniority does not have a meaningful impact on their job satisfaction (Cano and Miller, 1992; Crossman and Harris, 2006), some studies have shown that job satisfaction decreases as teachers stay at their jobs longer (Anghelache, 2015; Demirtaş, 2015; Elchardus et al., 2009; Ma and MacMillan, 1999; Silberg and Stehlik, 2024; Van der Ploeg and Scholte, 2003; Van Maele and Van Houtte, 2012; Weiqi, 2007). This negative relationship between seniority and job satisfaction is explained by the fact that more senior teachers have more difficulty in adapting to changes in their schools, have lower career expectations and experience career burnout (Elchardus et al., 2009). On the other hand, when some studies that were not included in the meta analysis data of this study were examined, it signified that an increase in seniority is positively associated with higher levels of job satisfaction (Aytac, 2016; Kinman et al., 2011; Muchinsky, 1993; Özkan and Akgenç, 2022; Ronen, 1978; Schultz and Schultz 1998). There is no meta-analysis study that directly investigates the relationship between job satisfaction and seniority and considers seniority as a triple variable. In this regard, this study aims to reveal the relationship between job satisfaction and professional seniority in educational organizations by meta-analysis method.

Method. Meta-analysis method was used in the context of quantitative research synthesis to determine whether teachers' job satisfaction perceptions differ according to the variable of professional seniority in this study. Within the context of the research, 324 master's and doctoral theses sampled on the basis of educational institutions in Türkiye between 2007 and 2023 and in Turkish language were examined. Meta analysis was conducted with 110 studies as a result of the inclusion and exclusion process. Since the effect size based on the standardized mean difference will be calculated in the study, professional seniority data were transformed into three categories. Professional seniority variables were organized as 1-10 years, 11-20 years and over 21 years and the meta analysis process was carried out accordingly.

Results, Discussion and Conclusion. According to the results of the meta analysis, there is no significant difference in job satisfaction levels between teachers with 1–10 years and those with 11–20 years of professional seniority. The job satisfaction perceptions of teachers with a professional seniority of 1-10 years and 21 years or more and teachers with a professional seniority of 11-20 years and 21 years or more are different. Accordingly, teachers with 21 or more years of professional experience exhibit higher levels of job satisfaction. As teachers' seniority increases, they can adapt to



the school, experience a sense of success and this feeling can increase job satisfaction (Davis, 1981; Muchinsky, 1993; Schultz and Schultz, 1998). On the other hand, there are studies that are not similar to the results of the study. It has signified that job satisfaction is negatively related to professional seniority (Anghelache, 2015; Demirtaş, 2015; Ma and MacMillan 1999; Van Maele and Van Houtte, 2012).

The relationship between professional seniority and job satisfaction was examined within the context of regulators (type of study, type of school and sampling region). The job satisfaction perceptions of teachers with 1-10 years and 11-20 years of professional seniority were the same according to the type of study, the type of school and the sampling region. There are studies in the literature that are similar to the results of the study. Job satisfaction did not differ according to the type of study (Gedik and Üstüner, 2017; Korkmaz and Ulutaş, 2022; Türk and Tulunay Ateş, 2022), the type of school (Gedik and Üstüner, 2017; Kalkan, 2020; Korkmaz and Ulutaş, 2022; Türk and Tulunay Ateş, 2022; Yorulmaz et al., 2017) and sample region (Böke and Norman, 2022; Dağlı, 2019; Erdoğan, 2021; Kasalak and Dağyar, 2020) in the meta analysis studies. In the context of moderator variables, the job satisfaction perceptions of teachers with 1–10 years and those with 21 or more years of professional seniority vary according to the type of study and the type of school. Accordingly, teachers with 21 or more years of professional experience exhibit higher levels of job satisfaction in studies categorized as master's theses and in primary + secondary school and high school sample groups on the basis of school type. The job satisfaction perceptions of teachers with a professional seniority of 11-20 years and 21 years and more are different based on study type, school type, and sampling region. The job satisfaction levels of teachers with 21 years or more professional seniority are higher in studies whose study type is a master's thesis, in primary school + secondary school sample groups based on the type of school and in South East, Central Anatolia and Marmara sample groups based on the region. Job satisfaction differed according to school type (Wang et al., 2024) and sampling region (Çoğaltay et al., 2016; Korkmaz and Ulutaş, 2022) in the meta anaysis studies.



Giriş

İş doyumunu (iş tatmini, iş memnuniyeti), çalışan performansını ve işe devamlılığı belirleyen bir kavram olarak hep önemli bir araştırma konusu olmuştur. Buna göre çalışanların iş doyumunu temel olarak duygusal ve bilişsel boyutlardan oluşmaktadır (Moorman, 1993; Organ ve Near, 1985; Judge vd., 2001; Mahdi vd., 2012). Duyuşsal açıdan iş doyumunu “bireylerin işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan hoş veya olumlu bir duygusal durum” (Locke, 1976) iken, bilişsel açıdan “bireyin işe ilişkin algıları ile bilinen bir standart veya beklenti düzeyi arasındaki fark” (Campbell vd., 1976) olarak ifade edilmiştir. İş doyumunu, iş görenin bireysel düzeyde psikolojik iyi oluşlarıyla ilişkilendirilen temel bir kavram olmasının yanı sıra, örgütün çıktıları üzerinde etkili olan belirleyici bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, bireyin iş doyumunu yalnızca kişisel mutluluk ya da mutsuzluk düzeyini etkilemekle kalmayıp; aynı zamanda çalıştığı örgüte olan bağlılığı, iş performansı ve işe adanmışlık düzeyi gibi çeşitli örgütsel davranışsal değişkenler üzerinde de belirleyici bir etkiye sahip olabilmektedir.

Eğitim örgütleri özelinde alanyazın incelendiğinde; iş doyumunun öğretmenlerin performansı (Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Judge vd., 2001; Taşdemir, 2020; Seven ve Balyer, 2025), işe devam etme kararları (Bahtilla ve Hui, 2021; Mahdi vd., 2012) ve öğrenci ile ilgili çıktısall (Eryılmaz vd., 2025; Harrison vd., 2023; Liu vd., 2021) etkilerini inceleyen çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Bu temelde öğretmen iş doyumunun tanımı konusunda hala bir fikir birliği olmamakla birlikte (Liu vd., 2021; McGee vd., 2023) öğretmenlerin iş memnuniyetinin genellikle mesleklerine ve okullarına yönelik duyuşsal ve bilişsel tepkileriyle ilişkili olduğunu (Atmaca vd., 2020; OECD, 2014; Skaalvik ve Skaalvik, 2011; Wartenberg vd., 2023) ortaya koymaktadır. Araştırmalar öğretmen iş doyumunun öğretmenin öğretmenlik rolüyle olan duygusal bağını ifade ettiğini ve aynı zamanda öğretmenin öğretmenlik mesleğinden beklentileri ile mesleğin gerçekte sunduklarına ilişkin algısı arasındaki durumu yansıttığını ifade etmektedir (Gong ve Wang, 2023; Lawler, 1973; Zembylas ve Papanastasiou, 2004). Öğretmenlerin iş doyumunu, tutumları, davranışları ve çalıştıkları ortamda huzurlu olmaları onların performanslarını etkileyen önemli etmenlerdir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumunu, bağlılıklarını, motivasyon düzeylerini ve sadakatlerini şekillendirerek genel iş performanslarına katkı sağlar (Pongton ve Suntrayuth, 2019; Zhang, 2022). Bir öğretmenin iş doyum düzeyi onun örgütsel bağlılığını, performansını ve kalitesini (Arifin, 2015; Zhou vd., 2024) etkilediği kadar okulun hedeflerine ulaşmasını, öğrencinin akademik başarısını, davranışını ve memnuniyetini de (Bogler, 2002; Eryılmaz vd., 2025) etkiler. Bu kapsamda okulların belirlenen hedeflere ulaşmasında öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması önemli bir etmendir. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok etmenle (cinsiyet, medeni durum, yaş, okul türü, öğrenim durumu vb.) birlikte önemli bir etmen de mesleklerinde geçirdikleri zamandır. Söz konusu zaman yapılan işle ilgili deneyimi ifade ettiğinden araştırmacılar açısından “kıdem” olarak isimlendirilmekte ve iş doyumunu etkileyen bir değişken olarak incelenmektedir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemi; bireyin hem resmi (örgün hizmet içi eğitimler, lisansüstü programlar vb.) hem de gayri resmi (iş başında öğrenme, deneyim yoluyla kazanılan bilgiler vb.) yollarla edindiği toplam bilgi, beceri ve yetkinlik birikimini yansıtan bir insan sermayesi göstergesi olarak değerlendirilebilir (Pil ve Leana, 2009). Bazı çalışmalar, öğretmenlerin kıdemi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını gösterirken (Cano ve Miller, 1992; Crossman ve Harris, 2006) bazı



çalışmalar ise öğretmenlerin işte daha uzun süre kalmasıyla iş doyumunun azaldığını göstermektedir (Anghelache, 2015; Demirtaş, 2015; Elchardus vd., 2009; Ma ve MacMillan, 1999; Silberg ve Stehlik, 2024; Van der Ploeg ve Scholte, 2003; Van Maele ve Van Houtte, 2012; Weiqi, 2007). Kıdem ile iş doyumunu arasındaki bu negatif ilişki; daha kıdemli öğretmenlerin bulundukları okullarda meydana gelen değişim süreçlerine uyum sağlamakta daha fazla güçlük yaşamaları, mesleki kariyerlerine ilişkin beklentilerinin zamanla azalması ve uzun süreli mesleki deneyimin bir sonucu olarak kariyer yorgunluğu yaşamaları gibi etmenlerle açıklanmaktadır (Elchardus vd., 2009). Bandura'nın (1997) sosyal bilişsel kuramı bağlamında ele alınan ustalık deneyimi, bireylerin mesleki yeterlik algıları, iş doyumunu ve kariyer gelişimi açısından önemli bir belirleyici olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, mesleki kıdemi düşük olan öğretmenlerin sınırlı mesleki deneyime sahip olmaları, iş doyumunun desteklenmesi için alternatif kaynaklara duydukları ihtiyacı artırmaktadır. Tschannen-Moran ve Hoy'un (2007) belirttiği üzere, bu kaynaklardan biri öğretim bağlamındaki önemli kişilerden alınan performansa ve başarıya yönelik geri bildirimleri ve beklentileri içeren sözel ya da toplumsal ikna unsurlarıdır. Bu tür sosyal destek kaynaklarının işlevsel olabilmesi için, öğretmenlerin okul içindeki paydaşlarla (yönetici, meslektaş, öğrenci ve veliler gibi) olumlu ve güvene dayalı etkileşimler kurmaları büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, okulda sağlanan kişilerarası desteğin, özellikle deneyimsiz öğretmenlerin bireysel yeterlik algılarını ve iş doyumunu güçlendirmede, deneyimli öğretmenlere kıyasla daha belirleyici bir rol oynayabileceği ifade edilebilir. Diğer taraftan bu çalışmanın meta analiz verilerine dahil edilmeyen bazı araştırmalar incelendiğinde; kıdem ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğu (Aytac, 2016; Kinman vd., 2011; Muchinsky, 1993; Özkan ve Akgenç, 2022; Ronen, 1978; Schultz ve Schultz, 1998) ve bu olumlu ilişkiyi etkileyen birçok etmenin bulunduğu (Barjesteh ve Rahmani, 2016; Çelebi ve Tatık, 2019; Demirel, 2014; Dündar ve Tabancalı, 2012; Nigam ve Jain, 2014; Yenen, 2018) ortaya konmuştur.

