



KORKUT ATA TÜRKİYAT ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
Uluslararası Dil, Edebiyat, Kültür, Tarih, Sanat ve Eğitim Araştırmaları
Dergisi

The Journal of International Language, Literature, Culture, History, Art and Education Research

Sayı/ Issue 24 (Mart/ March 2026), s. 135-153
Geliş Tarihi-Received: 09.12.2025
Kabul Tarihi-Accepted: 25.03.2026
Araştırma Makalesi-Research Article
ISSN: 2687-5675
DOI: 10.5281/zenodo.19224872

Öğretmenlerde İş Doyumu ile İlgili Yayımlanmış Makalelerin Eğilimleri: Bir İçerik Analizi Çalışması

Trends of Published Articles on Teachers' Job Satisfaction: A Descriptive Content Analysis Study

Muharrem GENCER*

Öz

Bu çalışmada, 2014-2025 yılları arasında öğretmenlerde iş doyumu konulu makalelerin kapsamlı ve bütüncül olarak analiz edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilen toplam 142 yayın araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Verilerin analizinde, betimsel içerik analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmanın bulguları değerlendirildiğinde, incelenen araştırmaların sırasıyla 2023 (f=25), 2024 (f=15), 2020 (f=15) ve 2017 (f=15) yıllarında yoğunlaştığı, en çok Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi (f=8) ve İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinde (f=4) yayınlandığı, iki yazarlı çalışmaların (f=77) daha çok olduğu, birlikte çalışılan konulara bakıldığında en fazla liderlik (f=30) ile ele alındığı, çoğunlukla nicel araştırma yöntemi (f=131) ile yürütüldüğü, buna paralel olarak en fazla ilişkisel tarama modeli (f=104) tercih edildiği, çalışmaların büyük bir kısmının 301 ve üzeri katılımcıyla (f=63) gerçekleştirildiği, en fazla uygun örnekleme (f=38) ve basit tesadüfi örnekleme (f=38) yöntemlerinin kullanıldığı, veri toplama aracı olarak en çok anketlerden (f=133) yararlanıldığı ve veri analiz yöntemi olarak ise en çok betimsel istatistiklerin (f=134) kullanıldığı görülmüştür. Konu ile ilgili nitel ve karma yöntem araştırmalarının sayısının artırılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: İş doyumu, öğretmen, betimsel içerik analizi.

Abstract

This study aimed to analyze the articles on teachers' job satisfaction in a comprehensive and holistic way between 2014 and 2025. In the research, descriptive content analysis method, one of the qualitative research methods, was used. A total of 142 publications obtained using criterion sampling method constitute the study group. Content analysis technique was used in the analysis of the data. According to the study findings, it was revealed that examined studies were concentrated in the years 2023 (f=25), 2024 (f=15), 2020 (f=15) and 2017 (f=15) respectively, they were mostly published in Journal of Management and Educational Sciences (f=8) and Journal of Istanbul Aydın University Faculty of Education (f=4), there were more studies with two authors (f=77) and when looking at the topics studied together, they were mostly handled with leadership (f=30), they were mostly conducted with quantitative research methods (f=131) and parallel to this, relational screening model (f=104) was mostly preferred, majority of the studies were conducted with 301 or more participants (f=63), convenience sampling and simple random sampling methods (f=38) were mostly used, surveys (f=133) were used most often as data collection tool and finally, descriptive statistics (f=134) were

* Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, e-posta: muharremgencer1978@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7212-8551.

used mostly as data analysis method. It can be recommended to increase the number of qualitative and mixed method studies on the subject.

Keywords: Job satisfaction, teacher, descriptive content analysis.

