

Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласы: Валиддүүлүк жана ишенимдүүлүк деңгээлин аныктоо

Арген ЖУМГАЛБЕКОВ¹ жана Эркин ЭФИЛТИ²

Абстракт

Бул изилдөөнүн максаты — мугалимдердин жумушунан канааттануу деңгээлин өлчөө үчүн кыргыз тилинде валиддүү жана ишенимдүү шкаланы иштеп чыгуу болуп саналат. Шкала иштеп чыгуу процессинде алгач тийиштүү адабияттар каралып чыгып, мугалимдердин жумуштан канааттануусун чагылдырган пункттар түзүлгөн, андан соң адистердин пикиринин негизинде мазмундук жарактуулугу бааланган. Алынган шкаланын алгачкы формасы эки өзүнчө үлгүдө сыноодон өткөрүлгөн. Биринчи үлгү менен жүргүзүлгөн эксплоративдик фактордук анализдин жыйынтыгында шкаланын ички жана тышкы канааттануу болуп бөлүнгөн эки факторлуу түзүлүшкө ээ экени аныкталган. Экинчи үлгүдө жүргүзүлгөн конфирмативдик фактордук анализдин жыйынтыктары бул түзүлүштүн маалыматтарга жакшы дал келерин көрсөткөн. Шкаланын ишенимдүүлүгү Кронбах альфа коэффициенттери жана пункт- жалпы баа корреляциясы менен тастыкталган. Иштелип чыккан бул шкала — кыргыз тилинде билим берген мугалимдердин жумуштан канааттануу деңгээлдерин баалоого мүмкүнчүлүк берген алгачкы оригиналдуу өлчөө куралдарынын бири болуп эсептелет жана анын илимий изилдөөлөргө, билим берүү саясаттарына салым кошору күтүлөт.

Негизги сөздөр: Мугалим, жумуштан канааттануу, шкала даярдоо, валиддүүлүк, ишенимдүүлүк

Teacher Job Satisfaction Scale: Validity and Reliability Study

Abstract

The purpose of this study is to develop a valid and reliable scale in Kyrgyz to measure teachers' job satisfaction levels. In the scale development process, a comprehensive literature review was first conducted to create items reflecting teacher job satisfaction, followed by content validity evaluation based on expert opinions. The resulting draft form was tested on two separate samples. Exploratory factor analysis conducted on the first sample revealed that the scale has a two-factor structure consisting of internal and external satisfaction. Confirmatory factor analysis performed on the second sample showed that the obtained structure fits the data well. The reliability of the scale was supported by Cronbach's alpha coefficients and item-total correlations. This developed scale is one of the first original tools that enables a multidimensional assessment of job satisfaction for Kyrgyz-speaking teachers and is expected to contribute to both scientific research and educational policies.

Keywords: Teacher, job satisfaction, scale development, validity, reliability


Шилтеме үчүн / Please Cite As:

Zhumgalbekov, A., & Efiliti, E. (2025). Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласы: Валиддүүлүк жана ишенимдүүлүк деңгээлин аныктоо. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 14 (Eğitim Bilimleri Ek Sayısı), 149-162. doi:10.33206/mjss.1711874


Келү ү датасы / Received Date: 02.06.2025

Кабыл алынуу датасы / Accepted Date: 03.09.2025

¹ Докторант – Кыргыз-Түрк “Манас” университети, ЖОЖдон кийинки билим берүү институту, Педагогика багыты, argenzhumgalbekov@gmail.com,

 ORCID: 0000-0002-6238-9029

² Доц. Докт. - Кыргыз-Түрк “Манас” университети, Гуманитардык факультет, Педагогика бөлүмү, efiliti71@gmail.com,

 ORCID: 0000-0003-1158-5764

Киришүү

Жумуш – бул адамдын күнүмдүк жашоосундагы эң маанилүү социалдык чөйрөлөрдүн бири болуп саналат. Жеке жана коомдук ишмердүүлүк катары жумуш – адамдын жашоосун улантуу үчүн зарыл болгон кирешени табууга, өзүн эркин жана бактылуу сезүүгө, жашоодон ырахат алууга жана канааттанууга мүмкүндүк берген түшүнүк катары да каралат (Gill, 1999). Коомдун жана уюмдардын туура түзүлүшкө ээ болушу, көбүнчө ошол уюмда иштеген адамдардын жумуштан канааттануу деңгээлинин жогору болушу менен тыгыз байланыштуу (Aşık, 2010). Жумуштан канааттануу түшүнүгү алгач 1920-жылдары изилденип баштаган жана бул жаатта илимий адабиятта көптөгөн ар түрдүү аныктамалар берилген. Бул аныктамалардын жалпы өзөгү – адамдын жумушуна болгон кабылдоосу жана ага карата калыптандырган эмоциялык реакциялары менен байланыштуу (Gümüş, 2006). Locke (1968) жумуштан канааттанууну адамдын жасаган ишине же ал иштен алган тажрыйбасына баа берүүсүнүн натыйжасында пайда болгон оң сезимдер же ырахат катары аныктайт. Тактап айтканда, жумуштан канааттануу, кызматкер татыктуумун деп эсептеген нерсе менен реалдуу алган нерсесинин ортосундагы айырмадан келип чыгат. Blum жана Naylor (1968) жумуштан канааттанууну – адамдын айлык маянасы, жетекчиликтин башкаруу формасы, иш шарттары, өзүн өнүктүрүү мүмкүнчүлүгү, жөндөмүнүн таанылышы, иш чөйрөсүндөгү социалдык мамилелер сыяктуу ишке байланыштуу өзгөрмөлөргө, кызматкердин жеке өзгөчөлүктөрүнө жана иштен тышкары социалдык мамилелерине карата көз караштарынын негизинде калыптанган жалпы мамиле катары аныкташкан. Башкача айтканда, жумуштан канааттануу – кызматкерлердин ишинен канчалык деңгээлде ырахат алары же уюмга карата кандай эмоциялык реакциялары бар экени менен байланыштуу (Yılmaz жана Altınkurt, 2012). Эгерде кызматкерлердин жумуштан канааттануусу камсыздалбаса, анда кадрлардын алмашуусу көбөйүп, стресс, ишке келбөө сыяктуу терс көрүнүштөр пайда болот; көбөйгөн стресс менен кошо физикалык жана психикалык ден соолук көйгөйлөрү жаралат; бул болсо, өз кезегинде, өндүрүмдүүлүктүн, иш аткаруу деңгээлинин жана уюмга болгон берилгендиктин төмөндөшүнө алып келет (Aydoğmuş, 2011). Айрыкча билим берүү тармагында, мугалимдердин жумуштан канааттануусу – алардын кесиптик өнүгүүсүнө гана эмес, окуучулардын академиялык жетишкендиктерине да түз таасир этүүчү маанилүү фактор катары каралат.