Alanyazında iş doyumunu ile tükenmişlik (Böke ve Norman, 2022; Erdoğan, 2021; Kış vd., 2016; Madigan ve Kim, 2021; Wang vd., 2024; Yorulmaz vd., 2017), öz yeterlik (Kalkan, 2020; Kasalak ve Dağyar, 2020), örgütsel güven (Tanğ ve Çakır, 2021), örgütsel adalet (Demir, 2016; Korkmaz ve Ulutaş, 2022), örgütsel bağlılık (Gedik ve Üstüner, 2017; Türk ve Tulunay Ateş, 2022; Ülbeği ve Yalçın, 2016), öğretmen güçlendirmesi (Ahrari vd., 2021), liderlik (Juhji vd., 2022; Shi vd., 2023) ve demografik değişkenler (Çoğaltay vd., 2016; Dağlı, 2019; Erdemir vd., 2022; Wartenberg vd., 2023) açısından inceleyen meta analiz çalışmaları mevcuttur. Bununla birlikte, öğretmenlik mesleğine özgü olarak iş doyumunu ile mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen ve kıdem değişkenini üçlü değişken olarak ele alan bütüncül bir meta-analiz çalışmasına alanyazında rastlanmamıştır. Bu tür bir araştırma boşluğu, öğretmenlerin mesleki deneyim düzeylerine göre farklılaşan iş doyumunun anlaşılmasını sınırlamaktadır. Kıdeme bağlı olarak öğretmenlerin iş doyumunda ortaya çıkan farklılıkların ortaya konması; özellikle öğretmenlerin mesleklerinin erken, orta ve geç kariyer dönemlerinde karşılaştıkları ihtiyaçların daha doğru belirlenmesi ve bu doğrultuda hem okul temelli uygulamalar hem de ulusal düzeyde öğretmen politikalarının şekillendirilmesi açısından hayati öneme sahiptir. Bu bağlamda öğretmenlerin kariyer dönemlerini dikkate alan motivasyonel destek sistemlerinin, iş doyumunu artırıcı örgütsel stratejilerin ve kıdem farklılıklarını gözetken mesleki gelişim politikalarının geliştirilmesine yönelik katkı sağlaması mümkün olabilecektir. Bu kapsamda eğitim örgütlerinde iş doyumunu ile mesleki kıdem ilişkisinin meta analiz ile ortaya konması amaçlanan bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:



- Öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili çalışmalar mesleki kıdem temelinde yayın yanlılığı açısından ne durumdadır?
- Mesleki kıdemın öğretmenlerin iş doyumu üzerindeki etki büyüklüğü düzeyi nasıldır?
- Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki kıdem ilişkisi, moderatörler/düzenleyiciler (çalışma türü, okul türü ve örneklem bölgesi) bağlamlı ne durumdadır?

Yöntem

Araştırmanın modeli

Bu araştırmada, öğretmenlerin iş doyumu algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla, nicel araştırma kapsamında meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta-analiz belirli bir alandaki çalışmaların sonuçlarını bütüncül bir biçimde incelemek için yapılmaktadır (Borenstein vd., 2013; Glass, 1976). Bu bağlamda, araştırmacılara çok sayıda çalışmanın sistematik bir biçimde incelenmesi ve değerlendirilmesi yoluyla elde edilen derlenmiş ve filtrelenmiş bilgilere hızlı ve doğrudan erişim olanağı sağlanmış olur.

Alanyazın taraması ve araştırma verilerinin toplanması

Araştırmanın kapsamı dahilinde, 2007–2023 yılları arasında yayımlanmış, Türkiye’deki eğitim kurumları temelinde örneklemlenen ve Türkçe yazılmış yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Tarama yapılırken YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanının “gelişmiş tarama” kısmına “eğitim, öğretmen, okul, iş doyumu” kelimeleri ayrı ayrı olmak üzere yazılmış ve taramalar neticesinde öğretmen örneklemini içeren toplam 324 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan 324 çalışma incelenmiş; yalnızca nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiş, katılımcı sayısı belirtilmiş ve iş doyumu algısına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, t veya p değeri gibi istatistiksel verileri içeren çalışmalar analize dâhil edilmiştir. Ayrıca, standartlaştırılmış etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi amacıyla, kıdem değişkenine ilişkin farklı kıdem yılı aralıklarına ait katılımcı sayılarının verilmiş olması da çalışma seçiminde bir ölçüt olarak dikkate alınmıştır. Çalışmada, standartlaştırılmış ortalama farkına dayalı etki büyüklüğü hesaplanabilmesi amacıyla, mesleki kıdem verileri üç kategorili gruplara dönüştürülmüştür. Bu dönüştürme işlemiyle, aralıkların fazla dağınık olmasının önüne geçilerek meta-analiz için uygun duruma getirilmesi sağlanmış ve örneklemin yanlılık ile etki büyüklüğü üzerindeki etkisi sınırlanmaya çalışılmıştır. Dönüştürme sürecinde, ortalamalar ve örneklem sayıları ile standart sapmalar tek tek çarpılarak ağırlıklı ortalamalar hesaplanmış, örneklem sayıları ise aritmetik ortalama kullanılarak belirlenmiştir. Mesleki kıdem değişkeni, 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır. Bu kapsamda meta analiz süreci; araştırma sorusunun belirlenmesi, alanyazın taraması, kodlama dosyasının oluşturulması, çalışmaların toplanması, yayın yanlılığı tespiti, homojenlik testi, çalışılacak modelin belirlenmesi, moderatör (düzenleyici) analizi, bulguların analizi ve sonuçların raporlanması ve yorumlanması süreçleri takip edilerek yürütülmüştür.

**Dahil etme ve hariç tutma ölçütlerine dayalı bağlamsal eleme işlemi**

Dahil etme ve hariç tutma ölçütlerine göre yapılan eleme süreci, iş doyumu algısı kapsamında mesleki kıdem değişkeni açısından incelenmiştir. Mesleki kıdem değişkenine göre; nitel çalışmalar, kıdem değişkeni içermeyen çalışmalar, genel iş doyumu olmayan çalışmalar, yönetici ve öğretmen iş doyumu birlikte verilen çalışmalar, kıdem aralığı uygun olmayan çalışmalar ve ortalama, standart sapma, örneklem büyüklüğü, p değeri, t değeri olmayan çalışmalar belirlenen ölçütleri karşılamadığı için meta analiz kapsamına alınmamıştır. Meta analize dâhil edilen çalışmaların tamamı, iş doyumu algısını mesleki kıdem değişkenine göre inceleyen, nicel yöntemle gerçekleştirilmiş ve standart ortalama farkının hesaplanmasına olanak tanıyan veri setlerini içermektedir. Uygulanan eleme süreci sonucunda meta analiz kapsamına alınan çalışma sayısına ilişkin bilgiler Tablo-1’de verilmiştir.

Tablo 1.

Mesleki kıdem değişkenine göre meta analize dahil edilen ve hariç tutulan çalışmalar

Değişken	Toplam çalışma sayısı	Nitel çalışma	Kıdem değişkeni içermeyen	Genel iş doyumu olmayan	Yönetici ve öğretmen birlikte verilen	Kıdem aralığı uygun olmayan	Ortalama, standart sapma, p ve t değeri olmayan	Toplam çıkarılan çalışma sayısı	Analiz yapılan çalışma sayısı
Kıdem 1-2	324	38	79	27	14	19	38	215	109
Kıdem 1-3	324	38	79	27	14	21	38	217	107
Kıdem 2-3	324	38	79	27	14	22	38	218	106

Çalışmaların kodlanması

Meta analizde kullanılan etki büyüklüğü türlerinden biri, alanyazında Cohen d olarak bilinen ve Standardize Ortalamalar Farkı (SOF) olarak adlandırılan etki büyüklüğüdür. SOF’un hesaplanabilmesi ve olası araçlara ulaşılabilmesi amacıyla, etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için her bir çalışmadan örneklem büyüklüğü, p ve veya t istatistikleri ile birlikte aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri temin edilmiştir. Araştırmada kullanılan kodlamalar mesleki kıdem değişkeni; 1–10 yıl= 1, 11–20 yıl= 2 ve 21 yıl ve üzeri= 3 olacak şekilde kategorize edilmiştir. Ters yönlü kodlanmış verilere rastlanılması durumunda, ilgili veriler çalışmanın kodlama sistemine uygun biçimde yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda; negatif yönlü iş doyumu algısı, mesleki kıdem 1-2 karşılaştırıldığında kıdemi 11-20 yıl arası olan öğretmenlerin daha fazla puan aldığını, mesleki kıdem 1-3 karşılaştırıldığında kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin daha fazla puan aldığını, mesleki kıdem 2-3 karşılaştırıldığında ise kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin daha fazla puan aldığını göstermektedir. Yapılan karşılaştırmalarda; pozitif yönlü iş doyumu algısı, mesleki kıdem 1–2 grubu karşılaştırıldığında 1–10 yıl aralığındaki öğretmenlerin daha yüksek puan aldığı; mesleki kıdem 1–3 grubu karşılaştırıldığında yine 1–10 yıl aralığındaki öğretmenlerin daha yüksek iş doyumu algısına sahip olduğu; mesleki kıdem 2–3 grubu karşılaştırıldığında ise 11–20 yıl aralığındaki öğretmenlerin daha yüksek iş doyumu algısına sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, meta analizlerde düzenleyici (moderatör) değişkenlerin etkisini ortaya koyabilmek amacıyla, tüm çalışmalarda ortak olan özellikler bağlamsal olarak “çalışmaların türü (Yüksek Lisans Tezi ve Doktora Tezi), çalışmaların uygulamasının yapıldığı okul türü [Okul Öncesi, ilkokul, Ortaokul, Lise, Özel Eğitim (BİLSEM, RAM, Özel Eğitim Okulu)] ve çalışmaların uygulandığı coğrafi bölge (birden fazla, tek bölge adı)” üç farklı düzenleyici değişken kategorisi kodlaması da

Toprakçı, E. ve Keskin, E. (2025). Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki kıdemi arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 3147-3178.

DOI. 10.51460/baebd.1708509



yapılmıştır. Çalışmanın örneklemi, mesleki kıdem ile iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik üç ayrı karşılaştırmaya dayanmaktadır. Buna göre; 1–10 yıl (kıdem 1) ve 11–20 yıl (kıdem 2) arası kıdeme sahip gruplar arasında 109, 1–10 yıl (kıdem 1) ve 21 yıl ve üzeri (kıdem 3) arasında 107, 11–20 yıl (kıdem 2) ve 21 yıl ve üzeri (kıdem 3) arasında ise 106 etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Bu kapsamda, çalışmaya dâhil edilen toplam 26.877 katılımcıdan 10.673’ü 1–10 yıl, 8.608’i 11–20 yıl ve 7.596’sı ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Kodlama ile ilgili bütün süreç, oluşturulan kodlama kılavuzu eşliğinde araştırmacılar tarafından yürütülmüştür. Dâhil etme ölçütlerine göre belirlenen mesleki kıdem değişkeni için 110 çalışmanın verileri iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak girilmiş sonra eşleştirilmesi yapılmıştır. Veri kodlama çizelgelerinin incelenmesi sonucunda, kodlayıcılar arası güvenirlik düzeyi Tavşancıl ve Aslan (2001) tarafından önerilen “uzlaşılan çalışma sayısı / toplam çalışma sayısı” formülü doğrultusunda hesaplanmış ve güvenirlik oranı %100 olarak belirlenmiştir.

Verilerin analiz süreci

Etki büyüklüğü hesaplamalarında *Comprehensive Meta-Analysis* (CMA) Version 2.0 yazılımı kullanılmıştır. Meta analizde hangi modelin kullanılacağına karar vermek amacıyla, çalışmalardaki heterojenlik düzeyi değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, heterojenlik testi istatistiği (Q değeri) incelenmiş; Q değerinin anlamlı çıkması durumunda, çalışmalar arasında heterojenliğin bulunduğu varsayılarak rastgele etkiler modelinin tercih edilmesinin uygun olduğu sonucuna varılmıştır (Borenstein vd., 2013). Ayrıca, varyansın yüzde kaçının örneklem arası farklardan kaynaklandığını belirleyen ve 0 ile 100 arasında değişen I^2 istatistiği, etki büyüklüğüne ilişkin yorumlamalarda kullanılmıştır. Meta analiz bulgularının güvenilirliğini sağlamak amacıyla dikkate alınan I^2 istatistiği, heterojenlik düzeyini belirlemede önemli bir ölçüttür. Bu bağlamda, %25 düşük, %50 orta ve %75 yüksek düzeyde heterojenlik olarak yorumlanmaktadır (Higgins vd., 2003). Etki büyüklüğü değerlendirilirken Cohen, Manion ve Morrison (2011) derecelendirmesi kriter alınmıştır. Bu kapsamda etki büyüklüğü 0-0,20 arası zayıf, 0,21-0,50 arası düşük, 0,51-1,00 arası orta ve 1,01 ve üzeri ise yüksek anlamına gelmektedir.