Giriş

İş yaşamında rekabetin hızla arttığı çağımızda örgütlerin varlıklarını koruyabilmeleri her geçen gün daha da zorlaştığından iş gücüne yapılan yatırımın önemi de artmıştır. Örgütlerin bu değişen ortamda öncelikle çalışanlarının üretken olmalarına dolayısıyla onların ihtiyaç ve beklentilerine odaklanmaları gerekmektedir. Zira çalışanların örgütün hedeflerine yönelik çaba göstermesi öncelikle kendilerine değer verilmesine bağlıdır. Bunun için günümüzde iş doyumu yüksek çalışanlara duyulan gereksinim daha da belirgin hale gelmiştir.

İş doyumu, insanların iş ve iş dışı yaşamlarının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yönlerine nüfuz eden, üzerinde önemle durulması gereken bir tutumdur (Judge ve Klinger, 2008, s. 407). Akademik bir kavram olarak iş doyumu, son yıllarda yönetim, sosyal psikoloji ve uygulama alanlarında geniş ilgi uyandırmıştır. Farklı akademik alanlarda uzun araştırma geçmişine sahip olan bu kavramın çeşitli tanımları bulunmaktadır (Zhu, 2013, s. 293). Genel olarak iş doyumu, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucunda ortaya çıkan olumlu duygudur. İş doyumu yüksek olan kişi işi hakkında olumlu duygulara sahipken, iş doyumu düşük olan kişi ise işe yönelik olumsuz duygular besleyebilir (Robbins ve Judge, 2017, s. 116). İş doyumu; algılanan iş özelliklerinin, çalışma ortamının ve işteki duygusal deneyimlerin değerlendirilmesidir. İşinden hoşnut olan çalışanlar, gözlemlerine ve duygusal deneyimlerine dayanarak işleri hakkında olumlu bir değerlendirmeye sahiptirler (McShane ve Glinow, 2010, s. 108). Bir başka tanıma göre kavram, insanların işleriyle ilgili sahip oldukları tutum ve duygularını ifade eder. İşe yönelik olumlu ve memnuniyet verici tutumlar iş doyumunu, olumsuz ve hoş olmayan tutumlar ise iş memnuniyetsizliğini gösterir (Armstrong, 2006, s. 263-264). Yüksek iş doyumunun sonuçları arasında artan iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, müşteri memnuniyeti ve yaşam doyumu sayılabilir (Robbins ve Judge, 2017, s. 124-125). Öte yandan düşük iş doyumu; maliyeti yüksek işten ayrılmayla, işe devamsızlıkla, işe geç kalmayla ve hatta bozulmuş bir zihinsel sağlıkla sonuçlanabilir. İş doyumu, örgütler için oldukça önemli olduğundan, buna katkıda bulunan faktörlerin üzerinde durulması gerekir (Hellriegel ve Slocum, 2011, s. 88). İş doyumu için temel gereksinimler arasında daha yüksek ücret, adil bir ödeme sistemi, terfi fırsatları, katılımcı yönetim anlayışı, işyerindeki olumlu sosyal etkileşim, ilgi çekici görevler ve yüksek derecede özerklik yer alabilir. Ancak bireylerin işten elde ettikleri doyumun derecesi büyük ölçüde çalışma ortamına ve kendi ihtiyaç ve beklentilerine bağlıdır (Armstrong, 2006, s. 263-264). Bireylere öncelikle kendi istekleri, ihtiyaçları, kişisel arzuları olan çalışanlar olarak davranılması ve dikkate alınması gerektiği konusunda ısrar eden yeni yönetim paradigması, çağdaş örgütlerde iş doyumunun ne kadar önemli olduğunun çok iyi bir göstergesidir. İş doyumu yüksek çalışanın mutlu çalışan, mutlu çalışanın ise başarılı çalışan olduğu mantığı ortaya çıkmaktadır (Aziri, 2011, s. 78-79). Bu bağlamda iş doyumu, toplumların geleceğini şekillendirmede önemli rol oynayan öğretmenlik mesleğinde de üzerinde durulması gereken bir kavramdır.