Мугалимдердин ишке болгон канааттануусу билим берүү процесинин натыйжалуулугу жана сапаты жагынан, жеке деңгээлде, ошондой эле алар иштеген мекемелер үчүн да абдан маанилүү. Жумушунан канааттанган мугалимдер кесибине көбүрөөк берилүү менен мамиле жасап, сабакты жакшыраак башкара алышат, окуучулары менен оң мамиле түзүшөт жана натыйжада окутуунун сапатына жана окуучулардын академиялык жетишкендиктерине оң таасир тийгизишет (Pelit & Öztürk, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2011; Collie ж.б., 2012; Kunter ж.б., 2013; Blömeke ж.б., 2017). Ошондой эле бул абал мугалимдердин стресске жана кесиптик чарчоого туруштук берүүсүн жогорулатып, психологиялык жыргалчылыгын жакшыртып, кесиптен кетүү ыктымалдыгын азайтат. Жумуштан канааттануу болгон учурда мугалимдердин мотивациясы жана иштин натыйжалуулугу жогорулайт, бул болсо уюмдун максаттарына жетүүгө жана сапаттуу билим берүү чөйрөсүн түзүүгө өбөлгө түзөт (Başaran & Güçlü, 2018). Ал эми ишке болгон төмөн канааттануу мотивациянын жоголушуна, иштөө көрсөткүчүнүн төмөндөшүнө жана кесиптик чарчоого алып келиши мүмкүн, бул өз кезегинде билим берүүнүн жалпы сапатына терс таасирин тийгизет (Eğinli, 2009; Avcı ж.б., 2022). Ишке болгон канааттануу практикалык жагынан алганда уюмдук жүрүм-турум (Swaminathan & Jawahar, 2013), жакшыртылган иш чөйрөсү (Newsham ж.б., 2009), кызматкердин саламаттыгы (Faragher ж.б., 2005) жана продуктивдүүлүк (Mafini & Poore, 2013) менен оң байланышта; ал эми жалпы саламаттык көйгөйлөрү (Hanebuth, 2008), жумуштан улам келип чыккан жаракаттар (Drakopoulos & Grimani, 2013), жумуштан кетүү ниети (Tschopp ж.б., 2014), коллектив ичинде келишпестик (Mount, Ilies & Johnson, 2006), жумуштук стресс (Boudreaux, Mandry & Brantley, 1997), психологиялык кыйналуулар (Moen, Kelly & Lam, 2013) жана биологиялык оорулардын көрсөткүчтөрү (Amati ж.б., 2010) менен терс байланышта экендиги илимий жактан негизделген. Өзгөчө мугалимдик кесипте мындай терс таасирлер окуучулардын академиялык жетишкендиктерине түздөн-түз терс таасир тийгизип, билим берүү системасынын ийгилигине коркунуч жаратышы мүмкүн (Banerjee & Lamb, 2016). Ошондуктан, мугалимдердин жумуштан

канааттануу деңгээлин үзгүлтүксүз өлчөө жана аны жогорулатууга багытталган стратегияларды иштеп чыгуу абдан маанилүү экендиги ортого чыгат.

Мугалимдин жумуштан канааттануусу — бул жеке жыргалчылык гана эмес, билим берүүдөгү сапатты аныктаган стратегиялык фактор катары да каралат. Илимий адабияттарда мугалимдердин жумуштан канааттануу деңгээлин өлчөө үчүн арналган бир катар өлчөө куралдарын иштеп чыгуу аракеттери кездешет. Мисалы, Пере (2011) тарабынан иштелип чыккан жана Пере, Addimando жана Veronese (2017) тарабынан алты өлкөдө валиддүүлүгү жана ишенимдүүлүгү камсыздалган Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS-9) шкаласы мугалимдердин ишке болгон канааттануусун баалоо максатында түзүлгөн. Бул шкала үч кичи өлчөмдөн (кесиптештер, окуучулар жана ата-энелер) жана тогуз пункттан турат. Шкала валиддүүлүк жана ишенимдүүлүк жагынан жетиштүү психометрикалык сыпаттарга ээ. Бирок шкала негизинен социалдык мамилелер чөйрөсүнө басым жасагандыктан, жумуштан канааттануунун уюмдук түзүм, эмгек акы же өз алдынчалуулук сыяктуу башка компоненттерин камтыбайт. Но жана Au (2006) тарабынан иштелип чыккан Teaching Satisfaction Scale (TSS) болсо, мугалимдердин жалпы жумуштан канааттануусун өлчөө үчүн арналган кыска жана так беш пункттук шкала болуп саналат. Бул шкала мугалимдердин кесибине карата эмоционалдык жана когнитивдик баалоолорун камтып, ушул өзгөчөлүгү менен жумуштан канааттануунун негизинен эмоционалдык тарабын караган башка шкалалардан айырмаланат. Анын структуралык валиддүүлүгү, ички ырааттуулугу жана тест-кайра тест ишенимдүүлүгү жогору табылган. Бирок бул шкала жумуштан канааттануунун ар түрдүү жактары тууралуу кенен маалымат берүүдө чектелүү болушу мүмкүн. Дагы бир катар өлчөө куралдарынын валиддүүлүк жана ишенимдүүлүк жагынан негизделгендиги тууралуу маалыматтар табылган эмес. Ушул жагдайларды эске алуу менен, мугалимдердин жумуштан канааттануу деңгээлин ар тараптуу өлчөй алган, валиддүүлүгү жана ишенимдүүлүгү жогору жаңы шкаланы иштеп чыгуу негизги максат катары коюлган.

Бул ыңгайда, изилдөөнүн максаты — мугалимдердин жумуштан канааттануу деңгээлин өлчөө үчүн илимий жактан негизделген, валиддүүлүгү жана ишенимдүүлүгү камсыздалган жаңы шкаланы иштеп чыгуу болуп саналат. Алынуучу жыйынтыктардын, мугалимдердин мотивациясын жогорулатууга багытталган практикалык колдонмолорго, билим берүү саясатын өркүндөтүүгө жана илимий адабияттарга салым кошору күтүлөт.

Методология

Бул изилдөө — шкала түзүү изилдөөсү болуп эсептелет. Шкаланы иштеп чыгуу процессинде Netemeyer ж.б. (2003) сунуштары эске алынган. Алгач илимий адабияттарды кеңири изилдөөнүн негизинде мугалимдердин иш канааттануусун чагылдырган 28 пункттан турган баштапкы суроолор топтому түзүлгөн. Бул пункттардын мазмундук жарактуулугун баалоо максатында педагогика жана психология тармагында адистешкен 5 окутуучудан эксперттик пикирлер алынган. Эксперттер ар бир пункттун өлчөнүүчү түшүнүктү кайсы деңгээлде чагылдырганын 4 баллдык Лайкерт шкаласы боюнча баалап, мындан тышкары ар бир пунктка байланыштуу ачык-айкын пикирлерин билдиришкен. Алынган эксперттик пикирлердин негизинде мазмундук жарактуулук индекси (CVI) эсептелген жана CVI көрсөткүчү 0.80ден төмөн болгон 8 пункт шкаладан чыгарылган, кээ бир пункттар тил жана мазмун жагынан кайрадан иштелип чыккан. Мазмундук жарактуулук анализинен кийин 25 мугалим катышкан пилоттук изилдөө жүргүзүлгөн. Пилоттук маалыматтардын негизинде пункт анализдери жасалган жана пункт- жалпы баа корреляциясы 0.30дан төмөн болгон 5 берене алынып салынган. Натыйжада, шкала 15 беренеден турган соңку формасына келтирилген. Үчүнчү этапта маалымат чогултуу жүргүзүлүп, алынган маалыматтар колдонулуп, шкаланын психометрикалык өзгөчөлүктөрү эксплоративдик фактордук анализ (ЭФА) (Exploratory Factor Analysis (EFA)) менен изилденген. Акыры, ЭФАнын жыйынтыктарына таянып түзүлгөн өлчөө куралы менен кайра маалымат чогултулуп, конфирмативдик фактордук анализ (КФА) (Confirmatory Factor Analysis (CFA)) жүргүзүлүп, шкаланын валиддүүлүгү текшерилген. Шкаланын ишенимдүүлүгү Кронбах альфа коэффициенттери жана пункт- жалпы баа корреляциясы менен тастыкталган.

