

Makalenin Türü / Article Type : Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Date Received : 27.09.2017
Kabul Tarihi / Date Accepted : 29.05.2019
Yayın Tarihi / Date Published : 01.07.2019



 <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.20xx.xx.xxxxx-xxxxxx>

ÖĞRETİM DOYUMU VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİNİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Şule POLAT¹

ÖZ

Bu araştırmada öğretim doyumu ile iş performansı arasındaki ilişki öğretmen görüşlerine göre incelenmiştir. Araştırma verileri “Öğretim doyumu ölçeği” ve “Bireysel iş performansı ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırma verileri, Ankara ilinin Yenimahalle, Çankaya, Sincan ve Etimesgut ilçelerinde resmî ortaokulda görevli öğretmenlerin gönüllü katılımı ile toplanmıştır. Bu kapsamda 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde toplam 516 öğretmenin görüşüne başvurulmuştur. Katılımcılardan toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, Anova, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), Pearson korelasyon ve regresyon analizi ile çözümlenmiştir. Bulgular öğretmenlerin öğretim doyumu ile iş performansları arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi sonuçları ise öğretim doyumunun iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin öğretim doyumu yaşadıkları, bu öğretim doyumunun cinsiyete, mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği ve öğretmenlerin iş performansına etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışmada öğretmenlerin iş performansının da cinsiyet, mesleki kıdem ve medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.


Anahtar Kelimeler: Öğretim doyumu, iş performansı, öğretmen

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHING SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE ACCORDING TO TEACHERS' VIEWS

ABSTRACT

In this study, the relationship between teaching satisfaction and job performance was analyzed regarding to the teachers' views. The research data were collected by the “Teaching Satisfaction Scale” and the “Individual Job Performance Scale”. The research data were collected with the voluntary participation of teachers working in the public secondary schools in Yenimahalle, Çankaya, Sincan and Etimesgut districts of Ankara. In this context, totally 516 teachers were consulted during the spring semester of 2016-2017 academic year. Data collected from the participants were analyzed by arithmetic mean, standard deviation, t-test, Anova, confirmatory factor analysis (CFA), Pearson correlation and regression analysis. The findings revealed a significant correlation between teaching satisfaction and job performance of the teachers. The results of regression analysis showed that teaching satisfaction is a significant predictor of job performance. To evaluate the findings as a whole, it was seen that the teachers had teaching satisfaction, on the other hand, this teaching satisfaction was differed according to the gender and the professional seniority of teachers, and it had an effect on the teachers' job performance. In this study, it was determined that the job performance of the teachers also varied according to gender, professional seniority and marital status.

Keywords: Teaching satisfaction, job performance, teacher

¹Millî Eğitim Bakanlığı, Ankara, Türkiye, sule.polat@yahoo.com,  <https://orcid.org/0000-0001-5469-5758>

1.GİRİŞ

Bir işe sahip olmak bireylere mali kazanımlarla birlikte sosyal etkileşim fırsatı, öz kimlik ve psikolojik yararlar da sağlamaktadır (Herr ve Cramer, 1988). Bu çerçevede iş görenlerin işlerinden ne kadar memnun olduğunu belirleyen unsur, işin kendi beklentilerini ne ölçüde karşıladığıdır. İş görenin işine ilişkin memnuniyeti iş doyumunu kavramı ile ifade edilmektedir. Locke (1969), iş doyumunu kavramını "kişinin iş değerlerini elde etmek ya da kolaylaştırmak için bir işin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyif verici duygusal durum" olarak tanımlamıştır. İş doyumunu, duygusal refahın veya psikolojik sağlığın bir göstergesi olarak da görülmektedir (Begley ve Czaika, 1993; Fox, Dwyer ve Ganster, 1993). İş doyumunu için gerekli faktörler arasında zihinsel olarak zorlu çalışma, eşitlikçi ödüller, destekleyici çalışma koşulları ve destekleyici meslektaşlar bulunur. Çoğu çalışan için iş aynı zamanda sosyal etkileşim ihtiyacını da karşılar ve bu nedenle dostça destekleyici çalışanlar aynı zamanda iş doyumunu artırır (Drago ve diğerleri, 1992). İş doyumuyla ilgili araştırmalar iş görenin işine karşı duyguları ve bu duygular sonucu oluşan davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. İş görenin işe bağlılığının ve iş performansının artması iş görende iş doyumunun olmasının doğal bir sonucu olarak kabul edilmektedir.