Yeryüzündeki en eski mesleklerden birini yürüten öğretmenlerin kendi performansları ve genel eğitim sistemi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olan iş doyumlarına etki eden faktörlerin dikkate alınması oldukça önemlidir. Alan yazında öğretmenlerin iş doyumu genellikle yönetsel destek, kariyer fırsatları, özerklik, öğrenciler, maaş ve ödüller, mesleki tanınma ve iş arkadaşlarıyla iş birliği açılarından ele alınmaktadır (Iwu vd., 2018; Kim ve Loadman, 1994; Polatcan ve Cansoy, 2019; Sharma ve Jyoti, 2006; Toropova vd., 2021).

Yönetmelik desteğin öğretmenlerin iş doyumları üzerinde anlamlı etkisi vardır (Compasivo ve Falcunaya, 2020; Ertürk, 2021). Eğitim liderleri ve politika yapıcılarının, öğretmenlerin mesleki gelişimleri için ihtiyaç duydukları yönetmelik desteğin farkında olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin eğitim ortamlarındaki güncel değişiklikleri sürekli olarak benimsemelerini ve kendilerini uyarlamalarını sağlamak yönetmelik görevlerinden biridir. Yöneticiler, öğretmenin mesleki anlamda gelişme arzusunun sürdürme ve öğrenci başarısını artırma yollarını arama konusuna odaklanmalıdır. Sebulen ve Jimenez'e (2024, s. 846) göre yöneticiler tarafından sağlanan duygusal ve bilgilendirici desteğin varlığı, öğretmenlerin işle ilgili streslerinin azalmasına ve genel iş memnuniyetlerinin artmasına yardımcı olur. Bu destekleyici ortam, yalnızca öğretmenlerin refahını artırmakla kalmaz, aynı zamanda daha etkili ve öğrenci merkezli öğrenme deneyimine de katkıda bulunur. Zhang, vd.'e (2025, s. 15) göre ise, okul yöneticileri, daha işbirlikçi ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak için etkili liderlik uygulamalarını benimsemeye teşvik edilerek, öğretmenlerin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi ve sürekli öğrenmelerini destekleyecek ortamın oluşturulması sağlanmalıdır. Kariyer fırsatları da öğretmenlerde iş doyumunu etkileyen önemli bir unsurdur (Iwu vd., 2018). Geleneksel olarak kariyer, çalışanların sosyal veya bilimsel alanlarda verdikleri hizmette başarılı bir şekilde ilerlemeleri olarak anlaşılır. Örgütün yapısal özelliği nedeniyle çalışanların dikey kariyere devam etme fırsatı yoksa özellikle öğretmenler için geçerli olan yatay kariyerin geliştirilmesi için koşulların yaratılmasının önemli olduğu unutulmamalıdır (Guoba vd., 2022, s. 236). Araştırmalar, yaptıkları işlerinde özerk olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Fradkin-Hayslip, 2021; Kengatharan, 2020; Worth ve Van den Brande, 2020). İş