Популяция жана фокус группа

Эксплоративдик фактордук анализ (ЭФА) этабы үчүн катышуучулардын санынын канчалык болушу керектигин аныктоо максатында тиешелүү адабият каралган. Mundfrom ж.б. (2005) фактордук анализ иштеринде ҮЛГҮ КӨЛӨМҮ суроолордун санынын эң аз 7 эсеси болушу керектигин баса белгилепсе, Nunnally (1978) туруктуу натыйжалар алуу үчүн ҮЛГҮ КӨЛӨМҮ суроолордун санынын 10 эсеси болушу керектигин билдирген. Comrey менен Lee (1992) болсо 300дөн 500гө чейинки катышуучулары бар ҮЛГҮНҮ жакшы деп мүнөздөгөн. Ошондон улам, изилдөөнүн ЭФА жана КФА этабында эң аз 300 катышуучу болушу керек деген жыйынтыкка келинген. Ошентип, маалымат чогултуу процессинде ЭФА үчүн 417, ал эми КФА үчүн 320 катышуучудан маалымат жыйналган. Катышуучулардын демографиялык маалыматтары төмөндө таблицанда берилген.

Таблица 1. Катышуучулардын демографиялык маалыматтары (N=320)

	Группа	Саны	%
Жыныс	Аял	298	93,1
	Эркек	22	6,9
Жаш курак	19-30 жаш	35	10,9
	31-40 жаш	102	31,9
	41-50 жаш	117	36,6
	50 жаш жана андан жогору	66	20,6
	Башталгыч класс	99	30,9
Тармак (Предмет)	Тарых	26	8,1
	Математика	22	6,9
	Химия	6	1,9
	Биология	22	6,9
	Информатика	9	2,8
	География	37	11,6
	Физика	7	2,2
	Музыка	4	1,3
	Кыргыз тили жана адабияты	32	10,0
	Орус тили жана адабияты	30	9,4
	Англис тили	21	6,6
	Дене-тарбия	5	1,6
Педагогикалык стаж	1-10 жыл	104	32,5
	11-20 жыл	107	33,4
	21-30 жыл	66	20,6
	31 жыл жана андан көп	43	13,4
Жашаган жери	Шаар	86	26,9
	Айыл	222	69,4
	Кыштак/Район борбору	12	3,8

Изилдөөгө жалпы 320 мугалим катышкан. Жыныстык курамда аял мугалимдер басымдуу болуп, жалпынын 93,1%ин (n=298) түзгөн, ал эми эркек мугалимдер 6,9% (n=22) болгон. Жаш курагы боюнча катышуучулардын эң көбү 41–50 жаштагы мугалимдер болуп (36,6%), андан кийин 31–40 жаш (31,9%), 50 жаштан жогорку (20,6%) жана 19–30 жаштагы мугалимдер (10,9%) келген. Окуткан сабактар боюнча башталгыч класс мугалимдери 30,9% менен биринчи орунда турат. Аларды география (11,6%), кыргыз тили жана адабияты (10,0%), орус тили жана адабияты (9,4%) жана тарых (8,1%) мугалимдери ээрчиген. Педагогикалык стаж боюнча эң чоң бөлүгү 11–20 жылдык тажрыйбасы бар мугалимдерден (33,4%) турат, булардан кийин 1–10 жылдык (32,5%), 21–30 жылдык (20,6%) жана 31 жылдан ашык стажы барлар (13,4%) катталган. Катышуучулардын жашаган жери боюнча көбү айыл жергесинен (69,4%) болушуп, шаарда жашагандар 26,9%, ал эми кыштак же район борборлорунда жашагандар 3,8% түзгөн.

Маалыматтарды топтоо жана анализдөө

Изилдөө алкагында маалыматтарды чогултуу үчүн колдонмо Google Формасы аркылуу ишке ашырылган. Форманын шилтемеси КР Педагогикалык кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу жана кайра даярдоо республикалык институтуна караштуу орто мектеп мугалимдерине жөнөтүлгөн. Жыйынтыгында 417 мектеп мугалиминен кайтарым жооп алынган. Топтолгон маалыматтардын негизинде эксплоративдик фактордук анализ (ЭФА) жүргүзүлгөн. Шкаланын фактордук талдоого ылайыктуулугу КМО көрсөткүчүнүн 0,60тан жогору болушу (Kaiser, 1974)

жана Bartlett тестинин натыйжаларынын статистикалык жактан маанилүү болушу (Bartlett, 1950) критерийлери эске алынган. Фактордук түзүлүш аныкталып жатканда өзүк маани графиги (Scree Plot) жана жалпы дисперсияны түшүндүрүү таблицасы каралган. Суроолордун фактордук жүктөмдөрүн талдоодо ар бир фактордо суроонун фактордук жүктөмү кеминде 0,30 болгону, суроолордун бир нече фактордогу жүктөмдөрү 0,30дон ашпаганы жана бир нече факторго жүктөлгөн суроолордун жүктөмдөрүнүн айырмасы 0,20дан кем болбогону критерийлери эске алынган.

Даярдалган моделдин конфирмативдик фактордук анализин (КФА) жүргүзүү үчүн да ошол эле ыкма менен өзүнчө маалымат чогултулган. Жалпысы 320 маалыматтан турган топтом менен SPSS AMOS программасы колдонулуп, КФА ишке ашырылган. Модель менен маалыматтын шайкештиги бааланганда Brown (2015) тарабынан сунушталган Хи-квадрат / Эркиндик даражасы ($\chi^2/sd \leq 3$), GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), IFI (Incremental Fit Index), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) жана RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) көрсөткүчтөрү эске алынган. RMSEA үчүн кабыл алынуучу чек ≤ 0.06 , SRMR үчүн ≤ 0.08 , ал эми CFI, GFI, NFI, AGFI, IFI көрсөткүчтөрү үчүн ≥ 0.90 чектери белгиленген. Шкаланын ишенимдүүлүгүнө кошумча далил катары Кронбах альфа менен пункттардын жалпы упайга болгон корреляциялык көрсөткүчтөрү эсептелген.

Табылгалар

Бул бөлүмдө “Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласын” иштеп чыгуунун жүрүшүндө жасалган иштер менен анализдердин жыйынтыктары катары менен берилген.