Zembylas ve Papnastasiou (2004) öğretim doyumunu bir öğretmenin kendi öğretme rolüyle olan duyuşsal ilişkisi olarak ifade etmektedir. Öğretmenin öğretim doyumunu, öğretmeyi sevdiği ölçüde yükselmektedir (Hirschfeld, 2000). Öğretim doyumunda öğretmenlerin psikolojik iyilik halinin önemli olduğu bilinmektedir (Grandey, 2000). Bununla birlikte duygularını ifade edebilen öğretmenlerin öğretim doyumlarının yüksek olduğu bilinmektedir (Zhang ve Zhu, 2008). Başka mesleklere göre insan yaşamında daha merkezi bir konuma sahip olan öğretmenlik mesleği, birçok mesleğin aksine insanın yaşamı ile ahlaki, hukuki ve vicdani bağlar kurmaktadır. Bullough ve Pinnegar (2009), çoğu öğretmenin, öğretmenliği sadece bir iş olarak değil, aynı zamanda kendisi için bir tutku ve bir vicdan ögesi olarak gördüğünü söylemektedir. Bu çerçevede, öğretimin, öğretmenler için doyum ve mutluluk kaynağı olması beklenmektedir.

Öğretmenlerde öğretim doyumuna ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (August and Waltman, 2004; Olsen, 1993; Reybold, 2005; Smart, 1990; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Bazı çalışmalarda öğretmenlerde öğretim doyumunun orta ya da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Huber, 1998; Bowen ve Radhakrishna, 1991; Bruening ve Hoover, 1991; Şahin ve Dursun, 2009; Yılmaz ve Altinkurt, 2012). Bu çalışmaların büyük bir kısmında öğretmenlerin "içten motivasyonunun" öğretim doyumuna etki eden en önemli faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Patterson'un (1991) "öğretim doyumunu" kavramını öğretmenin kalbinden gelen "içten öğretim" olarak anlatmaktadır. Yüksek kişisel beklentiler, araştırma için maddi destek bulma, yetersiz zaman, düşük ücret, ağır iş yükü, rol belirsizliği, ilgilenilmesi gereken öğrenci sayısının fazlalığı, meslektaşlarla ve yöneticilerle olan ilişkiler öğretim doyumunu olumsuz yönde etkileyen temel unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Bursalıoğlu, 1999; Gmelch, Lovrich ve Wilke, 1984; Celep, 2000). Öğretmenin öğretim aşamasında yaşadığı doyum, hem kendisi hem de paydaş diğer kişiler (yöneticiler diğer öğretmenler, öğrenciler ve veliler) için mutluluk kaynağı olurken, aksi durum ise öğretilmekte tükenmişliğe sebep olmaktadır (Maslach, Jackson ve Leiter, 1996; Maslach, 1999).

İş doyumunu ve iş performansı ilişkisi örgüt ve endüstri psikolojisinin eskiden beri araştırma konusu olmuştur (Bowling, 2007). İşten alınan doyumun genel olarak kişide iş performansını artırdığı kabul edilmektedir (Near, Rice ve Hunt, 1978; Rice ve diğerleri, 1980). İş performansı "belirli bir işin yerine getirilmesi ve tamamlanması" (Eren ve Hayatoğlu, 2011), "belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya iş görenin davranış biçimi" olarak kavramsallaştırılmaktadır (Bingöl, 2003). İş performansı, "kişinin işini yerine getirmek için harcadığı tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyi" şeklinde de tanımlanmaktadır (Yıldız, Savcı ve Kapu, 2014). Shmailan (2016) ise iş performansını etkileyen faktörleri eğitim, uygun kişinin uygun yerde çalışması ve çalışanın iş güvencesinin olması olarak sıralamaktadır. Bireyin eğitim ile gelişeceği, buna bağlı olarak çalışacağı örgütte fayda sağlayacağı üzerinde durmaktadır. Buna ek olarak kişilik özellikleri, bireyin beklentileri ile çalışılan örgütün uyumluluğu önemlidir. Araştırmacı aynı zamanda bireyin iş performansının artmasında iş yerinde kendini güvende ve iş güvencesine sahip olduğunu hissetmesinin önemini vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin iş performansı iş doyumunu dışında, bilgi birikimi, sorumluluk duygusu, meraklı olma gibi öğretmen özelliklerine, öğrencilerin akademik başarısı, dersin yapısı ve iletişim gibi öğretim ortamlarına ve çevre, iklim, yönetim gibi örgütsel etmenlere de bağlıdır (Rao ve Kumar, 2004). Öğretmenin işinde doyuma ulaşamaması iş performansını etkilemekle beraber işten sıkılması, işten ayrılmak istemesi öğrenci, veli ve dolayısıyla tüm toplum üzerinde olumsuz etkisi olmaktadır (Çokluk, 2003).

Türkiye'de öğretmenin performansı, temelde öğrencilerin akademik ve davranışsal gelişimi, sınavlarda ve yaşamlarının ileri aşamalarındaki başarıları ve öğretmenin öğrenci üzerinde bıraktığı etki ile özdeşleştirilmektedir. Bu çerçevede yazılı ve sistematik bir geribildirim mekanizması bulunmamakla birlikte; uygulamada öğrencilerin, diğer meslektaşların, öğrenci ailelerinin ve ilgili diğer çevrenin sözlü kanaatleriyle oluşan tanınmışlık ve öğrencilerin sınavlarında öğretmenin katkısına ilişkin genelleştirilebilecek sonuçların geribildirim olarak kabul edildiği görülmektedir (Polat, 2017).