özerkliği, çalışanlara, çalışma yöntemlerini yönetme konusunda sahip oldukları gücün boyutuna ilişkin genel bakış sağlar. Çalışanların sahip olduğu işin özerkliği, işi tamamlamak için çeşitli yöntemler kullanmalarına olanak tanır. Ayrıca çalışanları yeni fikirler keşfetmeye ve bunları daha etkili ve verimli şekilde geliştirmeye teşvik eder. Eğitim ortamlarında iş özerkliği, öğretmenlerin çalışma yöntemlerini ve çalışma programını seçebilme özgürlüğünü ve bunları gerçekleştirmedeki esneklikliği de içine alan tam kontrole sahip olma derecesidir (Mulyana ve Izzati, 2022, s. 739). Eğitim sistemleri, açık ve kapsayıcı bir karar alma süreci oluşturarak öğretmenler arasında okul politikalarının oluşturulması, müfredat tasarımı ve öğretim kaynaklarının seçimi konularında daha fazla özerkliği teşvik etmelidir. Ayrıca öğretmenlerin yenilikleri, uygulamaları ve öğretim yöntemlerini bağımsız olarak geliştirmeleri için gerekli kaynakların, zamanın ve alanın sağlanmasını da içeren destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak çok önemlidir (Wang, vd., 2025, s. 122). Kendilerini yaptıkları işte özerk hisseden öğretmenlerin iş stresleri azalır ve bunun sonucunda iş memnuniyetleri de artar. Öğrenciler açısından bakıldığında ise olumlu öğrenci davranışlarının öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artmasına katkı sağladığı bilinen bir gerçektir (Kengatharan, 2020). Zira bu durum öğretmenin kendini değerli hissetmesine ve verimliliğinin artmasına yol açar. Öğrenciler, sınıf düzenini bozan davranışlar sergilediklerinde öğretmenler işe karşı olumsuz tutum geliştirebilirler. Buckman ve Pittman'a (2021, s. 29-31) göre olumsuz öğrenci davranışının öğretmenin iş doyumunu üzerinde fiziksel veya duygusal etkisi olabilir. Öğretmenlerin sınıf ortamında sıkça çeşitli öğrenci davranış sorunlarıyla karşılaştığı göz önüne alındığında, bu davranışların öğretmenin öğretme becerisini engelleyeceği ve sonuçta öğretmenin işe karşı tutumunu veya duygusunu etkileyeceği muhtemeldir. Ayrıca öğrenci başarısı da öğretmenlerin iş doyumları üzerinde önemli bir etkidir (Dicke vd., 2020; Hoque vd., 2023). Öğretmenlerde iş doyumuna yol açan unsurlar arasında yüksek ücret (Iwu vd., 2018) ve ödüller (Sharma ve Jyoti, 2006) de yer alır. Ücret memnuniyeti çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkidir (Singh ve Loncar, 2010, s. 470). Çalışanlar, kendileri için önemli gördükleri ödüllerin en iyisini sunan işlere ve örgütlere ilgi duyarlar ve iyi performans göstererek ödül elde edebileceklerine inandıklarında