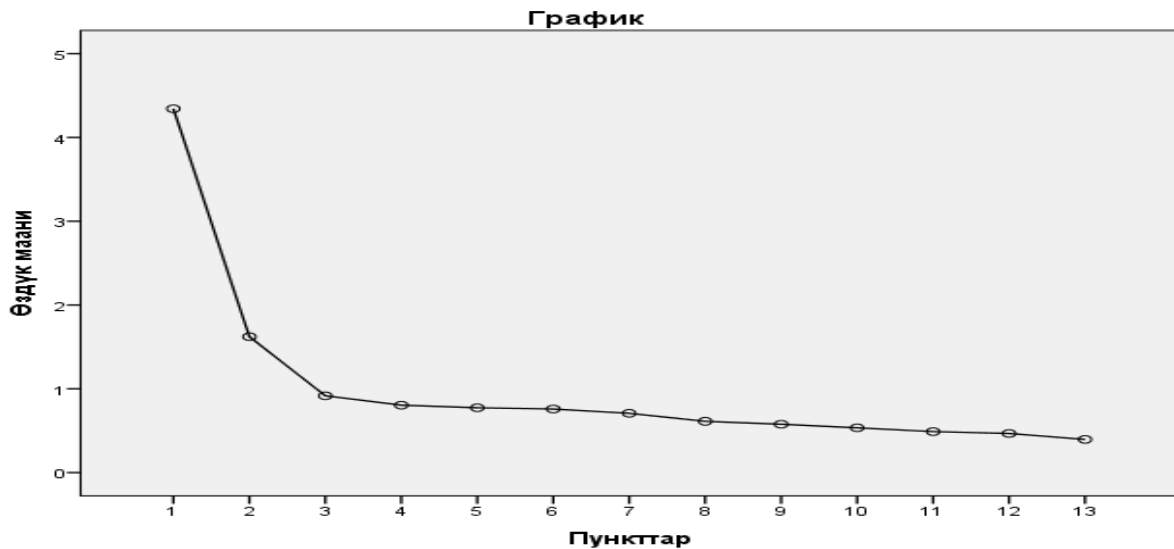
“Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласынын” конструктивдик жарактуулугуна байланыштуу табылгалар Эксплоративдик фактордук анализ (ЭФА)

Фактордук түзүлүш кандай болорун аныктоо максатында ЭФА жүргүзүлгөн. Фактордук анализде айрым шарттардын аткарылышы талап кылынат. Маалыматтардын фактордук анализге жарактуулугу Kaiser-Meyer-Olkin (КМО) көрсөткүчү жана Bartlettдин сферикалык тести аркылуу текшерилген. Маалыматтардын фактордук анализге ылайыктуу болушу үчүн КМО көрсөткүчү .60 дан жогору жана Bartlett тестинин χ^2 мааниси статистикалык жактан маанилүү болушу шарт (Büyükoztürk, 2022). Бул изилдөөнүн натыйжасында маалыматтардын КМО көрсөткүчү 0,878, Bartlett тестинин χ^2 мааниси 3338,842 ($p < .001$) болуп табылган. Бул жыйынтыктар маалыматтардын фактордук анализге ылайыктуу экенин жана упайлардын нормалдуулугун көрсөткөн. ЭФАнын жыйынтыгында эки фактордук түзүлүш аныкталган. Алынган эки фактордун жалпы түшүндүргөн дисперсиясы 45,88% түзгөн. Жалпы дисперсияга тиешелүү маалыматтар төмөнкү таблицада көрсөтүлгөн.

Таблица 2. Жалпы алынган дисперсия

Пункт	Өзүк маанилер		
	Жалпы	Дисперсиянын коэф.	Кумулятивдик коэф.
1.	4,343	33,404	33,404
2.	1,622	12,474	45,879
3.	,916	7,048	52,927
4.	,804	6,188	59,115
5.	,773	5,950	65,065
6.	,759	5,839	70,903
7.	,707	5,440	76,343
8.	,612	4,708	81,052
9.	,577	4,439	85,491
10.	,534	4,110	89,600
11.	,489	3,765	93,365
12.	,467	3,591	96,955
13.	,396	3,045	100
Жалпы дисперсия			%45,88
Kaiser-Meyer-Olkin (КМО)			0,878
Barlett сферикалык тести		Хи-квадрат	3338,842
		p	0,0001

Жүргүзүлгөн ЭФАда фактордук жүктөмдүн кабыл алынуучу чеги .30 деп белгиленген. Пункттардын жүктөмү жана фактордук жүктөмдүн кабыл алуу чегине жооп бериш-бербешти каралганда, 2 пункттун (3- жана 15-пункттар) эки фактордо тең бирдей жүк алгандыгы байкалган. Белгиленген пункттарды кошпостон кайрадан анализ жүргүзүлгөндө, 2 фактордук түзүлүшкө ээ 13 пункттуу шкала алынган. Натыйжада, Herzbergдин эки фактордук теориясы менен Skaalvik & Skaalvik (2011) изилдөөсүнүн жыйынтыктары менен шайкеш келген натыйжага жетишилген.



Сүрөт 1. Өздүк маани графиги (Scree Plot)

1-сүрөттү талдоо негизинде шкаланын эки факторлуу түзүлүшкө ээ экендиги байкалат. Өздүк маанилердин графикалык бөлүштүрүлүшүн көрсөтүүчү Scree Plot графигинде эң кескин бурулуш экинчи фактордон кийин болгондугу байкалган.

Таблица 3. Алынган факторлор жана аларга тиешелүү болгон пункттардын фактордук жүктөмдөрү

Пункттар	1-фактор	2-фактор
MJK_1	,790	
MJK_4	,775	
MJK_5	,737	
MJK_6	,664	
MJK_2	,571	
MJK_7	,428	
MJK_12		,760
MJK_11		,714
MJK_8		,681
MJK_9		,658
MJK_13		,634
MJK_10		,401
MJK_14		,369

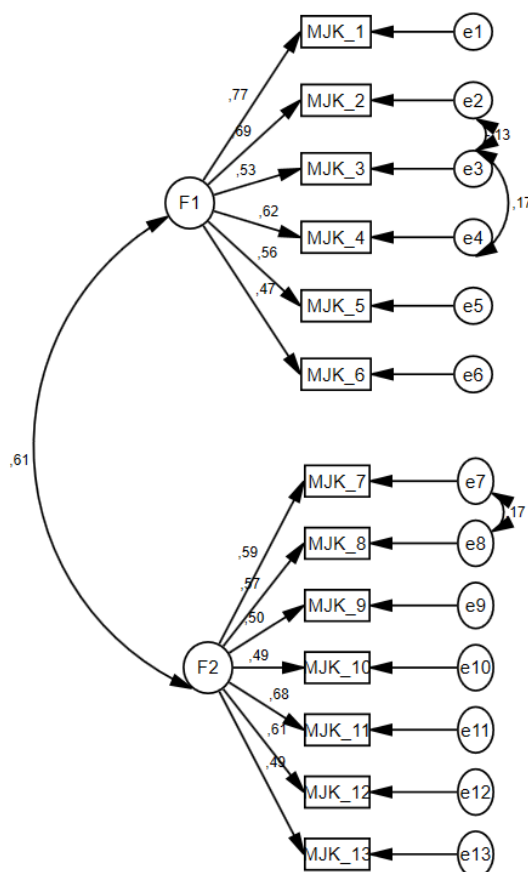
*Түшүндүрмө: MJK – мугалимдердин жумуштан канааттануусу өзүнүн кыскартылышы (МЖК), SPSS программасында пункттардын аталыштары латын тамгалары менен берилген.

Жогорудагы таблицادا ЭФА жыйынтыгында аныкталган эки факторго кирген пункттар жана алардын фактордук жүктөмдөрү берилген. Таблицаны талдоонун негизинде, 1-фактордогу жүктөмдөрдүн мааниси 0.428 менен 0.790 аралыгында өзгөрөрү, ал эми 2-фактордогу жүктөмдөрдүн мааниси 0.369 менен 0.760 аралыгында экендиги көрүнөт.

“Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласы” үчүн жасалган Конфирмативдик фактордук анализинин (КФА) жыйынтыктары

Конфирмативдик фактордук анализ (КФА) 320 маалымат негизинде жүргүзүлгөн. КФА аркылуу модель менен маалыматтын шайкештигин баалоо максатында эң көп колдонулган статистикалык көрсөткүчтөр — Хи-квадрат (χ^2), χ^2/sd , RMSEA, RMR, GFI жана AGFI —

эсептелген. Эсептелген χ^2/sd катышынын 5тен төмөн болушу, GFI жана AGFI көрсөткүчтөрүнүн 0.90дан жогору чыгышы, RMR жана RMSEA маанилеринин 0.05тен төмөн болушу — булар модель менен маалыматтын жогорку деңгээлдеги шайкештигин билдирет. Мындан тышкары, GFIнин 0.85тен, AGFIнин 0.80ден чоң болушу, RMR жана RMSEA маанилеринин 0.10дан төмөн болушу — модель менен маалыматтын шайкештигинин минималдуу кабыл алынуучу чектери катары эсептелет (Dууан & Gelbal, 2008).



Сүрөт 2. Конфирмативдик фактордук анализинин (КФА) диаграммасы

“Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласы” үчүн жасалган Конфирмативдик фактордук анализинин (КФА) жыйынтыктарынын шайкештигине байланыштуу жыйынтыктар төмөнкү таблицада берилген.

Таблица 4. Модель-маалымат шайкештигине карата тест натыйжалары (Goodness-of-Fit Indices)

Хи-квадрат	DF	p	GFI	CFI	NFI	AGFI	IFI	SRMR	RMSEA
216,775	78	,000	,962	,936	,921	,940	,937	.03	,06

Жогоруда келтирилген таблицаны талдоодо, көңүл буруучу эң биринчи көрсөткүч — p мааниси болуп саналат. Бул маани күтүлгөн ковариация матрицасы менен байкалган ковариация матрицасынын ортосундагы айырмачылыктын (Chi-Square; χ^2 мааниси) статистикалык жактан маанилүүлүгүн көрсөтөт. 3-таблицадан көрүнүп тургандай, p мааниси .000 деңгээлде маанилүү, башкача айтканда статистикалык жактан ишенимдүү деп табылган. Кароо үчүн экинчи маанилүү индекс — бул Хи-квадрат (χ^2) көрсөткүчү. Бирок, χ^2 өз алдынча чечмеленүүчү көрсөткүч эмес. Бул маанини эркиндик даражасына (df) бөлүү аркылуу алынган χ^2/df катышы модели менен алынган маалыматтын шайкештигин баалоого мүмкүндүк берет. Бул изилдөөдө $\chi^2/df = 216,775 / 78 = 2,78$ деп эсептелген. Илимий адабияттарга ылайык, χ^2/df катышынын 3төн төмөн болушу жогорку деңгээлдеги шайкештикти, ал эми 5тен төмөн болушу орточо деңгээлдеги шайкештикти билдирет. Бул негизде жүргүзүлгөн анализдин жыйынтыгынын $\chi^2/df = 2,78$ болушу — моделдин маалыматтар менен жогорку деңгээлде шайкеш келгендигин тастыктайт.

Таблицаны талдоодо RMSEA көрсөткүчү 0.06 деңгээлинде экени көрүнүп турат. Адабияттарга ылайык, RMSEA маанисинин 0.05тен төмөн болушу эң жогорку деңгээлдеги шайкештикти, 0.08ден төмөн болушу жакшы шайкештикти, ал эми 0.10дон төмөн болушу алсыз шайкештикти көрсөтөт. Бул негизде алынган RMSEA көрсөткүчү жакшы деңгээлдеги модель-маалымат шайкештигин билдирет.

Мындан тышкары, таблицадан GFI = 0.962 жана AGFI = 0.940 экени көрүнүп турат. GFI жана AGFI көрсөткүчтөрүнүн 0.95тен жогору болушу эң жогорку, 0.90дан жогору болушу жакшы шайкештикти билдирет. Бул жыйынтыктар негизинде, GFI жана AGFI көрсөткүчтөрү да жакшы деңгээлдеги модель-маалымат шайкештигин көрсөткөн.

Ошондой эле таблицадан Standardized RMR (SRMR) көрсөткүчү 0.03 экени көрүнүүдө. SRMR көрсөткүчүнүн 0.05тен төмөн болушу эң жогорку, 0.08ден төмөн болушу жакшы, 0.10дон төмөн болушу начар шайкештикти билдирет. Бул негизде, алынган SRMR мааниси модельдин маалымат менен эң жогорку деңгээлде шайкеш келгендигин көрсөтөт.

Таблицадан дагы NFI = 0.921, ал эми CFI = 0.936 экени байкалууда. NFI жана CFI көрсөткүчтөрүнүн 0.95тен жогору болушу мукөммөл, 0.90дан жогору болушу жакшы шайкештикти билдирет. Бул көрсөткүчтөр боюнча NFI жана CFI да жалпы алганда жакшы деңгээлдеги шайкештикти көрсөтүп турат.

Жогорудагы бардык модель-маалымат шайкештигинин көрсөткүчтөрүн эске алуу менен, курулган моделдин маалыматтар менен жакшы шайкеш келгендигин, жана шкаланын (конструктивдик) ишенимдүүлүккө ээ экендигин жыйынтык катары айтууга болот (Duan & Gelbal, 2008).

“Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласынын” ишенимдүүлүк деңгээлине байланыштуу табылгалар

Ички ырааттуулук анализи

Шкаланын ишенимдүүлүгүн (reliability) аныктоо максатында, шкаланы түзгөн пункттардын ички ырааттуулугун (ичтен туруктуулугун) көрсөткөн Cronbach Alpha коэффициенттери эсептелген. Жыйынтыгында шкаланын жалпы ички ырааттуулук коэффициенттери 0.82, ал эми факторлордун ичинде биринчи фактор үчүн 0.77, экинчи фактор үчүн 0.76 деңгээлинде экени аныкталган. Бул көрсөткүчтөр, көптөгөн изилдөөчүлөр жана адистер тарабынан "жакшы" деңгээлдеги ишенимдүүлүк коэффициенттери катары бааланат (Field, 2005).

Пункт-топтом корреляциясы (Item-Total Correlation)

Шкала пункттарынын жалпы упай менен байланыш күчүн жана айырмалоочу жөндөмүн аныктоо максатында пункт анализи жүргүзүлгөн. Büyükoztürk (2022) белгилегендей, пункт-топтом корреляциясы — бул шкаладагы ар бир пункттан алынган упайлар менен жалпы упайдын ортосундагы байланышты түшүндүрөт. Башкача айтканда, ал ар бир пункт шкаланын негизги конструкциясын же белгилүү бир жүрүм-турумду канчалык деңгээлде чагылдырып жатканын көрсөтөт. Бул контекстте, пункт-топтом корреляциясынын оң жана жогору болушу талап кылынат. Корреляция мааниси .30 же андан жогору болгон пункттар, өлчөө куралынын мазмунун жана конструкциясын жетиштүү деңгээлде чагылдырып жатат деп эсептелет. Изилдөөнүн жыйынтыгында бардык пункттардын корреляция коэффициенттери кабыл алынган чекке жооп берип, шкаланын ишенимдүүлүгүн жана өзөк конструкцияны чагылдыруу жөндөмүн тастыктаган.