Özetle, yukarıda da ifade edildiği gibi öğretim doyumunu öğretmenin motivasyonunu ve öğrencinin öğrenmesini etkilenmektedir. İş performansı, öğretmenler ve okullar açısından öğrencide akademik başarıyı getirmesi için önemli olup öğretim doyumuyla ilişkisi önemlidir. Bu yüzden bu araştırma önem arz etmektedir. İş doyumunu ile iş performansı ilişkisi yurt içinde ve yurt dışında birçok araştırmaya konu olmakla birlikte, sınırlı da olsa öğretmenlerde öğretim doyumunu çalışmalarına da rastlanmaktadır (August ve Waltman, 2004; Olsen, 1993; Reybold, 2005; Smart, 1990; Taşdan ve Tiryaki, 2008). Mevcut araştırma, eğitim örgütleri ve eğitim örgütlerinin temel yapıtaşı olan öğretmenlik mesleğine ilişkin olup, öğretim doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesini hedeflemektedir. Alanyazına katkı sağlayacağı düşünülen bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Öğretmenlerin öğretim doyumunu ve iş performansına ilişkin görüşleri cinsiyete ve medeni duruma göre farklılık göstermekte midir?
- 2- Öğretmenlerin öğretim doyumunu ve iş performansına ilişkin görüşleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Öğretmenlerde öğretim doyumunu ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 4- Öğretmenlik mesleğinde öğretim doyumunu, iş performansının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

2. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırma Modeli

Öğretim doyumunu ve iş performansı ilişkisini öğretmen görüşlerine göre incelenmesini amaçlayan çalışma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde nicel teknikler kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Ankara ilinin Yenimahalle, Çankaya, Sincan ve Etimesgut ilçelerinde resmi ortaokullarda görev yapan 8195 öğretmen oluşturmaktadır. Evreni .05 güvenilirlik ve % 5 hata payı ile hesaplanan örneklem büyüklüğü 368 öğretmen olduğu görülmüştür (Balci, 2005). Geri dönüşlerde eksik ve hatalı verilerle karşılaşma olasılığına karşın 550 anket dağıtılmış ve analize uygun 516 veri olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın örneklemini araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 516 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin 254'ü (%49) kadın, 262'si (%51) erkektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemleri incelendiğinde; 1-10 yıl arası olan öğretmen sayısı 146, 11-20 yıl arası olan öğretmen sayısı 220, 20 ve üzeri olan öğretmen sayısı 150'dir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 350'si evli ve 166'sı ise bekârdır.

2.3. Verilerin Toplanması

2.3.1. Öğretim Doyumu Ölçeği

Katılımcıların öğretim doyumuna yönelik algı düzeylerini belirlemek amacıyla Arslan, Akın, Satıcı ve Kayış (2011) tarafından geliştirilen "Öğretim Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. 5'li likert olarak (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılmıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) hazırlanmış olan ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır. "Öğretmen olmak birçok açıdan ideallerime yakındır" ve "Öğretmen olmak bana doyum sağlamaktadır" ölçekte bulunan örnek maddelerdir. Ölçeğin Türkçe formuna ait Cronbach alfa değeri .79 olarak hesaplanmıştır. Yüksek puanlar yüksek düzeyde öğretim doyumunu göstermektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Arslan, Akın, Satıcı ve Kayış (2011) uyguladığı DFA sonucuna göre ($\chi^2=9.79$, $sd=5$, $p=0.08146$, $RMSEA=.058$, $NFI=.98$, $CFI=.99$, $IFI=.99$, $RFI=.97$, $GFI=.99$, $AGFI=.96$) tek boyutlu yapının sağlandığı görülmüştür. Bu araştırma kapsamında ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliği DFA ile tekrar test edilmiştir. Yapılan hesaplamalar sonrasında ölçeğin tek boyutlu yapısının doğrulandığı görülmüştür [$\chi^2=21.23$; $Sd=5$; $\chi^2/Sd=4.24$; $AGFI = .95$; $GFI = .98$; $NFI = .99$; $CFI = .99$; $IFI = .99$; $RMR = .017$; $RMSEA = .080$]. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği sonuçları değerlendirildiğinde, öğretim doyum ölçeğinin tek boyutlu formunun geçerli olduğu saptanmıştır.