Alanyazında ana değişkenlerden herhangi birinin (örneğin mesleki kıdem 1-2) bağımlı değişkeni (iş doyumu) etkilememesi şeklinde ortaya çıkan bir sonucun raporlanmaması eğilimi görüşü hakimdir. Bu çalışmada, istatistiksel olarak anlamlı bir etki bulunmaması da bir bulgu olarak değerlendirilmiş; etki düzeyinden bağımsız olarak tüm sonuçlar analiz kapsamına alınarak raporlanmıştır. Bu kapsamda; örneğin “mesleki kıdem 1-2 öğretmenlerin iş doyumunda bir etki gücüne sahip değildir, yani iş doyumu mesleki kıdem 1-2’den etkilenmemektedir” bulgusu ifade edilmesi gereken bir sonuçtur. Diğer taraftan, düzenleyici değişkenlerin etkisi altında ana değişkenin (örneğin, mesleki kıdem 1-2) öğretmenlerin iş doyumu üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığına bakılmaksızın, belirli bir düzenleyici değişkenin (örneğin, araştırmanın uygulandığı bölge) söz konusu etkiyi değiştirme potansiyeli incelenmiştir. Bu bağlamdaki temel varsayım, ana değişkenin etkisinin veya etkisizliğinin, ilgili düzenleyici değişken bakımından farklılık gösterebileceği önermesidir.



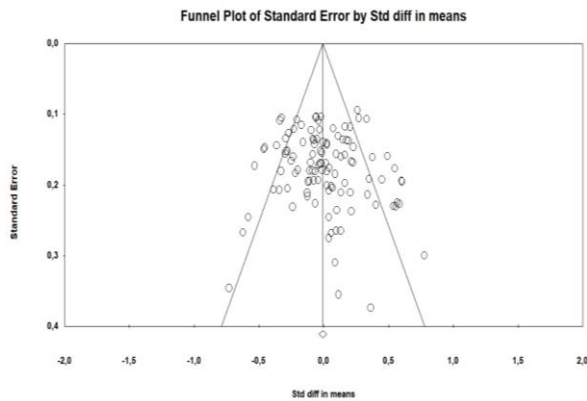
Sonuçların tartışılması

Meta analiz çalışmalarında, araştırmacılar tarafından benimsenerek uygulamaya konulan özgün bir yöntemden söz etmek mümkündür. Bu kapsamda, dahil edilme ölçütlerini karşılarsın ya da karşılamasın, bu çalışmanın olası veya kesin objesi olan hiçbir araştırma tartışmada yer almamıştır. Böyle yapılmasının gerekçesi, herhangi bir çalışmanın dahil olduğu durumlar açısından zaten kapsanmış olması itibarıyla tartışma konusu olmaktan çıkması ve eğer dahil edilmemişse, tartışmada kullanmanın anlamsızlığıdır. Bu bağlamda, öncelikle aynı konuya ilişkin yapılmış olan yurt içi ve uluslararası meta analiz çalışmaları; aynı konudaki alanyazın çalışmaları (birincil-meta analiz olmayan) ve son olarak eğitim yönetimi dışı alanlarda yapılmış meta analiz ve birincil çalışmalar araştırmanın sonuçlarının tartışılmasında değerlendirilmiştir.

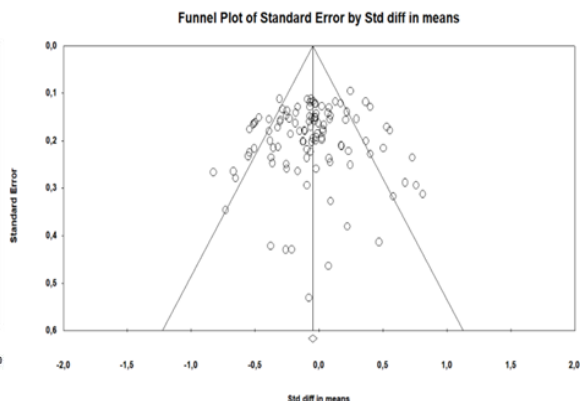
Bulgular

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının yayın yanlılığı

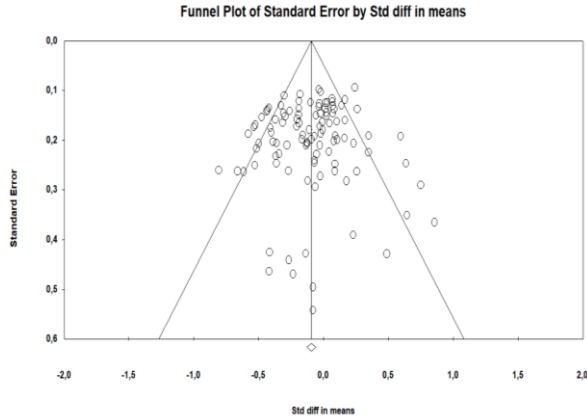
Meta analiz uygulamasında karşılaşılan problemlerden biri, farklı çalışmaların birleşiminden kaynaklanan potansiyel hata ve yanlılıktır. Yayın yanlılığı analizi, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara sahip çalışmaların yayımlanma eğilimini göstermektedir. Yayın yanlılığı analizi, ortaya çıkan ortalama etki büyüklüğünü etkileyerek, gerçekte olduğundan daha yüksek bir değer göstermesine yol açar (Borenstein vd., 2013). Araştırma kapsamında, yayın yanlılığının olup olmadığını belirlemek amacıyla; aşağıda belirtilen huni dağılım (saçılım) grafikleri (Grafik 1, Grafik 2 ve Grafik 3) incelenmiş simetrik oldukları ve yayın yanlılığının olmadığı görülmüştür.



Grafik 1. Mesleki kıdem 1-2 için huni grafiği



Grafik 2. Mesleki kıdem 1-3 için huni grafiği



Grafik 3. Mesleki kıdem 2-3 için huni grafiği

Yayın yanlılığının test edilmesi için huni saçılım grafiğinin yanı sıra ileri testlerden Orwin'in korumalı sayısı, Duval ve Tweedie'nin kırp ve doldur yöntemi ve Egger testi kullanılmıştır. İş doyumu ile mesleki kıdem değişkenleri ilişkisine dair bu testlere yönelik bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

İş doyumu algısı ile mesleki kıdem değişkeni yayın yanlılığı test sonuçları

Değişkenler	k	Orwin'in Korumalı Sayısı	Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur Yöntemi		Egger testi
		Önemsiz SOF* için gerekli çalışma sayısı	Kırılan çalışma	SOF gözlenen (düzeltlen)	
Mesleki kıdem 1-2	109	-0,001 SOF için 609	14	-0,00658 (-0,04989)	p=0,21918 (2 kuyruk)
Mesleki kıdem 1-3	107	-0,01 SOF için 412	16	-0,04843 (0,00951)	p=0,52019 (2 kuyruk)
Mesleki kıdem 2-3	106	-0,01 SOF için 886	-	-	p=0,71626 (2 kuyruk)

*SOF: Standardize ortalamalar farkı

İş doyumu algısı ile mesleki kıdem 1-2 ilişkisine (Grafik 1) göre Orwin'in korumalı sayısı 609 çalışma çıkmıştır. Hesaplanan sayı $5 \times 109 + 10 = 555$ 'ten büyüktür. Buna göre etki değeri -0,001'e doğru giderken yayın yanlılığı direnci de artmaktadır. Diğer taraftan kırp ve doldur yöntemine göre analize 14 çalışma daha ilave edildiğinde huni grafiğinin daha simetrik bir dağılım göstereceği anlaşılmaktadır. Egger testi sonucunun 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması, incelenen çalışmalar arasında anlamlı bir yayın yanlılığı bulunmadığını göstermektedir. İş doyumu algısı ile mesleki kıdem 1-3 ilişkisine (Grafik 2) göre Orwin'in korumalı sayısı 412 çalışma çıkmıştır. Hesaplanan sayı $5 \times 107 + 10 = 545$ 'ten düşüktür. Buna göre etki değeri -0,01'e doğru giderken yayın yanlılığı direnci de 133 (545-412) çalışma ilavesi temelinde zayıflamaktadır. Diğer taraftan kırp ve doldur yönteminin uygulanması sonucunda analize 16 ek çalışmanın dahil edilmesiyle birlikte, huni grafiğindeki dağılımın daha simetrik hâle geleceği görülmektedir. Egger testi sonucunun 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması, incelenen çalışmalar arasında anlamlı bir yayın yanlılığı bulunmadığını göstermektedir. İş doyumu algısı ile mesleki kıdem 2-3 ilişkisine (Grafik-3) göre Orwin'in korumalı sayısı 886 çalışma çıkmıştır. Hesaplanan sayı $5 \times 106 + 10 = 540$ 'tan büyüktür. Buna göre etki değeri -0,01'e doğru giderken yayın yanlılığı direnci de



artmaktadır. Egger testi sonucunun 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması, incelenen çalışmalar arasında anlamlı bir yayın yanlılığı bulunmadığını göstermektedir. Elde edilen sonuçlar yapılan meta analiz çalışmasında yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının analizi

Mesleki kıdemin iş doyumu algısı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan analiz kapsamında, dâhil edilme ölçütlerini karşılayan mesleki kıdem 1–2 grubuna ilişkin toplam 109 bağımsız çalışma ve bu çalışmalardan elde edilen 109 etki büyüklüğü kullanılmıştır. Meta analizde kullanılan çalışmalarda örneklem sayısı 19281’dir. Çalışma örneklemi oluşturan katılımcıların 10.673’ü 1–10 yıl, 8.608’i ise 11–20 yıl aralığında mesleki kıdeme sahiptir. Meta analizde modelin türü için homojenlik ve heterojenlik testleri, etki için de sosyal bilimler temelli bir çalışma olduğundan rastgele etkiler modeli (Keskin ve Toprakçı, 2024; Toprakçı, Güngör ve Güngör, 2023) tercih edilmiştir. Bunun için öncelikle Q istatistiği hesaplanmış ve bu değer anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır, $[Q(109)=262,567; p=0,92>0,05]$. Ayrıca heterojenliğe ilişkin daha net sonuç ortaya koyan (Sarı ve Orhan, 2019) I^2 değerinin de 58,868 olduğu görülmüştür. I^2 değerinin yorumlanmasında %25 düşük düzeyde heterojenliği, %50 orta düzeyde heterojenliği ve %75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Elde edilen bulgular, analiz edilen verilerde orta düzeyde bir varyans oranının bulunduğunu göstermektedir. Bu kapsamda meta analizde mesleki kıdem 1-2 için rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Mesleki kıdemin iş doyumu algısı üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik olarak, dâhil edilme ölçütlerini karşılayan mesleki kıdem 1-3 için 107 bağımsız çalışma ile bu çalışmalardan elde edilen 107 etki büyüklüğü analizde kullanılmıştır. Meta analizde kullanılan çalışmalarda örneklem sayısı 18269’dur. Çalışma örneğinde yer alan katılımcıların 10.673’ü 1–10 yıl arası, 7.596’sı ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem süresine sahiptir. Meta analizde uygulanacak modele karar verebilmek amacıyla öncelikle Q istatistiği hesaplanmış; elde edilen sonuçlar, heterojenlik düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir $[Q(107)=259,957; p=0,039<0,05]$. Bunun yanı sıra I^2 değeri de 59,224 olarak hesaplanmış, orta düzeyde varyans oranının olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre meta analizde mesleki kıdem 1-3 için rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Mesleki kıdemin iş doyumu algısı üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik olarak, dahil edilme ölçütlerini karşılayan mesleki kıdem 2-3 için 106 bağımsız çalışma ile bu çalışmalardan elde edilen 106 etki büyüklüğü analizde kullanılmıştır. Meta analizde kullanılan çalışmalarda örneklem sayısı 16204’tür. Çalışma örneğinde yer alan katılımcıların 8608’i 11-20 yıl arası, 7596’sı ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem süresine sahiptir. Meta analizde uygulanacak modele karar verebilmek amacıyla öncelikle Q istatistiği hesaplanmış; elde edilen sonuçlar, heterojenlik düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir $[Q(106)=223,842; p=0,00<0,05]$. Bunun yanı sıra I^2 değeri de 53,092 olarak hesaplanmış, orta düzeyde varyans oranının olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre meta analizde mesleki kıdem 2-3 için rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Mesleki kıdemin iş doyumu üzerindeki etkisini inceleyen ve rastgele etkiler modeli kullanılarak yürütülen meta-analiz sonuçları Tablo-3’te verilmiştir.