Таблица 5. “Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласынын” ички канааттануу суб-шкаласы (1-фактор) үчүн пункт-топтом корреляциясы тестинин жыйынтыктары

Пункттар	Пункт-топтом корреляциясы
1. Жумушумду сүйүү менен жасайм	,659
2. Жумушум өзүмдү баалуу сезүүгө жардам берет	,534
3. Жумушум маңыздуу, маанилүү деп ойлойм	,471
4. Жумушум өзүмдү өнүктүрүүгө болгон каалоому артырып турат	,571
5. Жумушумдан ырахат алам	,489
6. Жумушум мени көп учурда тажата*	,395

5-таблицадан көрүнүп тургандай, анализдин натыйжасында, шкаладагы пункттардан алынган упайлар менен тиешелүү суб-шкаланын жалпы упайынын ортосундагы байланыш оң багытта болуп, корреляция маанилери .30дон жогору экени аныкталган. Бул жыйынтык шкаладагы пункттардын жетиштүү деңгээлде өкүлчүлүк жөндөмүнө ээ экенин көрсөтөт.

Таблица 6. “Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласынын” Тышкы канааттануу суб-шкаласы (2-фактор) үчүн пункт-топтом корреляциясы тестинин жыйынтыктары

Пункттар	Пункт-топтом корреляциясы
1. Жетекчилеримден алган колдоо жетиштүү	,516
2. Мекемем берген мүмкүнчүлүктөр канааттандырат	,517
3. Иш жүрүм тең салмактуу жана аткара алгыдай деңгээлде	,418
4. Алган айлыгым кылган эмгегиме арзыйт	,434
5. Жетишкендиктериме көңүл бурулуп жатканын сезем	,592
6. Коом жумушума татыктуу баасын берип келет	,519
7. Мектепте мугалим менен окуучулардын мамилеси жакшы деңгээлде	,392

6-таблицадан да көрүнүп тургандай, анализдин натыйжасында, шкаладагы пункттардан алынган упайлар менен тиешелүү суб-шкаланын жалпы упайынын ортосундагы байланыш оң багытта болуп, корреляция маанилери .30дон жогору экени аныкталган. Бул жыйынтык шкаладагы пункттардын жетиштүү деңгээлде өкүлчүлүк жөндөмүнө ээ экенин көрсөтөт.

Жыйынтык жана талкуу

Бул изилдөөдө мугалимдердин жумушунан канааттануу деңгээлин өлчөө максатында кыргыз тилинде иштелип чыккан ишенимдүү жана валидүү өлчөө куралы сунушталат. Мугалимдин жумушунан канааттануусу — жекече бакубаттуулуктун же жыргалчылыгынын көрсөткүчү болуу менен гана чектелбестен, билим берүүнүн сапаты, окуучунун жетишкендиги жана мектептин климаты сыяктуу негизги тармактарга түздөн-түз таасир этүүчү стратегиялык фактор болуп саналат. Бул жагынан алып караганда, мугалимдин ишке канааттануусун көп өлчөмдүү түрдө баалай алган шкалаларды иштеп чыгуу өзгөчө мааниге ээ.

Иштелип чыккан бул шкала мугалимдердин ички канааттанууларын (кесиптик маани, мотивация, жекече ыраазычылык) жана тышкы канааттанууларын (институционалдык колдоо, материалдык шарттар, коомдук баалоо) камтыган эки факторлуу түзүлүшкө ээ. Бул жагдай мугалимдердин эмгек турмушуна болгон кабылдоолорун толук жана комплекстүү чагылдырууга мүмкүнчүлүк берет. Жумуштан канааттануунун эмоционалдык, структуралык жана чөйрөлүк аспектерин бирдиктүү түрдө карап чыгып, бир жагынан терең талдоо жүргүзүүгө мүмкүндүк берет, экинчи жагынан — жергиликтүү контексттин маданий жана тилдик өзгөчөлүктөрүн чагылдырган биринчи оригиналдуу курал болуу өзгөчөлүгүнө ээ.

Изилдөө жыйынтыктары ишке болгон канааттануу эки негизги компонентке – ички канааттануу жана тышкы канааттанууга – негизделип түзүлгөнүн көрсөтү. Бул жыйынтык Herzberg, Mausner жана Snyderman (1959) тарабынан сунушталган эки факторлуу теориянын алкагында дал келүүчү натыйжа катары каралат. Ушуга окшош түрдө, Spector (1997) тарабынан иштелип чыккан Job Satisfaction Survey (JSS) шкаласы да иш канааттануусунун ички жана тышкы аспектерин айырмалап көрсөтөт. Илимий адабияттарда мугалимдердин жумуштан канааттануу деңгээлин өлчөө үчүн арналган бир катар өлчөө куралдарын иштеп чыгуу аракеттери кездешет. Pere (2011) тарабынан иштелип чыккан жана Pere, Addimando жана Veronese (2017) тарабынан алты өлкөдө валидүүлүгү жана ишенимдүүлүгү камсыздалган Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS-

9) шкаласы мугалимдердин ишке болгон канааттануусун баалоо максатында түзүлгөн. Бул шкала үч кичи өлчөмдөн (кесиптештер, окуучулар жана ата-энелер) жана тогуз пункттан турат. Шкала валиддүүлүк жана ишенимдүүлүк жагынан жетиштүү психометрикалык сыпаттарга ээ. Бирок шкала негизинен социалдык мамилелер чөйрөсүнө басым жасагандыктан, жумуштан канааттануунун уюмдук түзүм, эмгек акы же өз алдынчалуулук сыяктуу башка компоненттерин камтыбайт. Но жана Au (2006) тарабынан иштелип чыккан Teaching Satisfaction Scale (TSS) болсо, мугалимдердин жалпы жумуштан канааттануусун өлчөө үчүн арналган кыска жана так беш пункттук шкала болуп саналат. Бул шкала мугалимдердин кесибине карата эмоционалдык жана когнитивдик баалоолорун камтып, ушул өзгөчөлүгү менен жумуштан канааттануунун негизинен эмоционалдык тарабын караган башка шкалалардан айырмаланат. Анын структуралык валиддүүлүгү, ички ырааттуулугу жана тест-кайра тест ишенимдүүлүгү жогору табылган. Бирок бул шкала жумуштан канааттануунун ар түрдүү жактары тууралуу кенен маалымат берүүдө чектелүү болушу мүмкүн. Дагы бир катар өлчөө куралдарынын валиддүүлүк жана ишенимдүүлүк жагынан негизделгендиги тууралуу маалыматтар табылган эмес. Иштелип чыккан бул шкала, маданий контекстти эске алуу менен кыргыз мугалимдеринин кабылдоолорун чагылдырууга багытталып, жергиликтүү тилге, терминологияга жана мугалимдик кесиптин өзүнө таандык өзгөчөлүктөрүнө ылайык түзүлгөн. Ушул өзгөчөлүгү менен, эл аралык шкалалардын түз котормосуна негизделген өлчөө куралдардан айырмаланып, контексттик жактан жогорку деңгээлдеги жарактуулукка ээ болгон оригиналдуу өлчөө куралы болуп саналат. Мындан тышкары, шкаланын эки факторлуу түзүмү мугалимдердин иш канааттануусун сырткы факторлор менен гана чектебестен (мисалы, материалдык шарттар же башкаруучулук колдоо), ички факторлорду да – кесиптик мааниге ээ болуу сезими жана өзүн эффективдүү сезүү сыяктуу аспектилерди – камтый тургандыгын көрсөтөт. Бул болсо мугалимдердин мотивациясын жогорулатууга багытталган аракеттерде көп өлчөмдүү мамиленин зарылдыгын баса белгилейт.