2.3.2. Bireysel İş Performansı Ölçeği

Katılımcıların bireysel iş performansı algı düzeylerini belirlemek için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Gürbüz, Erkuş ve Sığırı (2010) tarafından

gerçekleştirilen ‘Bireysel İş Performansı Ölçeği’ kullanılmıştır. 5’li likert olarak (kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kısmen katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum) hazırlanmış ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır. “İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum” ve “Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim” ölçekte bulunan örnek maddelerdir. Ölçeğin Türkçe formuna ait Cronbach alfa değeri .89 olarak hesaplanmıştır. Yüksek puanlar yüksek düzeyde bireysel iş performansını göstermektedir. Gürbüz, Erkuş ve Sığırı (2010) uyguladığı DFA sonucuna göre [$x^2=1.93$; $Sd=2.96$; $x^2/Sd=.96$; $GFI = .99$; $CFI = .99$; $IFI = .98$; $RMSEA = .00$] tek boyutlu yapının sağlandığı görülmüştür. Bu araştırma kapsamında ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .73 olarak bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliği DFA ile test edilmiştir. Yapılan hesaplamalar sonrasında ölçeğin tek boyutlu yapısının doğrulandığı görülmüştür [$x^2=5.57$; $Sd=2$; $x^2/Sd=2.78$; $AGFI = .94$; $GFI = .99$; $NFI = .90$; $CFI = .95$; $IFI = .95$; $RMR = .041$; $RMSEA = .062$]. Araştırma sonucunda elde edilen uyum iyiliği sonuçları değerlendirildiğinde, Bireysel İş Performansı Ölçeğinin tek boyutlu formunun geçerli olduğu saptanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi DFA, regresyon teknikleri ve Pearson korelasyon ile çözümlenmiştir. Öğretim doyumu ölçeği, iş performansı ölçeklerine ilişkin Normallik Testi sonuçlarına göre verilerin *çarpıklık* (skewness) ve *basıklık* (kurtosis) değerleri .05 anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Maddelerin toplam puan ortalamasına ait çarpıklık değerleri .09 ile -.02, basıklık değerleri -1.30 ile .82 arasında değişmektedir. Ayrıca veri seti içerisinde uç değer olmadığı görülmüştür. Çarpıklık ve basıklık katsayısı, ± 3 sınırları içinde kalıyorsa, puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, Köklü ve Çokluk-Bökeoğlu, 2007). Bu durumda parametrik testlerin kullanılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Katılımcıların değişkenlere ilişkin görece algı düzeylerinin tespit edilmesinde aritmetik ortalama ve standart sapma dikkate alınmıştır. Katılımcıların değişkenlere ilişkin görece algılarının yorumlanmasında; “1.0-1.80” aralığı çok zayıf, “1.81-2.60” aralığı zayıf, “2.61-3.40” aralığı orta, “3.41-4.20” aralığı yüksek ve “4.21-5.0” aralığı çok yüksek olarak değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyonun değerlendirilmesinde ise “0-.30” aralığı zayıf, “.31-.60” aralığı orta ve “.61-1.0” aralığı arası yüksek ilişki olarak referans alınmıştır.

3. BULGULAR

Katılımcıların öğretim doyumu ve iş performansına ilişkin görüşleri cinsiyete ve medeni duruma göre farklılaşp farklılaşmadığı ise bağımsız gruplar t testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1.

Bağımsız gruplar t testi sonuçları

Ölçek	Değişken	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Öğretim doyumu	Kadın	254	3.05	1.19	514	6.03	.00*
	Erkek	262	2.44	1.09			
İş performansı	Kadın	254	4.03	.71	514	4.90	.00*
	Erkek	262	3.76	.54			
Öğretim doyumu	Evli	350	2.79	1.19	514	1.42	.15
	Bekâr	166	2.63	1.14			
İş performansı	Evli	350	3.97	.66	514	3.78	.00*
	Bekâr	166	3.74	.57			

* $p < .05$

Tablo 1’de sunulduğu üzere, katılımcıların öğretim doyumu düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir ($t(514) = 6.03$, $p < .05$). Katılımcıların öğretim doyumu düzeylerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde, erkek katılımcı puanlarının ($\bar{X} = 2.44$) kadın katılımcılara ($\bar{X} = 3.05$) göre daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların öğretim doyumu düzeyleri medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir ($t(514) = 1.42$, $p > .05$).

Yine Tablo 1’de sunulduğu üzere katılımcıların iş performans düzeyleri cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir ($t(514) = 4.90$, $p < .05$). Katılımcıların iş performans düzeylerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde erkek katılımcı puanlarının ($\bar{X} = 3.76$) kadın katılımcılara ($\bar{X} = 4.03$) göre daha düşük olduğu görülmektedir. Katılımcıların iş performansı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir ($t(514) = 3.78$, $p < .05$). Katılımcıların iş performansı düzeylerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde evli katılımcıların puanlarının ($\bar{X} = 3.97$) bekâr katılımcılara ($\bar{X} = 3.74$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların öğretim doyumu ve iş performansı düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşp farklılaşmadığı ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2.*Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları*

Ölçek	Değişken	N	Sd	F	p	Anlamli Fark
Öğretim doyumu	1-10 yıl	146		69.79	.00*	1-10 yıl-20 yıl ve üzeri
	Kıdem					11-20 yıl-20 yıl ve üzeri
İş performansı	11-20 yıl	220	2-513	27.21	.00*	1-10 yıl-20 yıl ve üzeri
	20 yıl ve üzeri	150				1-10 yıl- 11-20 yıl
						11-20 yıl-20 yıl ve üzeri