yaptıkları işe motive olurlar. İş doyumu, bireylerin aldıkları ödüllerin, hak ettiklerini düşündükleri ile karşılaştırdıklarında ne kadar olduğu ve ödüllerin çalışanlar arasında nasıl dağıtıldığı ile belirlenir (Lawler, 2006, s. 650). Öğretmenler, öğrencilerin yeni fikirler edinmelerine, sorunlarla başa çıkmalarına ve gelecekteki akademik başarıları için gerekli olan becerileri geliştirmelerine yardımcı olurlar. Öğrencilerin ihtiyaçları, her öğrencinin etkili bir şekilde öğrenmesine yardımcı olmak için doğru öğretim stratejilerini uygulayan mesleklerinde başarılı öğretmenler tarafından karşılanır. Öğretmenlerin yaşamlarının birçok yönü, kazandıkları ücretin öneminden etkilenir. Adil ve rekabetçi ücretlendirme, öğretmenlerin iş doyumunu ve moralini önemli ölçüde artırabilir. Bu durum, öğretmenlerin çabaları için adil bir şekilde ücretlendirildiklerini hissettiklerinde işlerine daha motive ve bağlı olma olasılıklarının daha yüksek olduğu anlamına gelir (Banu, 2024, s. 917). Ödüllerin etkisi, iş memnuniyetini objektif olarak ölçmeye çalışan örgütlerde önemli bir motivasyon unsuru olarak işlev görür. Maaşlar, teşvikler, ödenekler, ikramiyeler ve benzeri faktörler bireyin iş memnuniyetine katkıda bulunur. Etkili bir ödül sistemi, öğretmenleri, başarılı öğrenciler yetiştirmeye kendini adanmış eğitimciler olarak rollerini yerine getirme konusunda daha kararlı ve vicdanlı olmaya motive eder. (Rokeman, vd., 2023, s. 8). Daha yüksek maddi teşvikler, öğretmenlerin iş doyumunu da artırır. Bu durum, maddi teşviklerin öğretmenleri daha çok çalışmaya ve daha fazla çaba göstermeye motive edebileceği ve bunun da daha yüksek iş doyumuna yol açabileceği gerçeğine dayanmaktadır. Öğretmenler, çabaları takdir edildiğinde ve ödüllendirildiklerinde işlerine daha bağlı olurlar. Ayrıca kendilerini mali açıdan daha istikrarlı ve rollerinde daha desteklenmiş hissedeceklerinden maddi teşvikler, öğretmenlere iş güvenliği duygusu sağlayabilir. Bu artan güvenlik duygusu, iş doyumunun artmasına da katkıda bulunabilir (Olobia, 2024, s. 35). Öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olan bir diğer unsur mesleki tanınmadır. Tanınma, çalışanın üstlerinden gelen olumlu geri bildirim, takdir ve teşvik gibi kuruma yaptığı katkının kamuoyu tarafından kabul edilmesidir (Zeb vd., 2014, s. 279-280). Tanınma, iş gücüne duyulan güveni gösterir ve kendine güven duyulan birey daha verimli olmak için çabalar. Yöneticilerin, öğretmenlerin yeteneklerine ve becerilerine güvendiğini söylemesi ve onlara ne kadar değer verdiğini başkalarıyla paylaşması çok önemlidir (Abdullah vd., 2016, s. 48). Bu bağlamda çalışmalarının akranları, üstleri ve toplum tarafından takdir edildiğini ve tanındığını bilen öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin artacağı söylenebilir. Sun, vd.'e (2022, s. 2) göre öğretmenin mesleki tanınırlığı, işine olan güçlü bağlılığını ifade ederek öğretmenin mesleğini sürdürme arzusuna ve mesleğini sevmeye derecesine yansır. Zhang ve Chang'e (2025, s. 133) göre ise mesleki tanınırlığın geliştirilmesi, işe daha fazla bağlılık sağlayarak öğretmenlerin iş doyumunu artırabilir. Mesleki tanınırlık, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek için çok önemli bir psikolojik temeldir ve iş doyumunu ile arasında açık bir ilişki vardır. Okuldaki işbirliği de öğretmenlerin bilgi ve becerileriyle birlikte akademik ve sosyal iklimi şekillendirdiğinden, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti için önemli bir çevresel faktördür (Toropova vd., 2021, s. 75). Destekleyici ve olumlu öğretim ortamının öğretmenlerde daha yüksek iş doyumunu sağladığı genel olarak kabul edilmektedir (Bahtilla ve Hui, 2021). "İşbirliği" terimi, grup üyelerinin ortak bir hedefe ulaşmak için birlikte hareket etme davranışını ifade eder. Sosyal etkileşim teorisi perspektifinden bakıldığında, öğretmenler arasındaki işbirliği, belirli bir sosyal ortamdaki kişilerarası etkileşim olarak değerlendirilebilir. Mesleğin doğası, öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla etkili iş birliği yapma, bilgi paylaşma, etkileşimde bulunma ve bireysel yeteneklerin geliştirilmesini teşvik eder. Bu bağlamda mesleki işbirliği, yalnızlık hissini azaltarak öğretmenlerin iş doyumlarının artmasına katkıda bulunur (Zhang, vd., 2023, s. 2). İşbirliği içinde hareket ettiklerinde öğretmenlerin motivasyonları artarak daha üretken ve mutlu olacakları düşünüldüğünden öğrenci başarısı ve okuldaki sosyal yapı bu durumdan olumlu yönde etkilenir.