Бул изилдөөнүн айрым чектөөлөрү бар. Биринчиден, шкала жалгыз гана орто мектеп баскычында эмгектенген мугалимдердин негизинде иштелип чыгып, текшерүүдөн өткөрүлгөн. Ар түрдүү билим берүү баскычтарында (мисалы, жогорку окуу жайы) иштеген мугалимдердин иш канааттануусуна болгон түшүнүгү ар башка болушу мүмкүн; ошондуктан шкаланын бул топторго карата жарактуулугу кошумча изилдөөлөр менен тастыкталышы керек. Экинчиден, маданий баалуулуктардын, билим берүү системасына болгон күтүүлөрдүн жана коомдук нормалардын иш канааттануусуна тийгизген таасири эске алынганда, шкаланы башка маданий контексттерде колдонуу үчүн алгач маданий жарактуулукка байланыштуу анализдер жүргүзүлүшү зарыл.

Иштелип чыккан бул шкала, Кыргызстандагы билим берүү жетекчилери жана саясий чечим кабыл алуучулар үчүн мугалимдердин иш канааттануу деңгээлдерин системалуу түрдө байкап турууга мүмкүнчүлүк берген курал катары колдонулушу мүмкүн. Айрыкча мугалим мотивациясы төмөн болгон аймактарды аныктоодо, жетекчилердин иш канааттануусуна багытталган аракети канчалык натыйжалуу болгонун баалоодо, мугалимдерди даярдоодо экологиялык жана социалдык шарттарды эске алуу зарыл болгон учурларда, ошондой эле мектеп климатына байланыштуу изилдөөлөрдө бул шкаладан пайдалануу максатка ылайыктуу. Мындан тышкары, мугалимдерди даярдоо программаларында иш канааттануусуна таасир эткен факторлорду талдоодо бул шкала аркылуу алынган жыйынтыктар программалык мазмунду жана окуу стратегияларын кайра карап чыгууга өбөлгө түзүшү мүмкүн. Министрлик деңгээлинде болсо, мугалимдердин кесиптик канааттануусун негиз кылган карьералык өнүгүү системаларын түзүүдө (мисалы, стимул берүү моделдери, кызматтык кайра даярдоо пландары) бул шкаланын жыйынтыктарын колдонуу практикалык пайдалуу натыйжаларды берери күтүлөт.

Этикалык библиография

“Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласы: Валиддүүлүк жана ишенимдүүлүк деңгээлин аныктоо” аттуу изилдөөнүн жазылуу процессинде илимий эрежелер, этика жана шилтеме берүү эрежелери сакталган. Топтолгон маалыматтар боюнча эч кандай бурмалоо жасалган эмес жана бул изилдөө башка академиялык басылмаларга жөнөтүлгөн эмес. Этика боюнча комиссиянын уруксаты Кыргыз-Түрк “Манас” университетинин Илимий изилдөө жана жарыялоо этикалык комиссиясынын 02.12.2024 күнкү №2024_02 отурумунда берилген.

Ethical Declaration

During the writing process of the study “*Teacher Job Satisfaction Scale: Validity and Reliability Study*” scientific rules, ethical and citation rules were followed. No falsification was made on the collected data and this study was not sent to any other academic publication medium for evaluation. In addition, permission was obtained from the Kyrgyz-Turkish Manas University Scientific Research And Publication Ethics Board (Date: 02/12/2024 and Decision no: 2024/02) to conduct the research

Изилдөөчүлөрдүн салымы

Изилдөөчүлөрдүн кошкон салымдары тең болуп эсептелет.

Statement of Contribution Rate of Researchers

The contribution rates of the authors in the study are equal.

Конфликт боюнча

Идилдөөдө эч кандай конфликт потенциалы жок.

Declaration of Conflict

There is no potential conflict of interest in the study.

Эскертүү

Арген Жумгалбековдун PhD доктордук диссертациясынын алкагында даярдалган.

Note

It was prepared within the framework of Argen Zhumgalbekov's doctoral thesis.

Кодонудган адабияттар

- Amati, M., Tomasetti, M., Ciuccarelli, M., Mariotti, L., Tarquini, L. M., Bracci, M., . . . Santarelli, L. (2010). Relationship of job satisfaction psychological distress and stress related biological parameters among healthy nurses: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health*, 52, 31-38
- Ařık, N. A. (2010). Çalışanlarda iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Avcı, A., Çavuşođlu, E., Moran, M., Gün, M. (2022). COVID-19 Tanısı Alan Hastaya Bakım Veren Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu ve İş Doyumu Arasındaki İlişki. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(2), 43-52.
- Aydođmuş, C. (2011). “Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri”, (Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hacettepe Üniversitesi.
- Banerjee, P. A., & Lamb, S. (2016). A systematic review of factor linked to poor academic performance of disadvantaged students in science and maths in schools. *Cogent Education*, 3(1), Article 1178441.
- Bartlett, M. S. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Statistical Psychology*, 3, 77–85.
- Başaran, M., ve Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Blömeke, S., Houang, R., Hsieh, F. J., & Wang, T. Y. (2017). Effects of job motives, teacher knowledge and school context on beginning teachers' commitment to stay in the profession: A longitudinal study in Germany, Taiwan and the United States. In G. K. LeTendre & M. Akiba (Eds.), *International handbook of teacher quality and policy* (pp. 374–387). London: Routledge.
- Blum, N., Naylor, J. (1968). *Industrial psychology theoretical and social foundation*. Hopper and Row, New York.
- Boudreaux, E., Mandry, C., & Brantley, P. J. (1997). Stress, job satisfaction, coping, and psychological distress among emergency medical technicians. *Prehospital and Disaster Medicine*, 12(4), 9-16.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford
- Büyüköztürk, Ş. (2022). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Drakopoulos, S. A., & Grimani, K. (2013). Injury-related absenteeism and job satisfaction: Insight from Greek and UK data. *International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3496-3511.
- Duyan, V., & Gelbal, S. (2008). Barnett çocuk sevme ölçeđi'ni türkçeye uyarlama çalışması. *Eđitim ve Bilim*, 33(148), 40-48.

- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3), 352-358.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. Occupational and Environmental Medicine, 62, 105-112
- Field, A. P. (2005). Is the meta-analysis of correlation coefficients accurate when population correlations vary?. Psychological methods, 10(4), 444.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10(23), 157-172.
- George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference. Routledge.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, Journal of Socio-Economics, (28)6, 725-743.
- Gümüş, H. (2006). Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Hanebuth, D. (2008). Background of absenteeism. In K. Heinritz (Ed.), Psychology in organizations – Issues from an applied area (pp. 115-134). Frankfurt, Germany: Peter Lang.
- Ho, C. L., & Au, W. T. (2006). Teaching satisfaction scale: Measuring job satisfaction of teachers. Educational and Psychological Measurement, 66(1), 172-185.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. Psychometrika, 39(1), 31-36.
- Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. (2013). Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development. Journal of Educational Psychology, 105(3), 805.
- Locke, E. (1968). American institutes for research. Handbook of Industrial and Organisational Psychology, University of Maryland.
- Ma, X., & MacMillan, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. The Journal of Educational Research, 93(1), 39-47.
- Mafini, C., & Poore, D. R. (2013). The relationship between employee satisfaction and organizational performance: Evidence from a South African government department. SA Journal of Industrial Psychology, 39(1), 49-58.
- Moen, P., Kelly, E. L., & Lam, J. (2013). Healthy work revisited: Does reducing time strain promote women's and men's wellbeing? Journal of Occupational Health Psychology, 18(2), 157-172.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. Personnel Psychology, 59, 591-622.
- Mundfrom, D. J., Shaw, D. G. & Ke, T. L. (2005). Minimum sample size recommendations for conducting factor analyses. International Journal of Testing, 5(2), 159-168.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O. & Sharma, S. (2003). Scaling procedures: Issues and applications. Sage.
- Newsham, G., Jay Brand, C. D., Veitch, J., Aries, M., & Charles, K. (2009). Linking indoor environment conditions to job satisfaction: A field study. Building Research and Information, 37(2), 129-147.
- Nunnally, J. C. (1978). Psychometric theory. McGraw Hill.
- Pelit, E. & Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: Sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(1), 43-72.
- Pepe, A. (2011). Measuring teacher job satisfaction: A quantitative empirical tool. 8th International Conference of European Research Network About Parents in Education, Milano, Italy.
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the teacher job satisfaction scale (TJSS) across six countries. Europe's Journal of Psychology, 13(3), 396-416.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. Teaching and Teacher Education, 27(6), 1029-1038.
- Swaminathan, S., & Jawahar, P. D. (2013). Job satisfaction as a predictor of organizational citizenship behavior: An empirical study. Global Journal of Business Research, 7(1), 71-80.
- Tschopp, C., Grote, G., & Gerber, M. (2014). How career orientation shapes the job satisfaction-turnover intention link. Journal of Organizational Behavior, 35(2), 151-171.
- Yılmaz K. & Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki. Kastamonu Eğitim Dergisi, 20(2), 385-402.