* $p < .05$

Tablo 2'den görülebileceği gibi, katılımcıların öğretim doyumu düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir ($F(2-513) = 69.79, p < .05$). Hangi gruplar arasında fark olduğunun belirlenmesi için çoklu karşılaştırma testlerinden LSD yapılmıştır. Katılımcıların öğretim doyumu ortalama puanları incelendiğinde, kıdemi 20 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 3.58$) olan katılımcıların puanlarının, kıdemi 1-10 yıl ($\bar{X} = 2.28$) olan ve 11-20 yıl ($\bar{X} = 2.47$) olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir ($F(2-513) = 27.21; p < .05$). Hangi gruplar arasında fark olduğunun belirlenmesi için çoklu karşılaştırma testlerinden LSD yapılmıştır. Katılımcıların iş performansı ortalama puanları incelendiğinde, kıdemi 20 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 4.19$) olan katılımcıların puanlarının, kıdemi 1-10 yıl ($\bar{X} = 3.68$) olan ve 11-20 yıl ($\bar{X} = 3.83$) olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca kıdemi 1-10 yıl olanların ortalamasının kıdemi 11-20 olan katılımcıların ortalamasından daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların öğretim doyumu düzeyi ve iş performansı düzeyine ilişkin aritmetik puan ortalamaları ve standart sapma puanları ile değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.*Değişkenlere ait betimsel istatistikler ve korelasyon katsayıları*

Değişken	N	\bar{X}	ss	1	2
Öğretim doyumu	516	2.74	1.18	1	.417*
İş performansı	516	3.89	.64	.417*	1

* $p < .01$

Tablo 3'te görüldüğü gibi, katılımcıların öğretim doyumu puan ortalamaları 2.74 ($SD = 1.18$) ve iş performansı puan ortalaması 3.89'dir ($SD = .64$). Öğretim doyumu puan ortalaması *orta* ve iş performansı puan ortalaması *yüksek* düzeydedir. Tablo 3'ten de izlenebileceği gibi öğretim doyumu ile iş performansı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .417; p < .01$).

Katılımcıların öğretim doyumu düzeyinin iş performansını ne oranda açıkladığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.*Değişkenlerin İş Performansını Yordama Düzeylerine İlişkin Regresyon Sonuçları*

(Bağımlı Değişken = Öğretim doyumu)

Değişken	B	Standart Hata B	β	T	p
İş performansı	.763	.073	.417	10.41	.00*

 $R = .416; R^2 = .174; F = 108.50; p = .00; *p < .05$

Tablo 4'ten görüldüğü gibi, iş performansı ile öğretim doyumu arasında yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($R = .416; R^2 = .174; F = 108.50; p < .05$). Bu bulgulara göre öğretim doyumunun % 17'si iş performansı tarafından açıklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayına göre (β) iş performansı ($t = 10.41; p < .05$) öğretim doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır.

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretim doyumu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi 516 öğretmenin görüşlerine göre inceleyen bu çalışmada toplanan veriler aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, Anova, DFA, Pearson korelasyon ve regresyon analizi ile çözümlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkan bulgular, öğretmenlerin öğretim doyumu düzeylerinin *orta* düzeyde olduğunu göstermektedir. Benzer bir şekilde, Huber (1998); Bowen ve Radhakrishna (1991); Bruening ve Hoover (1991); Şahin ve Dursun (2009); Yılmaz ve Altınkurt (2012) tarafından yapılmış çalışmalarda da öğretmenlerin

öğretim doyumu düzeylerinin *orta* ya da *yüksek* olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Mevcut çalışmada öğretmenlerin, öğrencilerin gelişmelerini izleme, akademik başarılarında ilerlemeleri görme gibi görünen sonuçları dışında öğrencilerle duygusal paylaşımların yüksek olmasından dolayı öğretim doyumunun yüksek olduğu düşünülmektedir.

Bulgular, öğretmenlerin iş performansı düzeylerinin ise *yüksek* düzeyde olduğuna işaret etmektedir. İlgili alan yazın incelendiğinde yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçların bulunduğu görülmektedir (Çetin, 2006; Indhumathi, 2011; Polat, 2017). Öğretmenlerin iş performanslarını yüksek bulmalarında, öğretmenlerin işini yerine getirmek için harcadığı tüm çabalar karşısında öğrencilerin akademik başarısında artış gözlemlemesi ve davranış değişikliğini görmesinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların öğretim doyumu ve iş performans düzeyleri cinsiyete göre kadın öğretmenler lehine anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Bu bulgu Aydınay (1996); Özdayı (1990); Spear, Gould ve Lee (2000); Şahin (2013) tarafından yapılan çalışmalar ile örtüşmektedir. Kadın öğretmenlerin genellikle daha duygusal, öğrenci etkileşiminin daha yoğun olmasının öğretim doyumunda ve iş performansında etkisi olabilir. Öte yandan katılımcıların öğretim doyumunda medeni duruma göre farklılaşma gözlenmezken, iş performans düzeyleri medeni duruma göre evli öğretmenler lehine anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin medeni durumu, bir anlamda özel yaşamının iş performansını etkilerken, öğretim doyumunda öğretmenlerin özel hayatından etkilenmediğini görülmektedir.