Tablo 3.
Mesleki kıdemin iş doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen meta analiz bulguları

Değişken	N	k	EB	p	%95 GA		Q	p	I ²	
					Alt değer	Üst değer				
Mesleki kıdem 1-2	10673 (1-10 yıl)	8608 (11-20 yıl)	109	0,002	0,92	-0,046	0,051	262,56	0,00	58,86
Mesleki kıdem 1-3	10673 (1-10 yıl)	7596 (21 yıl üzeri)	107	-0,057	0,03	-0,110	-0,003	259,22	0,00	59,22
Mesleki kıdem 2-3	8608 (11-20 yıl)	7596 (21 yıl üzeri)	106	-0,100	0,00	-0,150	-0,050	223,84	0,00	53,09

Rastgele Etkiler Model: $p < .05$, k: Çalışma sayısı, EB: Etki büyüklüğü, GA: Güven aralığı, Q: Homojenlik ölçümü, I²: Higgins ve Thompson heterojenlik ölçümü

Tablo 3'te görüldüğü üzere, mesleki kıdem rastgele etkiler modeline ait meta analiz sonucunda, mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerden fazla olmasına rağmen mesleki kıdemin iş doyumunu algısı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olmadığı görülmektedir [$k=109$; $d=0,002$; %95GA (-0,046; 0,051); $p=0,92>0,05$]. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerden fazla olduğu ve mesleki kıdemin iş doyumunu üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu görülmüştür. [$k=107$; $d=-0,057$; %95GA (-0,110; -0,003); $p=0,03<0,05$]. Ancak etki büyüklüğü ($d=-0,057$) zayıf düzeydedir. Mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlerden fazla olduğu ve mesleki kıdemin iş doyumunu üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. [$k=106$; $d=-0,100$; %95GA (-0,150; -0,050); $p=0,00<0,05$]. Etki büyüklüğü ise zayıf ($d=-0,100$) düzeydedir. Analiz ile ilgili orman grafikleri Grafik 4, Grafik 5 ve Grafik 6'da verilmiştir.

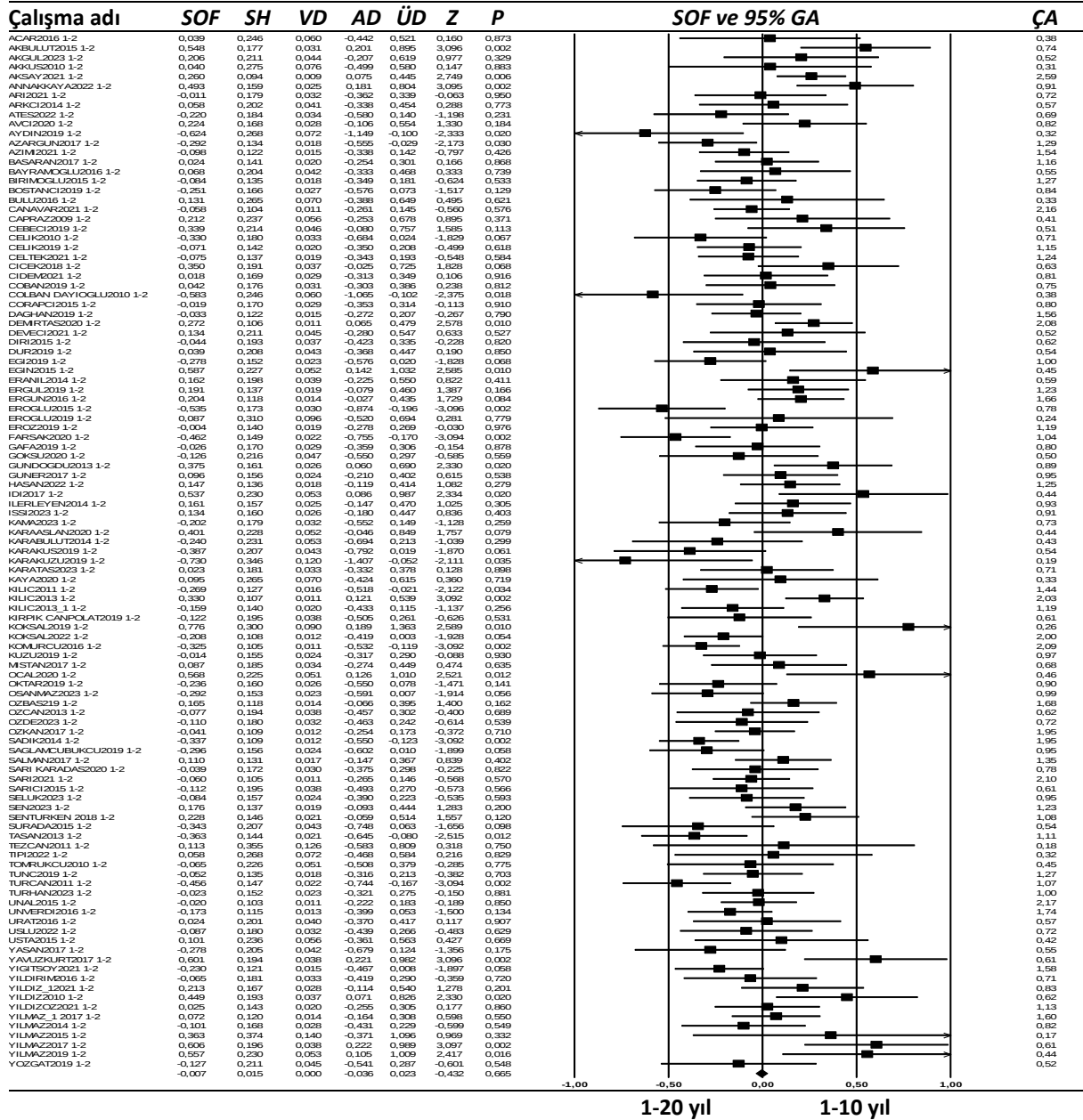


Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (2), 3147-3178.

Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (2), 3147-3178.

Araştırma Makalesi / Research Paper

Sayfa | 3160



SOF: Standart ortalama farkı, SH: Standart hata, VD: Varyans değeri, AD: Alt değeri ÜD: Üst değeri, Z: Z Değeri, P: P Değeri, ÇA: Çalışma ağırlığı

Grafik 4. İş doyumu ve mesleki kıdem 1-2 ilişkisine dair meta-analiz sonuçlarını gösteren orman grafiği

Grafik 4'te mesleki kıdem'in iş doyumu etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Grafikte her bir çalışmaya ait ağırlıklar yer almakta ve bu ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu (1,35-0,03) görülmektedir. Diğer taraftan ağırlıkları düşük ve yüksek çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Ağırlığı yüksek olan çalışmalar ile ağırlığı düşük olan çalışmalar sırasıyla çıkarılarak yapılan duyarlılık analizine göre elde edilen sonucun değişmediği görülmüştür.

Toprakçı, E. ve Keskin, E. (2025). Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki kıdemi arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 3147-3178.</

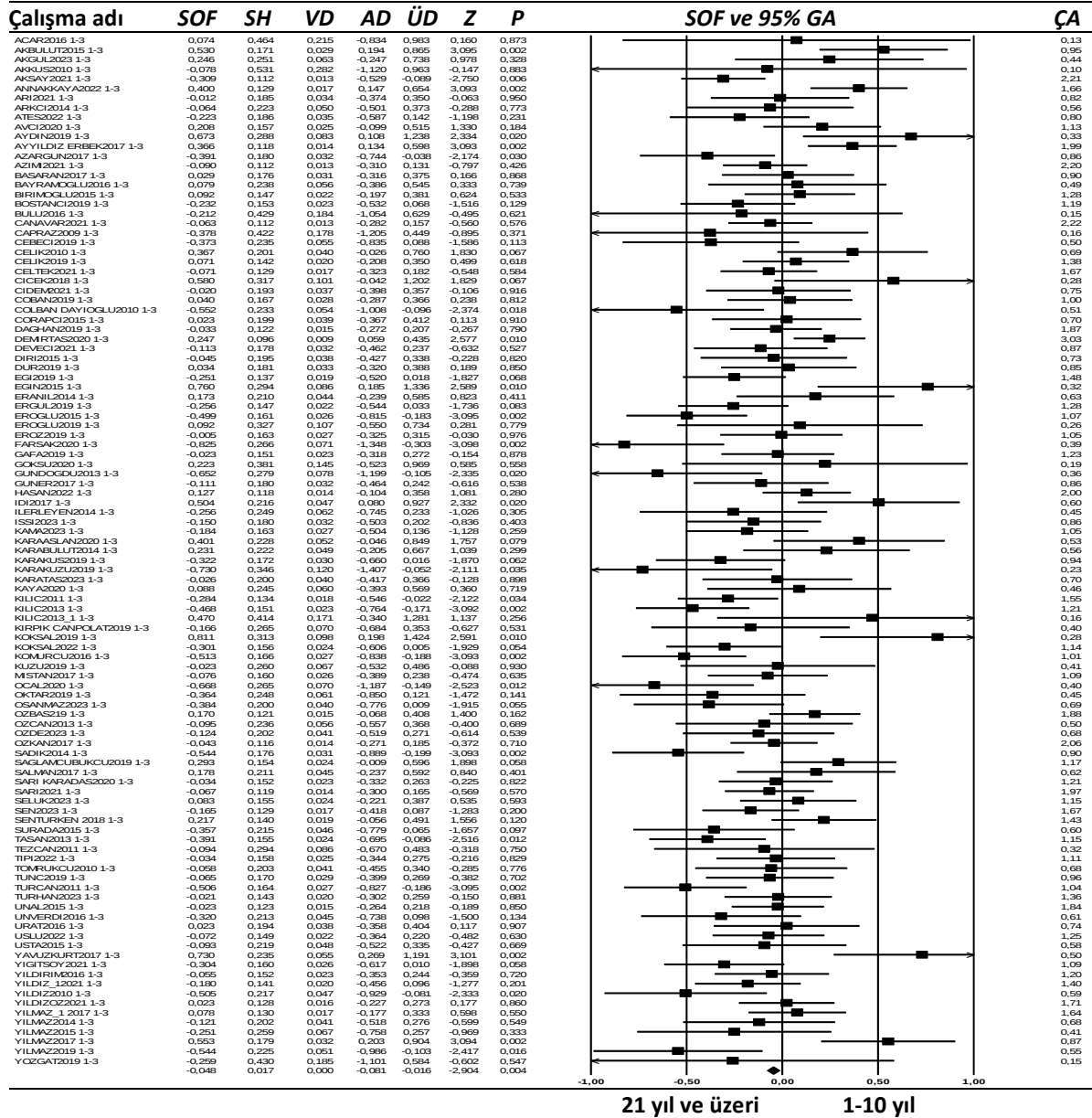


Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (2), 3147-3178.

Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (2), 3147-3178.

Araştırma Makalesi / Research Paper

Sayfa | 3161



SOF: Standart ortalama farkı, SH: Standart hata, VD: Varyans değeri, AD: Alt değer ÜD: Üst değer, Z: Z Değeri, P: P Değeri, ÇA: Çalışma ağırlığı

Grafik 5. İş doyumu ve mesleki kıdem 1-3 ilişkisine dair meta-analiz sonuçlarını gösteren orman grafiği

Grafik 5'te mesleki kıdemın iş doyumu etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Grafikte her bir çalışmaya ait ağırlıklar yer almakta ve bu ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu (1,43-0,23) görülmektedir. Diğer taraftan ağırlıkları düşük ve yüksek çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Ağırlığı yüksek olan çalışmalar ile ağırlığı düşük olan çalışmalar sırasıyla çıkarılarak gerçekleştirilen duyarlılık analizine göre elde edilen sonucun değişmediği görülmüştür.