EXTENDED ABSTRACT

Teacher job satisfaction is widely recognized as a key factor that influences both individual well-being and the overall quality and efficiency of educational systems. Teachers with high job satisfaction are known to exhibit greater professional commitment, maintain more positive relationships with students, perform more effectively in classroom management, and contribute positively to the school climate. Conversely, low levels of job satisfaction are often associated with burnout, absenteeism, stress-related health problems, and intentions to leave the profession. Given these wide-ranging impacts, the development of robust, culturally appropriate, and psychometrically sound measurement tools is essential for both research and practice in education. Although various instruments have been developed globally to

measure teacher job satisfaction—such as the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS-9) and the Teaching Satisfaction Scale (TSS)—many of these tools are either limited in scope or fail to capture the multidimensional nature of job satisfaction in educational contexts. For example, TJSS-9 mainly emphasizes interpersonal relationships (e.g., with students, colleagues, and parents), whereas TSS provides a general assessment of satisfaction but does not allow for detailed exploration of specific contributing factors such as institutional support or personal meaning derived from teaching. To address this gap, the present study aimed to develop a new Teacher Job Satisfaction Scale in Kyrgyz language that would reflect both the internal and external dimensions of job satisfaction among teachers working in Kyrgyzstan. The internal dimension includes aspects such as enjoyment of teaching, sense of meaning, and personal growth, while the external dimension covers support from school administration, salary adequacy, societal recognition, and the balance of workload. The scale development process followed established procedures as outlined by Netemeyer et al. (2003), beginning with a comprehensive literature review to define the construct and its dimensions. An initial pool of 15 items was created in Kyrgyz, based on theoretical and empirical findings in the literature. These items were then evaluated by five experts, including specialists in language, psychology, and educational measurement. Following revisions for clarity and relevance, a pilot form was administered to 417 teachers in various public schools. Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted on the pilot data to examine the factor structure of the scale. The results indicated a two-factor solution, with internal and external satisfaction as distinct but related constructs. Two items were removed due to cross-loadings, resulting in a final scale consisting of 13 items. The total variance explained by the two-factor structure was adequate, and factor loadings met the accepted thresholds. Subsequently, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted on an independent sample of 320 teachers to validate the proposed factor structure. Goodness-of-fit indices (such as RMSEA, SRMR, GFI, AGFI, CFI, and NFI) indicated that the model fit the data well, supporting the structural validity of the scale. Furthermore, internal consistency reliability, as assessed by Cronbach's alpha, was found to be high for the overall scale as well as for each subdimension, demonstrating the scale's reliability. Item-total correlations also confirmed that each item significantly contributed to the overall measurement of teacher job satisfaction. What sets this scale apart from previous tools is not only its multidimensional structure but also its linguistic and cultural specificity. To date, there has been no standardized job satisfaction scale for teachers in Kyrgyz. This new scale fills an important gap by offering an instrument that is both linguistically appropriate and contextually relevant for the Kyrgyz education system. It allows researchers, policymakers, and school administrators to obtain more accurate and meaningful insights into the professional experiences of teachers in the region. In practical terms, this scale can serve multiple functions. First, it can be used in large-scale educational surveys to monitor teacher satisfaction and identify areas in need of improvement. Second, it can inform policy decisions related to teacher support programs, working conditions, and professional development opportunities. Third, it offers a valuable diagnostic tool for school leaders who wish to enhance institutional climate and teacher retention. Beyond its practical utility, this research also contributes to the academic literature by advancing understanding of how teacher job satisfaction can be conceptualized and measured in non-Western, post-Soviet contexts. It highlights the importance of developing localized assessment tools that go beyond the mere translation of existing instruments and instead reflect the unique educational and cultural environments in which teachers work. In conclusion, the Kyrgyz-language Teacher Job Satisfaction Scale developed in this study is a psychometrically robust and contextually appropriate instrument that can significantly enhance both research and practice in the field of teacher well-being. Its multidimensional approach captures the complexity of job satisfaction and provides a solid foundation for future studies and policy interventions aimed at improving teacher experiences and, by extension, the quality of education in Kyrgyzstan and similar settings.

Тиркемелер

Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласы

		Таптакыр кошулбайм	Кошулбайм	Так айта албайм	Кошулам	Толугу менен кошулам
1-фактор. Ички канааттануу						
1	Жумушумду сүйүү менен жасайм	1	2	3	4	5
2	Жумушум өзүмдү баалуу сезүүгө жардам берет	1	2	3	4	5
3	Жумушум маңыздуу, маанилүү деп ойлойм	1	2	3	4	5
4	Жумушум өзүмдү өнүктүрүүгө болгон каалоомду арттырып турат	1	2	3	4	5
5	Жумушумдан ырахат алам	1	2	3	4	5
6	Жумушум мени көп учурда тажатат*	1	2	3	4	5
2-фактор. Тышкы канааттануу						
7	Жетекчилеримден алган колдоо жетиштүү	1	2	3	4	5
8	Мекемем берген мүмкүнчүлүктөр канааттандырат	1	2	3	4	5
9	Иш жүгүм тең салмактуу жана аткара алгыдай деңгээлде	1	2	3	4	5
10	Алган айлыгым кылган эмгегиме арзыйт	1	2	3	4	5
11	Жетишкендиктериме көңүл бурулуп жатканын сезем	1	2	3	4	5
12	Коом жумушума татыктуу баасын берип келет	1	2	3	4	5
13	Мектепте мугалим менен окуучулардын мамилеси жакшы деңгээлде	1	2	3	4	5

Билдирүү:

“Мугалимдердин жумуштан канааттануусу шкаласы” жалпы 13 пункттан турат. Ал эки суб-шкалага бөлүнөт: 1) Ички канааттануу, 2) Тышкы канааттануу. Пункттардын 1и тескери (жылдыз* менен белгиленген), калгандары түз кодолот. Шкала 5 баллдык Лайкерт түрүндө түзүлгөн. Шкала боюнча алынуучу максималдуу упай 65 балл болуп саналат. Натыйжалар жалпы упай же суб-шкала упайлары боюнча эсептелет. Шкала боюнча алынган жогорку упай жумуштан канааттануунун жогорку деңгээлин, төмөн упай болсо төмөн деңгээлин билдирет.