Katılımcıların iş performansı düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Katılımcıların iş performansı ortalama puanları incelendiğinde, kıdemi 20 yıl ve üzeri olan katılımcıların puanlarının, kıdemi 1-10 yıl olan ve 11-20 yıl olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca kıdemi 1-10 yıl olanların ortalamasının kıdemi 11-20 olan katılımcıların ortalamasından daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgulara göre mesleki kıdem arttıkça iş performansını arttırdığı gözlenmektedir. Ertürk ve Aydın (2016) kıdem ile öğretmen motivasyonunu arttırdığını yani dolayısıyla iş performansını arttırdığını belirtmişlerdir. Buna karşın Bostancı, Yolcu ve Şap (2010) çalışmasında ve Büyükgöze ve Özdemir (2017) çalışmasında kıdem iş performansında etkili olmadığı saptanmıştır. Farklı araştırma bulgularına rağmen, kıdem artışı ile tecrübenin artması, öğrencinin akademik başarısında artışı gözlenmesi beklenen bir durumdur.

Bulgular aynı zamanda öğretmenlerin öğretim doyumu ile iş performansı arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Regresyon analizi sonuçları ise öğretim doyumunun, iş performansının anlamlı bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Bu bulgu Gürbüz ve Yüksel (2008) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Bununla beraber öğretmenlerde iş performansı ve iş doyumunun arasında anlamlı korelasyon olduğu çok sayıda çalışmaya rastlanmaktadır (Aydemir ve Erdoğan, 2013; Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009; Yazıcıoğlu, 2000). Öğrencileri ile olmaktan mutluluk duyan öğretmenlerin iş performansının daha yüksek olması beklenebilir. Öğrencilerinin akademik gelişiminde etkisinin olduğunu hisseden öğretmenin, iş performansını olumlu etkisi olabileceği düşünülebilir.

Sonuç olarak, çalışma bulguları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş doyumlarının orta düzeyde, iş performanslarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretim doyumunun cinsiyete, mesleki kıdeme göre farklılık göstermekle birlikte, öğretmenlerin iş performansı üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. İş performansının da cinsiyet, mesleki kıdem ve medeni duruma göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Çalışma bulguları ışığında uygulamaya ve araştırmaya yönelik öneriler sunulabilir. Çalışma bulguları, öğretmenlerin öğretim doyumunun orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Resmi ortaokulda görevli dört ilçede (Çankaya, Yenimahalle, Sincan, Etimesgut) çalışan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlı olan çalışma, özel okulda çalışan öğretmenlerin görüşleri ile genelleştirilebilir. Öğretmenlerin öğretim doyumunu artırıcı faktörlerin tespitine yönelik olarak okulun bulunduğu yer, öğrencilerin başarı durumu, ailelerin eğitim seviyeleri, okulun büyüklüğü, okul iklimi ve eğitim sistemi gibi unsurların araştırmaya katılması düşünülebilir. Tabakalı örneklem seçimi yapılarak çalışma bulgularının genellenebilirliği artırılabilir. Öğretmenlerin öğretim doyumu ile iş performansının etkileşiminin zaman içerisinde değişimini gözlemlemek için boylamsal araştırma modelleri ile farklı zaman aralıklarındaki farklılaşmalar görülebilir.

KAYNAKÇA

- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçü ve Denetimi*. Ankara: MPM Yayın.
- Arslan, S., Akın, A., Satıcı, S. A. ve Kayış, A. (2011). The validity and the reliability of the Turkish version of the teaching satisfaction scale. *Paper presented at the Global Education Conference - GEC-2011*, November, 23-25, Kyrenia, North Cyprus.
- Aydemir, P. ve Erdoğan, E. (2013). İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş Dergisi*, 13(2), 127-153.
- Aydınay, A. (1996). *İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki (resmi, özel, yabancı özel lise öğretmenleri üzerinde yapılmış bir araştırma)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- August, L. ve Waltman, J. (2004). Culture, climate, and contribution: career satisfaction among female faculty. *Research in Higher Education*, 45, 177-192.
- Begley, T. M. ve Czajka, J. M. (1993). Panel of analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organizational change. *Journal of App. Psychology*, 78, 552-556.
- Bowen, B. E. ve Radhakrishna, R. B. (1991). Job satisfaction of agricultural education faculty: a constant phenomenon. *Journal of Agricultural Education*, 32(2), 16-22.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül Yayınları.
- Bostancı, A. B., Yolcu, H. ve Şap, H. (2010). *Opinions of Teachers And Administrators Towards The Implementation of Teacher Performance Management Applications At Public And Private High Schools (Ankara Sample)*.
- Bruening, T. H. ve Hoover, T. S. (1991). Personal life factors as related to effectiveness and satisfaction of secondary agricultural teachers. *Journal of Agricultural Education*, 32(4), 37-43. doi: 10.5032/jae.1991.04037.
- Bullough R. V. (2009). Seeking eudaimonia: the emotions in learning to teach and to mentor. In: Schutz P., Zembylas M. (eds) *Advances in teacher emotion research*. Springer, Boston, MA.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetin, M. O. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *Journal of American Academy of Business Cambridge*, 8(1), 78-88.
- Çokluk, Ö. (2003). *Örgütlerde tükenmişlik, yönetimde çağdaş yaklaşımlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Deadrick, D. L. ve Gardner, D. G. (1999). Performance distributions: measuring employee performance using total quality management principles. *Journal of Quality Management*, 4(2), 225-241.
- Drago, R., Wooden, M. ve Sloan, J. (1992). *Productive relations? Australian industrial relations and workplace performance*. Sydney: Allen and Unwin.
- Eren, S. S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: ilaç sektöründe bir uygulama. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 110-128.
- Ertürk, R. ve Aydın, B. (2016). Öğretmenlerin İş Motivasyonları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Uluslararası eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(9), 147-173.
- Gmelch, W. H., Lovrich, N. P. ve Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: a national perspective. *Research in Higher Education*, 20(4), 477-490.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gürbüz, S. ve Murad Y. L. (2008). Çalışma ortamında duygusal zekâ: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığrı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.

- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2009). *Yönetim organizasyon - bireyden örgüte, fikirden eyleme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Fox, M. L. Dwyer, D. J. ve Ganster, D. C. (1993). Effects of stressful job demands and control of physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management Journal*, 36, 289-318.
- Herr, S. L. ve Cramer, L. (1988). *Career guidance and counselling through the life span: Systematic approaches* (3rd ed.). Boston: Scott, Foresman and Company.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Validity studies. Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference? *Educational Psychological Measurement*, 60, 255-270.
- Huber, M. T. (1998). *Community college faculty attitudes and trends, 1997*. Menlo Park, CA: The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Indhumathi, S. (2011). *Job satisfaction, occupational and organizational commitment and performance of teachers at the secondary level* (unpublished M.Ed. Thesis). Tamilnadu Teachers Education University, Chennai.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Maslach, C., Jackson, S. E. ve Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. In R. Vanderberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout*. 211- 222. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Near, J. P., Rice, R. W. ve Hunt, R. G. (1978). Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21, 248-264.
- Olsen, D. (1993). Work satisfaction and stress in the first and third year of academic appointment. *Journal of Higher Education*, 64(4), 453-471.
- Özdayı N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Patterson, D. (1991). The eclipse of the highest in higher education. *Maine Scholar: A Journal of Ideas and Public Affairs*, 3, 7-20.
- Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. (Yayınlanmamış doktora tezi.) Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Rao, D. B. ve Kumar, D. N. (2004). *School Teacher Effectiveness*. New Delhi, Discovery Publishing House.
- Reybold, L. E. (2005). Surrendering the dream: early career conflict and faculty dissatisfaction thresholds. *Journal of Career Development*, 32(2), 107-121.
- Rice, R. W., Near, J. P. ve Hunt, R. G. (1980). The job satisfaction – life satisfaction relationship: a review of empirical research. *Basic and Applied Social Psychology*, 1, 37-64.
- Shmailan, A. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: an explorative study. *Issues in Business Management and Economics Original Research Article*, 4(1), 1-8.
- Smart, J. C. (1990). A causal model of faculty turnover intentions. *Research in Higher Education*, 5(5), 405-424.
- Spear, M., Gould, K. ve Lee, B. (2000). Who would be a teacher? A Review of factors Motivating and Demotivating Prospective and Practising Teachers, Slough: NFER.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Applications, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.

- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Yıldız, S., Savcı, G. ve Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21 (1), 233-249.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 385-402.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modelling teacher empowerment. The role of teacher satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5) 433-459.
- Zhang, Q. ve Zhu, W. (2008). Exploring emotion in teaching: emotional labor, burnout and satisfaction in Chinese higher education. *Communication Education*, 57(1), 105-122.

EXTENDED ABSTRACT

1. Introduction

The relationship between job satisfaction and job performance is one of the most valuable research topics in industrial and organizational psychology. Having a job provides not only financial gains but also opportunity for social interaction, self-identity, and psychological benefits for individuals. In this framework, the satisfaction of workers is determined by how much the work meets their expectations. So, worker's pleasure in the job is expressed by the concept of job satisfaction.

Since teaching is the main activity in the teaching profession, teachers' job satisfaction mainly depends on teaching satisfaction. Teaching satisfaction is expressed as the emotional relationship of teachers with their teaching roles. Thus, teachers' teaching satisfaction increases, as their teaching love increases.

Apart from job satisfaction, teachers' job performance depends on teacher characteristics such as knowledge, sense of responsibility and curiosity, academic environments such as academic success of students, lesson structure and communication, and organizational factors such as environment, climate and management. On the other hand, a teacher's job can provide greater opportunities for social interaction, self-identity and psychological benefits than other employees' jobs.