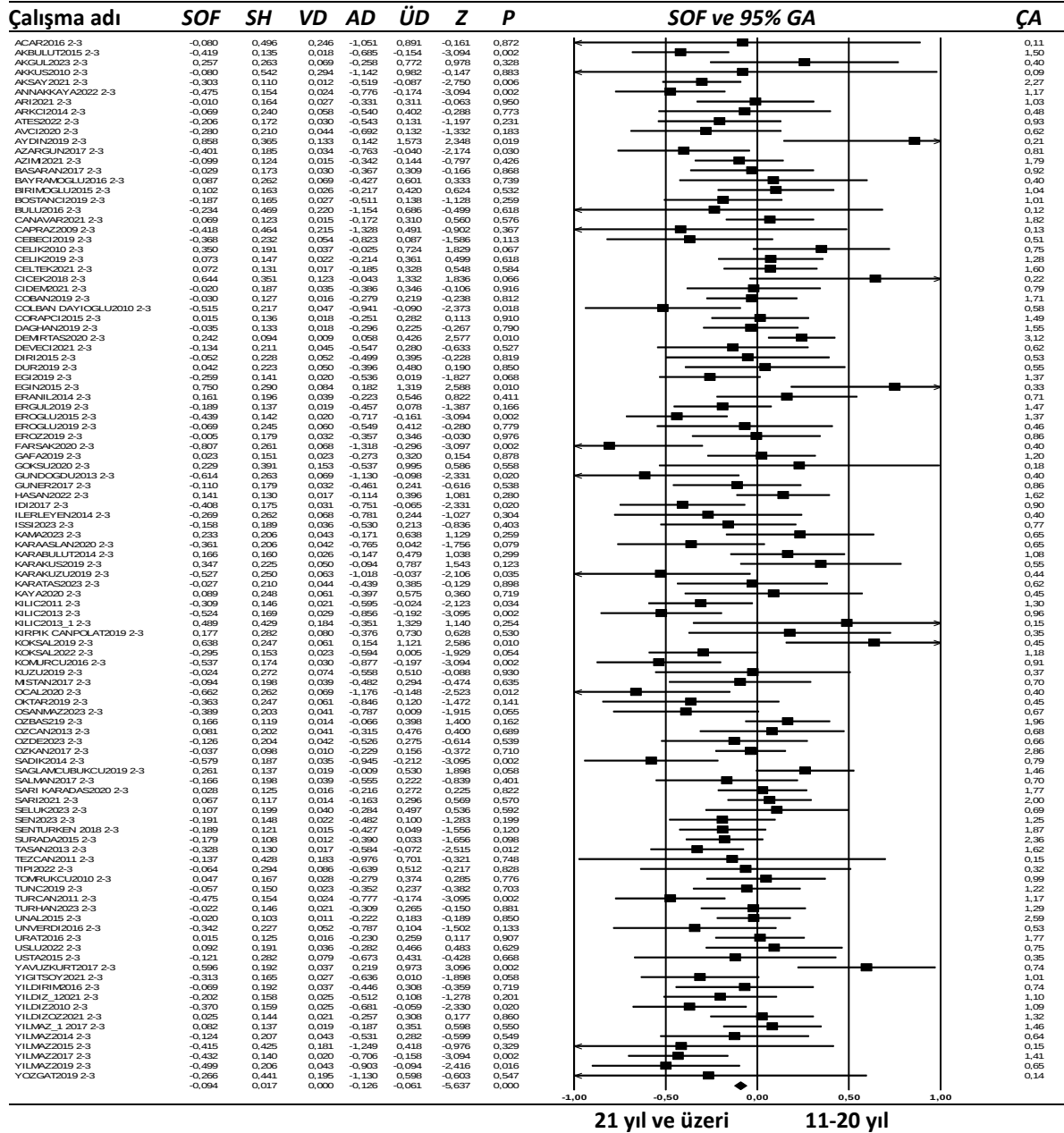


Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, (2025), 16 (2), 3147-3178.

Western Anatolia Journal of Educational Sciences, (2025), 16 (2), 3147-3178.

Araştırma Makalesi / Research Paper

Sayfa | 3162



21 yıl ve üzeri

11-20 yıl

SOF: Standart ortalama farkı, SH: Standart hata, VD: Varyans değeri, AD: Alt değer ÜD: Üst değer, Z: Z Değeri, P: P Değeri, ÇA: Çalışma ağırlığı

Grafik 6. İş doyumu ve mesleki kıdem 2-3 ilişkisine dair meta-analiz sonuçlarını gösteren orman grafiği

Grafik 6'da mesleki kıdem ile iş doyumu ilişkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Grafikte her bir çalışmaya ait ağırlıklar yer almakta ve bu ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu (1,56-0,20) görülmektedir. Diğer taraftan ağırlıkları düşük ve yüksek çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Ağırlığı yüksek olan çalışmalar ile ağırlığı düşük olan çalışmalar sırasıyla çıkarılarak gerçekleştirilen duyarlılık analizine göre elde edilen sonucun değişmediği görülmüştür.

Toprakçı, E. ve Keskin, E. (2025). Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki kıdemi arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 3147-3178.

DOI. 10.51460/baedb.1708509

**Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algılarının düzenleyici (moderatör) analizleri**

Bu çalışmanın bir diğer amacı, iş doyumu algısı ile mesleki kıdem arasındaki ilişkinin çeşitli düzenleyici değişkenler tarafından anlamlı biçimde etkilenip etkilenmediğini incelemektir. Çalışmada düzenleyici değişkenler, çalışmaların türü, uygulamanın gerçekleştirildiği okul türü ve uygulamanın yapıldığı coğrafi bölge olarak tanımlanmıştır. Tanımlanan düzenleyici değişkenlere göre, iş doyumu ile mesleki kıdem ilişkisine dair düzenleyicilik analizleri yapılmış, Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 4.

İş doyumu ile mesleki kıdem 1-2 arasındaki ilişki üzerine yapılan düzenleyici analizler

Düzenleyici	Değişkenler	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışma türü	Doktora Tezi	6	0,205	0,127	0,108	-0,045	0,454	2,746	1	0,925
	Yüksek Lisans Tezi	103	-0,010	0,025	0,681	-0,059	0,039			
Çalışmanın yapıldığı okul türü	Anaokulu	6	-0,195	0,083	0,019	-0,357	-0,032	24,386	9	0,555
	Anaokul+İlkokul+Ortaokul+Lise	3	0,120	0,127	0,344	-0,128	0,368			
	İlkokul	18	-0,084	0,054	0,116	-0,190	0,021			
	İlkokul+Ortaokul	24	-0,046	0,052	0,376	-0,149	0,056			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	22	-0,037	0,049	0,444	-0,133	0,058			
	Lise	19	0,228	0,065	0,000	0,100	0,357			
	Ortaokul	8	-0,020	0,059	0,742	-0,136	0,097			
	Ortaokul+Lise	2	0,334	0,254	0,189	-0,164	0,832			
	Özel Eğitim	6	0,038	0,082	0,641	-0,123	0,199			
	Tüm Okul Türleri	1	-0,087	0,180	0,629	-0,439	0,266			
Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge	Akdeniz	7	0,089	0,077	0,246	-0,062	0,240	4,104	7	0,977
	Doğu Anadolu	11	-0,035	0,058	0,550	-0,149	0,079			
	Ege	18	0,044	0,073	0,552	-0,100	0,188			
	Güney Doğu	5	0,037	0,152	0,806	-0,261	0,336			
	İç Anadolu	22	-0,069	0,058	0,235	-0,183	0,045			
	Karadeniz	15	0,022	0,057	0,701	-0,090	0,134			
	Marmara	28	0,015	0,050	0,759	-0,083	0,114			
	Tüm Bölgeler	3	-0,060	0,103	0,561	-0,261	0,141			

K: Çalışma sayısı, EB: Etki büyüklüğü, SH: Standart hata, GA: Güven aralığı, Qb: Homojenlik ölçümü, Sd: Serbestlik değeri, p: Anlamlılık düzeyi

Tablo 4'te iş doyumu ile mesleki kıdem 1-2 (1-10 yıl ile 11-20 yıl) ilişkisine dair düzenleyici analizler incelendiğinde, çalışmanın türü ($p=0,097$), çalışmanın yapıldığı okul türü ($p=0,555$) ve örneklem bölgesine ($p=0,768$) göre etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Diğer taraftan çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde kendi içerisinde anaokulu ($p=0,019$) örneklem gruplarında 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre daha fazla, lise örneklem gruplarında ($p=0,000$) ise 1-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerin iş doyumu 11-20 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu ifade edilebilir.



Tablo 5.

İş doyumunu ile mesleki kıdem 1-3 arasındaki ilişki üzerine yapılan düzenleyici analizler

Düzenleyici	Değişkenler	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışma türü	Doktora Tezi	6	0,141	0,130	0,279	-0,114	0,396	2,516	1	0,023
	Yüksek Lisans Tezi	101	-0,070	0,027	0,011	-0,124	-0,016			
Çalışmanın yapıldığı okul türü	Anaokul	6	-0,195	0,140	0,163	-0,470	0,079	15,350	9	0,008
	Anaokul+İlkokul+Ortaokul+Lise	3	-0,039	0,140	0,781	-0,312	0,235			
	İlkokul	18	-0,108	0,060	0,071	-0,226	0,009			
	İlkokul+Ortaokul	24	-0,136	0,050	0,007	-0,234	-0,037			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	20	-0,073	0,057	0,202	-0,185	0,039			
	Lise	19	0,177	0,075	0,018	0,030	0,323			
	Ortaokul	9	0,001	0,085	0,994	-0,167	0,168			
	Ortaokul+Lise	2	-0,316	0,315	0,316	-0,933	0,302			
	Özel Eğitim	5	-0,108	0,088	0,222	-0,281	0,065			
	Tüm Okul Türleri	1	-0,072	0,149	0,630	-0,364	0,220			
Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge	Akdeniz	6	0,011	0,105	0,913	-0,194	0,217	3,898	7	0,791
	Doğu Anadolu	11	0,002	0,066	0,979	-0,127	0,130			
	Ege	17	-0,005	0,081	0,953	-0,164	0,154			
	Güney Doğu	5	-0,219	0,157	0,164	-0,528	0,089			
	İç Anadolu	22	-0,070	0,067	0,300	-0,202	0,062			
	Karadeniz	15	-0,060	0,056	0,289	-0,170	0,051			
	Marmara	28	-0,077	0,056	0,172	-0,188	0,033			
	Tüm Bölgeler	3	-0,149	0,091	0,100	-0,328	0,029			

K: Çalışma sayısı, EB: Etki büyüklüğü, SH: Standart hata, GA: Güven aralığı, Qb: Homojenlik ölçümü, Sd: Serbestlik değeri, p: Anlamlılık düzeyi

Tablo 5'te iş doyumunu ile mesleki kıdem 1-3 (1-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri) arasındaki ilişki için düzenleyici analizler incelendiğinde, örneklem bölgesine ($p=0,791$) göre etki büyüklüğünün farklılaşmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Çalışmanın türüne ($p=0,023$) ve çalışmanın yürütüldüğü okul türüne ($p=0,008$) göre iş doyumunu algısında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Elde edilen bulgu, çalışma türü ile uygulamanın gerçekleştirildiği okul türünün etki büyüklüğü üzerinde düzenleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Çalışma türü yüksek lisans tezi ($p=0,011$) olan çalışmalarda ve çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde ilkokul+ortaokul ($p=0,007$) örneklem gruplarında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunu mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla, ancak etki büyüklüğü zayıf düzeydedir. Çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde lise ($p=0,018$) örneklem gruplarında ise mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin iş doyumunu mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre daha fazla ve etki büyüklüğünün zayıf olduğu ifade edilebilir.



Tablo 6.

İş doyumunu ile mesleki kıdem 2-3 arasındaki ilişki üzerine yapılan düzenleyici analizler

Düzenleyici	Değişkenler	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışma türü	Doktora Tezi	6	-0,183	0,119	0,125	-0,417	0,051	0,537	1	0,000
	Yüksek Lisans Tezi	100	-0,094	0,026	0,000	-0,145	-0,043			
Çalışmanın yapıldığı okul türü	Anaokul	6	-0,205	0,140	0,142	-0,480	0,069	4,158	9	0,000
	Anaokul+İlkokul+Ortaokul+Lise	3	-0,142	0,148	0,338	-0,433	0,149			
	İlkokul	18	-0,095	0,057	0,098	-0,208	0,018			
	İlkokul+Ortaokul	24	-0,133	0,047	0,005	-0,226	-0,040			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	20	-0,088	0,059	0,132	-0,203	0,027			
	Lise	19	-0,014	0,084	0,869	-0,178	0,150			
	Ortaokul	8	-0,085	0,075	0,256	-0,231	0,062			
	Ortaokul+Lise	2	-0,377	0,299	0,206	-0,963	0,208			
	Özel Eğitim	5	-0,110	0,095	0,247	-0,297	0,076			
	Tüm Okul Türleri	1	0,092	0,191	0,629	-0,282	0,466			
Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge	Akdeniz	6	-0,061	0,119	0,610	-0,194	0,217	15,785	7	0,000
	Doğu Anadolu	11	0,002	0,072	0,983	-0,127	0,130			
	Ege	17	-0,034	0,073	0,643	-0,164	0,154			
	Güney Doğu	5	-0,409	0,088	0,000	-0,528	0,089			
	İç Anadolu	21	-0,121	0,055	0,027	-0,202	0,062			
	Karadeniz	15	-0,083	0,057	0,143	-0,170	0,051			
	Marmara	28	-0,134	0,052	0,009	-0,188	0,033			
	Tüm Bölgeler	3	-0,154	0,092	0,095	-0,328	0,029			

K: Çalışma sayısı, EB: Etki büyüklüğü, SH: Standart hata, GA: Güven aralığı, Qb: Homojenlik ölçümü, Sd: Serbestlik değeri, p: Anlamlılık düzeyi

Tablo 6'da iş doyumunu ile mesleki kıdem 2-3 (11-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri) arasındaki ilişki için düzenleyici analizler incelendiğinde, çalışma türü ($p=0,000$), okul türü ($p=0,000$) ve örneklem bölgesine ($p=0,000$) göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaktadır. Elde edilen bulgu, çalışma türü, uygulamanın yapıldığı okul türü ve örneklem bölgesinin etki büyüklüğü üzerinde düzenleyici bir rol üstlendiğini göstermektedir. Elde edilen bulgu, çalışma türü, okul türü ve uygulamanın yapıldığı bölgenin etki büyüklüğü üzerinde anlamlı bir düzenleyici etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma türü yüksek lisans tezi ($p=0,000$) olan çalışmalarda, çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde ilkokul+ortaokul ($p=0,000$) örneklem gruplarında, çalışmanın yapıldığı bölge temelinde Güney Doğu ($p=0,000$), İç Anadolu ($p=0,027$) ve Marmara ($p=0,009$) örneklem gruplarında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunun mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu ifade edilebilir. Diğer taraftan etki büyüklüğü çalışma türü yüksek lisans tezi olan çalışmalarda, çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde ilkokul+ortaokul örneklem gruplarında, çalışmanın yapıldığı bölge temelinde İç Anadolu ve Marmara örneklem gruplarında zayıf; çalışmanın yapıldığı bölge temelinde Güney Doğu örneklem gruplarında ise düşük düzeydedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma öğretmenlerin iş doyumunu algılarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla nicel araştırma sentezi bağlamında meta-analiz yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Araştırma kapsamında, 2007-2023 yılları arasında Türkiye'deki okullar temelinde örneklemelenen ve dili Türkçe olan 324 yüksek lisans ve doktora tezi incelenmiş, dahil etme ve hariç tutma işlemi sonucunda, örneklem ve etki büyüklüğü verilerine sahip 110 çalışma analize

Toprakçı, E. ve Keskin, E. (2025). Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki kıdemi arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 3147-3178.

DOI. 10.51460/baebd.1708509



dâhil edilmiştir. Araştırmada rastgele etkiler modeli tercih edilmiş ve etki büyüklüklerinin homojenliği ve heterojenliği, yayın yanlılığı ve düzenleyici değişken analizleri gerçekleştirilmiştir. Bulgular mevcut alanyazın ile karşılaştırılarak tartışılmış; elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Sayfa | 3166

Araştırmanın sonucuna göre; Türkiye’de mesleki kıdemi 1-10 yıl ile 11-20 yıl olan öğretmenlerin iş doyumu aynıdır. Ancak iş doyumu farkı anlamlı çıkmasa da mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin iş doyumu daha fazladır. Araştırmanın sonucuyla benzerlik gösteren çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalarda sınıf öğretmenlerinin (Sağlamcubukçu ve Buluç, 2023) ve ilköğretim okulu öğretmenlerinin (Yılmaz, 2012) iş doyum düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen okulun genel iklimi, yönetici desteği, meslektaşlarla ilişkiler, iş yükü ve mesleki gelişim olanakları gibi diğer belirleyicilerin mesleki kıdemden daha etkin olduğu ile açıklanabilir. Dolayısıyla olumlu bir çalışma ortamında mesleğe yeni başlamış bir öğretmenin iş doyumu ile kıdemli bir öğretmenin iş doyumu arasında fark olmayabilir. Diğer taraftan araştırmanın sonucuyla farklı olan çalışmalarda mevcuttur. Karataş ve Güleç (2010) yaptıkları çalışmada mesleki kıdemi 1-10 yıl olan öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen bulgunun, hizmet süresi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin 'U' şeklinde bir eğilim sergilediğini ortaya koyan önceki araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü ifade edilebilir (Demirtaş ve Ersözlü, 2010; Saiyadain, 1985). Bu durum, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha fazla beklenti içinde olması sonucu iş doyumunun artması ile açıklanabilir.

Mesleki kıdemi 1-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri ve mesleki kıdemi 11-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri farklıdır. Buna göre mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Mesleki kıdem ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen meta-analiz çalışmaları ve meta analiz kapsamına alınmayan tekil çalışmalar incelendiğinde araştırma sonucuyla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Uyan (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, düşük kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet süresinin artması, çalışanın kurumsal yapıya uyumunu kolaylaştırabilmekte; bireyin kendini daha başarılı hissetmesine olanak tanıyarak bu durum iş doyumu düzeyini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Özkan ve Akgenç (2022), öğretmenlerin iş doyumu ile kıdemi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve daha uzun süreli görev yapmış öğretmenlerin artan özgüven, iyi sınıf yönetimi becerileri ve okullarının kültürü ve topluluğuna uyumun artması gibi etmenler sayesinde daha yüksek iş doyumu sergilediği sonucuna ulaşmışlardır. Kinman, Wray ve Strange (2011) yaptıkları çalışmada, öğretmenlik deneyiminin iş doyumu ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aytac (2016), meta analiz çalışmasında, kıdemin özellikle kadın öğretmenler üzerinde daha pozitif bir etkisi olduğu ve bu durumun, mesleki rol algılarındaki farklılıklarla açıklanabileceğini belirtmiştir. Diğer taraftan Cankurtaran ve Tengilimoğlu (2022), üniversitelerdeki akademisyenlerle yaptıkları çalışmada çalışma süresi fazla olan akademisyenlerin iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demirel’in (2014) yaptığı araştırmada ise kıdemli öğretmenlerin iş doyumunun genel yaşam doyumları ile ilişkili olduğu sonucu bulunmuştur. Son olarak Dündar ve Tabancalı (2012) örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi demografik değişkenler açısından incelemiş, kıdemli öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenler kıdemi arttıkça okula uyum sağlayabilmekte, başarılı olma duygusu yaşayabilmekte ve bu duygu iş doyumunu artırabilmektedir (Davis, 1981; Muchinsky, 1993; Schultz ve Schultz, 1998). Diğer



tarafından araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermeyen çalışmalar da mevcuttur. Yapılan çalışmalarda iş doyumunun mesleki kıdemle negatif ilişkili olduğu (Anghelache, 2015; Demirtaş, 2015; Ma ve MacMillan 1999; Van Maele ve Van Houtte, 2012) belirlenmiştir. Bu durum öğretmenlik mesleğinde daha uzun süre kalan öğretmenlerin, mesleki rollerinden daha az memnun kaldığı, değişen eğitim politikalarına ve yeniliklere uyum sağlamakta zorlandıkları, kıdemli öğretmenlerin mesleki motivasyonlarını ve kendilerini geliştirme isteklerini azaltması ile açıklanabilir. Öğretmenler hizmet süresi içinde performanslarına uygun ödüllendirilmediklerinde, kariyerlerinde bekledikleri gelişme ve ilerlemeyi gerçekleştiremediklerinde iş doyumunu azalmaktadır (Adkins, 2009). Kıdemli öğretmenler, mesleki deneyimlerinin getirdiği güvenle bazı zorlukları aşabilse de uzun süreli çalışma sonucunda kariyer yorgunluğu yaşayabilir ve bu durum iş doyumunu olumsuz etkileyebilir. Bazı araştırmalarda, kıdemli iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisinin farklı etmenlerle azaltılabileceği (Barjesteh ve Rahmani, 2016; Silberg ve Stehlik, 2024; Yenen, 2018) ifade edilmiştir. Kıdemli iş doyumunu üzerindeki negatif etkilerinin eğitim düzeyi, yeniliklere açık olma, yönetsel destek ve takdir etme gibi faktörlerle dengelenebileceği söylenebilir.

Araştırma sonucuna göre; mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksektir. Ancak öğretmenlerin mesleki kıdemi ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi etkileyen birçok düzenleyici etmen bulunmaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdemi ile iş doyum arasındaki ilişki çalışmanın türü, çalışmanın yapıldığı okul türü ve çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge düzenleyicileri kapsamında incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; mesleki kıdemi 1–10 yıl ile 11–20 yıl arasında olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; çalışmanın türü, çalışmanın yapıldığı okul türü ve örneklem bölgesi gibi düzenleyici değişkenlere göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, iş doyumunun yalnızca mesleki kıdem süresine indirgenemeyecek kadar çok boyutlu bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin bireysel özellikleri, okulun kültürel yapısı, yönetim anlayışı ve örgütsel destek düzeyi gibi daha karmaşık ve etkileşimli değişkenlerin iş doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Alanyazında araştırmanın sonucuyla benzerlik gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan meta analiz çalışmalarında; iş doyumunun çalışma türü (Gedik ve Üstüner, 2017; Korkmaz ve Ulutaş, 2022; Türk ve Tulunay Ateş, 2022) çalışmanın yapıldığı okul türü (Gedik ve Üstüner, 2017; Kalkan, 2020; Korkmaz ve Ulutaş, 2022; Türk ve Tulunay Ateş, 2022; Yorulmaz vd., 2017) ve örneklem bölgesine (Böke ve Norman, 2022; Dağlı, 2019; Erdoğan, 2021; Kasalak ve Dağyar, 2020) göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda öğretmenlerin iş doyumunu anlamaya yönelik çalışmaların kıdem süresiyle sınırlı kalmaması; mesleki deneyim kalitesi, örgütsel iklim, liderlik tarzı ve mesleki gelişim fırsatları gibi etkenleri de dikkate alacak şekilde çok yönlü bir yaklaşımla ele alınması gerektiği söylenebilir.

Mesleki kıdemi 1-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, düzenleyiciler kapsamında, çalışma türü ve çalışmanın yapıldığı okul türüne göre farklıdır. Buna göre çalışma türü yüksek lisans tezi olan çalışmalarda ve okul türü bağlamında ilköğretim+ortaokul ve lise örneklem gruplarında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Mesleki kıdemi 11-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, çalışma türü, çalışmanın yapıldığı okul türü ve örneklem bölgesine göre farklıdır. Buna göre çalışma türü yüksek lisans tezi olan çalışmalarda, çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde ilköğretim+ortaokul örneklem gruplarında, çalışmanın yapıldığı bölge temelinde Güney Doğu, İç Anadolu ve Marmara örneklem gruplarında mesleki kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Alanyazında



araştırmanın sonucuyla az da olsa benzer sonuçlar bulunmaktadır. Yapılan meta analiz çalışmalarında iş doyumunun okul türüne (Wang vd., 2024) örneklem bölgesine (Çoğaltay vd., 2016; Korkmaz ve Ulutaş, 2022) göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunun çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde ilkökul+ortaokul örneklem gruplarında iş doyumunun fazla olması alanyazında yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Öğrencilerin gelişim düzeyleri ve öğretmenlerle aralarındaki ilişkinin yoğunluğu ve süresi, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olabilir. Dolayısıyla sınıf öğretmenleri, ders sayısı ve öğretim yılı boyunca öğrencileriyle daha fazla zaman geçirdikleri için, öğrencilerle daha yakın bir ilişki kurabilir, onları daha iyi gözlemleyebilir ve daha yakından tanıyabilirler. Öğrencilerini iyi tanıyan bir öğretmen, sınıfına daha fazla hâkim olabilir ve bu da iş doyum düzeyinin yüksek olmasını etkileyebilir.