Many researches have been done both in Turkey and abroad related to job satisfaction and job performance. However, there have been fewer studies regarding teaching satisfaction (August and Waltman, 2004; Olsen, 1993; Reybold, 2005; Smart, 1990; Taşdan ve Tiryaki, 2008).

Teacher's satisfaction affects the motivation and performance of the teacher, and therefore the learning and academic success of the students. So that, it is important to examine this relationship and to demonstrate it with concrete data. This study, which is thought to contribute to the literature, aims to examine the relationships between teaching satisfaction and job performance according to teacher views. The research questions guiding this study were as follows:

- 1- Do teachers' views on teaching satisfaction and job performance differ according to sex and marital status?
- 2- Do teachers' views on teaching satisfaction and job performance differ according to their occupational status?
- 3- Is there a meaningful relationship between teacher satisfaction and job performance in teachers?
- 4- Is teaching satisfaction in the teaching profession a significant predictor of job performance?

2. Method

The study was designed as a survey study. Therefore, the research data was analyzed with a quantitative approach. Data collected from the participants were analyzed by arithmetic mean, standard deviation, t-test, Anova, confirmatory factor analysis (CFA), Pearson correlation and regression analysis. In this study, the relationship between teaching satisfaction and job performance was analyzed depending on the teachers' views. The research data were collected with the voluntary participation of teachers working in the public secondary schools in Yenimahalle, Çankaya, Sincan and Etimesgut districts of Ankara. In this context, 516 teachers were consulted during the spring semester of 2016-2017 academic year. 254 (49%) of the teachers were female and 262 (51%) were male. When the seniority of the teachers participating in the study is examined; 146 of them had 1 to 10 years of experience, 220 had 11 to 20 years of teaching experience, and the rest 150 of them had more than 21 years of experience in teaching profession. 350 of the teachers participating in the research were married and remaining 166 were single. The research data were collected by the "Teaching Satisfaction Scale" and the "Individual Job Performance Scale". The original Cronbach's alpha value of the "Teaching Satisfaction Scale" of Arslan, Akın, Satici ve Kayış (2011) was reported to be .79. Estimated internal consistency coefficient was calculated to be .93 in this study. The original Cronbach's alpha value of the Individual Job Performance Scale of Kirkman and Rosen (1999) was reported to be .89, and to be calculated .73 in this study. Both scales are Likert type scales that are rated from (1) strongly disagree to (5) strongly agree. Data were screened for the assumption of normality and linearity.

Both of the data for the scales appeared to be distributed normally. No single or univariate outliers were found in the data. Internal consistency reliability of the instruments was investigated by Cronbach's alpha values, and construct validity of the scales was tested on LISREL by confirmatory factor analysis.

3. Findings, Discussion and Results

Participants' teaching satisfaction and job performance levels differ significantly by gender in favour of female teachers. These findings are similar to the findings of the previous studies (Aydınay, 1996; Özdayı, 1990; Spear, Gould ve Lee, 2000; Şahin, 2013). The teaching satisfaction of the participants does not vary according to the marital status. However, participants' job performance levels differ significantly in favour of married teachers.

The mean score of the teaching satisfaction scale was 2.74 ($SD = 1.18$). The mean score of the job performance scale was 3.89 ($SD = .64$). It was seen that the mean score of the teaching satisfaction scale was at a moderate level whereas the mean score of the job performance scale was at a higher level.

There appeared to be a moderate, positive and meaningful correlation between teaching satisfaction and job performance ($r = .417$; $p < .01$).

The results of regression analysis showed that teaching satisfaction is a significant predictor of job performance ($R = .416$; $R^2 = .174$; $F = 108.50$; $p < .05$). 17 % of the teaching satisfaction was explained by the job performance. Other studies results are consistent with this proportion (Aydemir & Erdoğan, 2013; Koç, Yazıcıoğlu & Hatipoğlu, 2009; Yazıcıoğlu, 2000).

As a conclusion, the findings revealed a significant correlation between the teaching satisfaction and the job performance of the teachers. To evaluate the findings as a whole, it was seen that the teachers had teaching satisfaction, this teaching satisfaction was differed according to the gender and the professional seniority of the teachers, and it had an effect on the teachers' job performance. It was determined that the job performance of the teachers also varied according to gender, professional seniority and marital status.

In later studies, other variables that are thought to be related to teaching satisfaction and job performance can also be examined similarly.

This study is limited to the teachers' views working in official secondary schools. Later studies can be generalized with the views of teachers working in private schools. In order to determine the factors that increase the teachers' teaching satisfaction, the factors such as the location of the school, the success level of the students, the educational level of the families, the size of the school, the school environment and the education system can be considered to be included in subsequent researches. The generalizability of the study findings can be increased by choosing a stratified sample. Longitudinal research models can be used to observe changes in the interaction of teachers' teaching satisfaction and job performance over time.