Sonuç olarak mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin iş doyumunun artırılması için okul yöneticileri tarafından rehberlik, destekleyici ve uygun çalışma koşulları, mesleki gelişim fırsatları sağlanması önerilebilir. Bunun yanı sıra kıdemli öğretmenlerin kıdemsiz öğretmenlerle iş birliği yapması, sosyal ve duygusal destek vermesi iş doyumunun artmasına olumlu etki edebilir. Ayrıca iş doyumunu etkileyen öğretmenlerin ücretleri, özlük hakları, çalışma koşulları, sosyal gereksinimleri gibi etmenlerde de iyileştirmeler yapılabilir.

Bu çalışma yalnızca var olan çalışmaların bulgularını birleştirerek genel bir sonuç ortaya koymakta ve değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri doğrudan test etmemektedir. Bu kapsamda gelecekte yapılabilecek araştırmalarda nedensel araştırma desenlerine dayanan çalışmalara ağırlık verilmesinin yanı sıra, elde edilen sonuçların öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik uygulamalara yansıtılması önerilebilir. Ayrıca, bu çalışmada anlamlı moderatör etkisi gösteren çalışma türü, okul türü ve örneklem bölgesi gibi değişkenlerin, daha derinlemesine ve nitel veri toplama teknikleriyle araştırılması, sonuçların bağlamsal olarak daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Özellikle çalışma türünün, çalışmada kullanılan ölçek, örneklem sayısı, okul türü (devlet ve özel) ve örneklem bölgesinin; okulun çevre, bölgesel farklılıklar, sosyoekonomik düzey, toplumsal değerler ve bölgesel farklılıklar gibi unsurlar bağlamında detaylandırılması yararlı olabilir. Son olarak, gelecekte gerçekleştirilecek çalışmalarda farklı ülkelerde yapılmış mesleki kıdem ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların da meta-analiz kapsamına dâhil edilmesi, daha kapsamlı ve genellenebilir bulgular elde edilmesine katkı sağlayabilir.



Kaynakça

- Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayın No. 443071) [Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Adkins, B. (2009). *An analysis of job satisfaction for special educators who instruct students with emotional/behavioral disorders: How working conditions impact commitment* (Unpublished doctoral dissertation). University of North Texas.
- Ahrari, S., Roslan, S., Zaremohzzabieh, Z., Rasdi, R.M. and Samah, A.A. (2021). Relationship between teacher empowerment and job satisfaction: A Meta-Analytic path analysis. *Cogent Education*, 8(1), 1-23. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1898737>
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel imaj algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 394814) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akgül, Ş. (2023). *Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 809908) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yayın No. 274638) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aksay, O. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel adalet, örgütsel dürüstlük ve iş doyumu düzeylerine yönelik algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayın No. 657670) [Doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Anghelache, V. (2015). A possible explanatory model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281501441X>
- Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayın No. 715179) [Doktora tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Arı, G. (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 663161) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organizational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *Int. Ed. Stu*, 8(1), 38-45. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Arkıcı, M. (2014). *İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik stillerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi: Gölbahşı ilçesi örneği* (Yayın No. 383728) [Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ateş, B. (2022). *Okul müdürlerinin öğretmenlere güveni ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 795701) [Yüksek lisans tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Atmaca, Ç., Rızaoglu, F., Türkdogan, T., and Yayli, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90(3), 1-12
- Avci, İ. (2020). *Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 619351) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, B. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi* (Yayın No. 585211) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aytac, T. (2016). The effect of gender and seniority on the perceptions of organizational justice of teachers in Turkey: A meta-analysis. *The Anthropologist*, 24(1), 333-346 <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09720073.2016.11892023>
- Azargün, Ö. (2017). *Oku öncesi öğretmenlerin mesleği tercih etme kararlılıklarının iş doyumlarına etkisi* (Yayın No. 470950) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Azımı, M. (2021). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel sessizlik tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi (Erzurum ili örneği)* (Yayın No. 666318) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bahtilla, M., and Hui, X. (2021). The impact of school environment on teachers' Job satisfaction in secondary schools. *European Journal of Education Studies*, 8, 16-43. <https://doi.org/10.46827/ejes.v8i7.3799>
- Toprakçı, E. ve Keskin, E. (2025). Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki kıdemi arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 3147-3178.
DOI. 10.51460/baebd.1708509



- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company.
- Barjesteh, H., and Rahmani, N. (2016). EFL Teachers' professional success across their age, gender and job seniority. *PSP*. https://psp-ltd.com/JIEB_36_4_2016.pdf
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 461554) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bayramoğlu, E. O. (2016). *Öğretmenlerin demokratik değerleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 438305) [Yüksek lisans tezi, Kafkas Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Birimoğlu, B. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Kadıköy ilçesi örneği* (Yayın No. 393231) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bogler, R. (2002). Two profiles of schoolteachers: a discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 665-613. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00026-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00026-4)
- Borenstein, B., Hedges, L. V., Higgins, J. P., and Rothstein, H. R. (2013). *Meta-Analyze Giriş*. (Çev. S. Dinçer). Ankara: Anı Yayıncılık. <https://ws1.turcademy.com/www/webviewer.php?doc=129051>
- Bostancı, S. (2019). *Öğretmenlerin psikolojik sözleşme algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 581297) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Böke, H. and Norman, G. (2022). The relationship between job satisfaction and Professional burnout: A systematic review and meta-analysis on physical education and sports teacher. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7(16), 301-334. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.445>
- Bulu, B. (2016). *Özel ve resmî özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayın No. 426194) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325. <http://doi.org/10.17679/inuefd.307041>
- Campbell, A., Converse, P.E., and Rodgers, W.L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfactions*. New York: Russell Sage Foundation.
- Canavar, O. (2021). *Öğretmenlerin mesleği seçme nedenleri ve iş doyumlarının incelenmesi* (Yayın No. 691448) [Yüksek lisans tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Cankurtaran, Y. ve Tengilimoğlu, D. (2022). Üniversitelerdeki akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolü: Ankara ili örneği. *İşletme Araştırmalar Dergisi*, 14(4), 3193-3208. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1557>
- Cano, J., and Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 33(3), 40-46. <https://doi.org/10.5032/jae.1992.03040>
- Cebeci, Y. (2019). *Özel okullarda öğretmenlere yönelik yetenek yönetimi uygulamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 579448) [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Cohen, L., Manion, L., and Morrison, K. (2011). *Research methods in education (7th ed.)*. New York: Routledge.
- Crossman, A., and Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34, 29-46. <http://dx.doi.org/10.1177/1741143206059538>
- Çapraz, H. (2009). *Ortaöğretim kurumu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Şişli ilçesi örneği)* (Yayın No. 234796) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çelebi, N. and Tatik, R. Ş. (2019). Prediction of level of job satisfaction of teachers on perception of organizational trust. *Kastamonu Education Journal*. <https://dergipark.org.tr/en/doi/10.24106/kefdergi.3323>
- Çelik, B. (2010). *Özel okullarda ve resmî okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması* (Yayın No. 279642) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.



- Çelik, S. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin algıladıkları yönetici iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayın No. 571211) [Yüksek lisans tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çeltek, F. M. (2021). *Temel eğitim kademesindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 682037) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği* (Yayın No. 528217) [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çidem, G. (2021). *Öğretmenlerin koçluk davranışlarını sergileme ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 703870) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çoban, O. (2019). *Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiler* (Yayın No. 549316) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çoğaltay, N., Yalçın, M. and Karadağ, E. (2016). Educational leadership and job satisfaction of teachers: A meta-analysis study on the studies published between 2000 and 2016 in Türkiye. *Eurasian Journal of Educational Research*, 62, 255-282. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2016.62.13>
- Çorapçı, A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin karar verme stilleri ve iş doyum düzeylerinin tespiti* (Yayın No. 412306) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çölban Dayıoğlu, S. H. (2010). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven ile iş doyumları arasındaki ilişki: Bakırköy ilçesi örneği* (Yayın No. 254027) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Maltepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Dağhan, E. (2019). *Okulların yenilikçi olma özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinin incelenmesi* (Yayın No. 585836) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Dağlı, E. (2019). A Meta-Analysis study on job satisfaction of class and branch teachers. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3), 7-30. <https://doi.org/10.29329/epasr.2019.220.1>
- Davis, K. (1981). *Human behaviour at work*. New York: McGraw Hill Pub. Company.
- Demir, K. (2016). Relations between teachers' organizational justice perceptions and organizational commitment and job satisfaction in the school: A meta-analysis. *International Journal of Human Sciences* 13(1), 1408-1417. <https://doi.org/10.14687/ijhs.v13i1.3396>
- Demirel, H. (2014). An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814010684>
- Demirtaş, K. (2020). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayın No. 644674) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Demirtaş, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Kastamonu Education Journal*. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kefdergi/issue/22600/241453>
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 5(1), 199-209.
- Deveci, Ş. (2021). *Lise öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 674226) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Diri, M. S. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi (Aydın ili örneği)* (Yayın No. 394891) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisi* (Yayın No. 556975) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Dündar, T. and Tabancalı, E. (2012). The relationship between organizational justice perceptions and job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5777-5781. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.513>



- Egi, C. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşim duygusunun iş doyumunu yordaması* (Yayın No. 556248) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eğin, E. (2015). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi (Tekirdağ örneği)* (Yayın No. 395229) [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Elchardus, M., Huyge, E., Kavadias, D., Siongers, J., and Vangoidsenhoven, G. (2009). *Leraars. Profiel van een beroepsgroep*. Leuven: Lannoo Campus.
- Eranıl, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 378570) [Yüksek lisans tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Erdemir, N., Kış, A. ve Erdemir, Z.A. (2022). Öğretmenlerde cinsiyete göre yaşam doyumunun incelenmesi bir meta-analiz çalışması. *KSÜ Eğitim Dergisi*, 4(1), 1–12. e-ISSN 2619–9742
- Erdoğan, P. (2021). İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *BMİJ*, 9(2), 405-425. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i2.1749>
- Ergül, G. (2019). *Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumları arasındaki ilişki (Menteşe ilçe örneği)* (Yayın No. 599866) [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ergün, B. (2016). *İş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Yayın No. 429386) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eroğlu, C. (2015). *İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri: İzmir Kemalpaşa örneği* (Yayın No. 395251) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eroğlu, G. (2019). *Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumları ve öz yeterlik algılarının analizi* (Yayın No. 575994) [Yüksek lisans tezi, Trabzon Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eröz, A. (2019). *Okul müdürlerinin mentorluk fonksiyonlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yayın No. 553506) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Eryılmaz, N., Kennedy, A.I., Strietholt, R., and Johansson, S. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions and teacher characteristics. *Studies in Educational Evaluation*, 86 (2025), 101474. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101474>
- Farsak, K. (2020). *Özel okullarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 613176) [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Gafa, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi* (Yayın No. 550114) [Yüksek lisans tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisi: Bir Meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57. <https://www.eijer.com/tr/pub/issue/31054/319314>
- Glass, G. (1976). *Primary, secondary, and Meta-analysis of research*. University of Colorado.
- Gong, Y., and Wang, L. (2023). Teacher professional identity, work engagement, and emotion influence: How do they affect teachers' career satisfaction? *International Journal of Education Science Technology and Engineering (IJESTE)*, 6(2), 80–92. <https://doi.org/10.36079/lamintang.ijeste-0602.611>
- Göksu, Z. (2020). *Okul öncesi öğretmenlerinin genel öz yeterlilik algıları ile iş doyum arasındaki ilişki*. (Yayın No. 628207) [Yüksek lisans tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği* (Yayın No. 332645) [Yüksek lisans tezi, Mersin Çağ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Güner, A. (2017). *İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin karar verme stratejileri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 504423) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Harrison, M. G., King, R. B., and Wang, H. (2023). Satisfied teachers are good teachers: The association between teacher job satisfaction and instructional quality. *British Educational Research Journal*, 49(3), 476–498. <https://doi.org/10.1002/berj.3851>
- Hasan, M. (2022). *Öğretmen algılarına göre okulların yönetim düzeyleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 764752) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.



- Higgins, J. P., Thompson, S. G., Deeks, J. J., and Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta analyses. *Bmj*, 327(7414), 557-560. <https://doi.org/10.1136/bmj.327.7414.557>
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayın No. 486442) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- İlerleyen, E. (2014). *Öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 381550) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- İssi, A. D. (2023). *Müzik öğretmenlerinin mesleki değer algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 791553) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., and Patton, G.K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Juhji, J., Mamur, I., Nugraha, E., Nurhadi, A., and Tarihoran, N. (2022). A Meta-Analysis study of principal leadership and teacher job satisfaction. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1645-1652. <http://journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah>
- Kalkan, F. (2020). Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 45(204), 317-343. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2020.8549>
- Kama, M.C. (2023). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve iş doyumu düzenlerinin incelenmesi* (Yayın No. 829723) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Yayın No. 630664) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karabulut, S. (2014). *İzmir ilinde görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması* (Yayın No. 368264) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karakuş, K. (2019). *Okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayın No. 563060) [Yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karakuzu, M. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin incelenmesi* (Yayın No. 568189) [Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Karataş, S. ve Güleç, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karataş, Z. (2023). *İlkokullarda çalışan öğretmenlerin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 811402) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kasalak, G. and Dağyar, M. (2020). The relationship between teacher self-efficacy and teacher job satisfaction: A Meta-Analysis of the teaching and learning international survey (TALIS). *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(3), 16-33. <https://doi.org/10.12738/jestp.2020.3.002>
- Kaya, Z.A. (2020). *Fizik, kimya ve biyoloji öğretmenlerinin motivasyonlarının, iş doyumlarının ve mesleki tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayın No. 657180) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Keskin, O. ve Toprakçı, E. (2024). Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik algılarının çeşitli değişkenlere göre meta-analizi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 81-107. ISSN:1309-6265
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 345538) [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu (Tokat ili örneği)* (Yayın No. 280630) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 333867) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kırpık Canpolat, A. N. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 590308) [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.



- Kış, A., Şad, S.N., Özer, N. and Atik, S. (2016). A meta-analysis of the relationship between burnout and job satisfaction of educational stakeholders. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 160-183. <https://doi.org/10.17556/jef.47774>
- Kinman, G., Wray, S., and Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Korkmaz, B. ve Ulutaş, M. (2022). Okullarda örgütsel adaletin iş doyumunu ile ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16(40), 1-18. <https://doi.org/10.29329/mjer.2022.481.1>
- Köksal, K. (2019). *İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi* (Yayın No. 592224) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Köksal, S. (2022). *Müzik öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tutum düzeyleri ile öğrencilerin müzik dersine yönelik tutumlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi* (Yayın No. 770806) [Doktora tezi, İnönü Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kömürcü, M. S. (2016). *Öğretmenlerin mesleki iş doyumlarının ve karşılaştıkları zorlukların incelenmesi: Mardin örneği* (Yayın No. 440777) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kuzu, V. (2019). *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme etkinlikleri ile mesleki iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 546344) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Cole, Monterey, California: Brooks.
- Liu, Y., Bellibas, M.S., and Gümüş, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration and Leadership*, 49(3), 430-453. <https://doi.org/10.1177/1741143220910438>
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology*, Rand McNally College, 1297-1343.
- Ma, X., and MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47. <https://doi.org/10.1080/00220679909597627>
- Madigan, D.J., and Kim, L.E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Mahdi, A.F., Mohd Zin, M.Z., Mohd Nor, M.R., Sakat, A.A., and Abang Naim, A.S. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2012.1518.1526>
- McGee, J. R., Shoaf, G., Huelsman, T., and McClannon, T. (2023). The complexity of teacher job satisfaction: Balancing joys and challenges. *Journal of Educational Administration*, 61(3), 342-360.
- Mistan, B. (2017). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayın No. 456556) [Yüksek lisans tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Moorman, R.H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6), 759-776, <https://doi.org/10.1177/001872679304600604>
- Muchinsky, P.M. (1993). *Psychology applied to work*. Pasific Grove.USA.
- Nigam, N.K., and Jain, S. (2014). A Study of job satisfaction amongst Delhi University Faculty based on seniority of post. *ResearchGate*. <https://www.researchgate.net/publication/314430416>
- OECD (2014). TALIS 2013 technical report, available at: <https://web.archive.oecd.org/2020-04-30/273403-TALIS-technical-report-2013.pdf>
- Oktar, Ç. (2019). *Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması* (Yayın No. 559348) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Organ, D.W., and Near, J.P. (1985). Cognition vs. affect in measures of job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 20(2), 241-253. <https://doi.org/10.1080/00207598508247735>
- Toprakçı, E. ve Keskin, E. (2025). Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki kıdemi arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 3147-3178.
DOI. 10.51460/baebd.1708509



- Osanmaz, S. (2023). *Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 821733) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Öcal, Ç. (2020). *Türkçe öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 662426) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özbaş, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 581019) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu (Niğde ili örneği)* (Yayın No. 349108) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özde, H. Ö. (2023). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* (Yayın No. 829090) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)* (Yayın No. 475375) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Özkan, U. B. and Akgenç, E. (2022). Teachers' job satisfaction: Multilevel analyses of teacher, school, and principal effects. *FIRE: Forum for International Research in Education*, 7(3). <http://dx.doi.org/10.32865/fire202273271>
- Pil, F.K., and Leana, C. (2009). Applying organizational research to public school reform: The effects of teacher human and social capital on student performance. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1101-1124. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.47084647>
- Pongton, P., and Suntrayuth, S. (2019). Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutes. *ABAC Journal*, 39(3), 90-110.
- Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872677803100401>
- Sadık, Ö. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 361698) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sağlamçubukcu, F. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 568681) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sağlamçubukcu, F. ve Buluç, B. (2023). Sınıf Öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(1), 33-46. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1243394>
- Saiyadain, M. S. (1985). Personal characteristics and job satisfaction: India-Nigeria comparison. *International Journal of Psychology*, 20(2), 143-153 <https://doi.org/10.1080/00207598508247728>
- Salman, Ö. (2017). *Yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayın No. 477082) [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sarı Karadağ, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)* (Yayın No. 646638) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sarı, M. ve Orhan, F. (2019). Kanıt piramidi açısından en önemli araştırma yöntemi: Meta-analiz. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(8), 70-88. ISSN:2148-9963
- Sarı, T. (2021). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayın No. 680562) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Sarıcı, D. (2015). *Öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri (İzmir-Foça İlçesi örneği)* (Yayın No. 415910) [Yüksek lisans tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Schultz, D.P., and Schultz, S.E. (1998). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New York: Macmillan Publishing Company.



- Selük, N.Ş. (2023). *Okulların mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumuna olan etkisi* (Yayın No. 808890) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Seven, Y. ve Balyer, A. (2025). Öğretmenlerin iş doyum ve motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 10(1). 1-13. <https://doi.org/10.14744/yjer.2025.001>
- Shi, X., Fan, Q., Zheng, X., Qiu, D., Sindakis, S., and Showkat, S. (2024). Optimal leadership styles for teacher satisfaction: A Meta-analysis of the correlation between leadership styles and teacher job satisfaction. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01697-9>
- Silberg, S., and Stehlik, L. (2024). Influence of Education Level, Gender, Age, and Seniority of Team Members on Their Job Satisfaction. *Proceedings of INTED2024 Conference*, Valencia, Spain. <https://www.researchgate.net/publication/378901848>
- Skaalvik, E.M., and 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(6), 1029-1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Surada, S. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Eskişehir ili örneği)* (Yayın No. 391148) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Şen, N. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde mesleki tutum, iş doyum ve mesleki tükenmişlik ilişkisinin incelenmesi* (Yayın No. 785732) [Yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Şentürken, C. (2018). *Ortaöğretim öğretmenlerinin özerklik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 502075) [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tanğ, Y. ve Çakır, Ö. (2021). Örgütsel güven ve iş doyum ilişkisinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 5(2), 155-180. E-ISSN: 2651-4036
- Taşan, E. (2013). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayın No. 342302) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Taşdemir, C. (2020). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesine ilkin bir çalışma. *Pearson Journal of Social Sciences and Humanities* 5(7), 294-305.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tezcan, T. (2011). *Okul öncesi öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve iş doyumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Bolu örneği)* (Yayın No. 278839) [Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyum ve işe yabancılaşma üzerine etkisi (Ankara Yenimahalle ilçesi örneği)* (Yayın No. 722427) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyum düzeyleri* (Yayın No. 274411) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Toprakçı, E., Akçay Güngör, A. ve Güngör, A. (2023). Türkiye'deki eğitim örgütlerinde örgütsel adalet algısı ile cinsiyet ilişkisinin meta-analizi. *e-Kafkas Journal of Educational Research*, 10, 611-628. <https://doi.org/10.30900/kafkasegt.1312318>
- Tschannen-Moran, M., and Hoy, A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944-956. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.05.003>
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yayın No. 588995) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 294151) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Turhan, A. S. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler* (Yayın No. 784100) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Türk, Ö. ve Tulunay Ateş, Ö. (2022). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve motivasyonu arasındaki ilişkiler: Meta analiz çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 59, 365-386. <https://doi.org/10.9779.pauefd.1100214>



- Urat, C. (2016). *Okulların değişime açıklığı ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki-Kayseri ili bağımsız anaokulları örneği* (Yayın No. 421711) [Yüksek lisans tezi, Kayseri Erciyes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Uslu, E. (2022). *Beden eğitimi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 787611) [Yüksek lisans tezi, Amasya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Usta, N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Ankara ili Çubuk ilçesi uygulaması)* (Yayın No. 397384) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB'e bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir Araştırma* (Yayın No. 125071) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ülbeği, İ.D. ve Yalçın, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunun ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77), 80-98.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi* (Yayın No. 396900) [Yüksek lisans tezi, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkisi* (Yayın No. 440025) [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Zirve Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Van der Ploeg, J., and Scholte, E. (2003). Arbeidssatisfactie onder leerkrachten. *Pedagogiek*, 4.
- Van Maele, D., and Van Houtte, M. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 879-889. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.04.001>
- Wang, Q., Gao, Y., and Wang, X. (2024). The relationships between burnout, job satisfaction, and emotion regulation among foreign language teachers: A Meta-Analytic review. *Acta Psychologica*, 250, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104545>
- Wartenberg, G., Aldrup, K., Grund, S., and Klusmann, U. (2023). Satisfied and high performing? A Meta-Analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. *Educational Psychology Review*, 35, 114, 113-151. <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09831-4>
- Wei, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education and Society*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.2753/CED1061-1932400503>
- Yasan, D. (2017). *Örgütsel iklimin iş doyumuna etkisine yönelik zihinsel engelliler öğretmenleri üzerine alan çalışması* (Yayın No. 472275) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumu ile ilişkisi (Aydın ili örneği)* (Yayın No. 479305) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yenen, E. T. (2018). An examination of relationship between English teachers' job satisfaction and key competences for lifelong learning. *Malaysian Online Journal of Educational Sciences*. <https://tamilperaivu.um.edu.my/index.php/MOJES/article/view/15450>
- Yıldırım, Ö. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki: Başakşehir ve Küçükçekmece örneği* (Yayın No. 465909) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldız, İ. (2021). *Özel eğitim kurumu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide iş motivasyonunun aracılık rolü* (Yayın No. 704760) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yıldız, Ö. (2010). *İzmir il merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayın No. 278476) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.



- Yıldızöz, T. (2021). *Öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkide örgütsel bağlılıklarının aracılık rolü* (Yayın No. 680645) [Yüksek lisans tezi, Siirt Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, E. (2017). *Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyum ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği* (Yayın No. 458556) [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, F. (2015). *Okul dönüşümünün öğretmenlerin iş doyum ile ilişkisi* (Yayın No. 407079) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile iş doyum arasındaki ilişki* (Yayın No. 483090) [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 2(2), 1-14.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 366590) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, Ş. (2019). *İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisi* (Yayın No. 548667) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yiğitsoy, S. (2021). *X ve Y nesli öğretmenlerde etik iklim ile iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 711862) [Yüksek lisans tezi, Yozgat Bozok Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yorulmaz, Y.İ., Çolak, İ. and Altinkurt, Y. (2017). A Meta-Analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(71), 175-192. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/42485/511775>
- Yozgat, C. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi* (Yayın No. 550286) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Zembylas, M., and Papanastasiou, E. (2004). Job satisfaction among school teachers in Cyprus. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 357–374. <http://dx.doi.org/10.1108/09578230410534676>
- Zhang, F. (2022). Toward the impact of job satisfaction and collective efficacy on EFL teachers' professional commitment. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-5. <http://doi:10.3389/fpsyg.2022.938125>
- Zhou, S., Slep, G.R., and Vella-Brodick, D.A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(63), 1-48. <https://doi.org/10.1007/s10648-024-09886-x>