Öğretmenler, gelecek nesilleri eğiterek toplumun geleceğini şekillendirmede önemli rol üstlenmektedirler. Ancak öğretmenlik, yüksek düzeyde bağlılık, sıkı çalışma ve özveri gerektiren zorlu bir meslektir. Öğrencilere sağlanan eğitimin kalitesi büyük ölçüde öğretmenlerin mesleki rollerindeki etkililiğine bağlıdır (Kilag vd., 2023, s. 240). Bu nedenle, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen kritik faktörlerin anlaşılması, eğitim sisteminin hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak açısından önemlidir (Sumanasena ve Nawastheen, 2022, s. 4). İş doyumunu sağlayamayan öğretmenler, öğrencilerin öğrenimi ve okulun genel performansı üzerinde olumsuz etki yaratabilir. Öğretmenlerin iş doyumunun performanslarını büyük ölçüde etkilediğini ve bunun da öğrencilerin akademik performansını etkilediğini söylemek mümkündür (Bahtilla ve Hui, 2021, s. 23). Öğretmenlerin iş doyumunu, öğrenci başarısı ve okul etkililiği ile dolaylı ama güçlü biçimde ilişkili olduğundan konu ile ilgili ulusal alan yazında çok sayıda çalışmaya (Akkaş, 2017; Azimli ve Ada, 2022; Azimi ve Akan, 2019; Demirtaş ve Bal, 2023; Erdem vd., 2024; Filiz, 2014; Konca ve Dikmenli, 2021; Özgöl ve Kazak, 2024) rastlanmıştır. Ancak konuyu sistematik ve bütüncül olarak değerlendiren çalışmaya rastlanılmamıştır. Lin vd., (2018, s. 1-2), araştırmacıların yenilikçi fikirler üretmek amacıyla alandaki önemli araştırma konularını belirlemede zorluklarla karşılaşabileceğinden, araştırmaların mevcut durumu ve eğilimlerinin periyodik ve sistematik olarak incelenmesinin büyük önem taşıdığını, kazanılan anlayışların araştırmacıların kendi araştırma odakları üzerinde düşünmelerine ve daha ileri araştırmalar planlamalarına olanak tanıyacağını belirtmişlerdir. Keselman vd. 'e (1998, s. 351) göre de içerik analizi çalışmaları, araştırmacıların ilgili alan yazını yorumlama ve araştırmalarını yürütme konusunda yeterli becerilere sahip olmaları için yöntemsel bir rehber olarak kullanılabilir ve yapılan araştırmaların iyileştirilmesinde temel oluşturabilir. Bu bağlamda konuyla ilgili literatürün yapısal ve yöntemsel eğilimleri ortaya koyularak, öne çıkan ve görece daha az ele alınan konu ve yöntemler görünür kılınacağından, alanın gelecekteki kuramsal ve ampirik gelişimine yönelik kapsamlı ve bütüncül bir değerlendirme sunacağı düşünülmektedir. Çalışmanın amacı, Türkiye’de 2014-2025 yılları arasında öğretmenlerde iş doyumunu konu edinen makalelerin kapsamlı ve bütüncül bir biçimde analiz edilmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda öğretmenlerde iş doyumunu konusunda yayınlanan makalelerin; (i) yayım yıllarına, (ii) yayımlandıkları dergilere, (iii) yazar sayılarına, (iv) birlikte çalışılan konulara, (v) araştırma yöntemlerine, (vi) araştırma desenlerine, (vii) örneklem büyüklüklerine, (viii) örnekleme yöntemlerine, (ix) veri toplama yöntemlerine ve (x) veri analiz yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?” alt amaçlarına cevap aranmıştır.

1. Yöntem

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden betimsel içerik analizi kullanılmıştır.¹ İlgili konudaki genel eğilimlerin belirlenen kriterler dahilinde ortaya çıkarılmasının amaçlandığı (Çalık ve Sözbilir, 2014, s. 35) betimsel içerik analizi, belirli bir alanda yapılan araştırmaların sistematik, objektif ve niceliksel olarak analiz edilmesidir (Neuendorf ve Kumar, 2015, s. 1). Bu bağlamda çalışmada aşağıdaki aşamalar takip edilmiştir (Cooper, 1988, s. 124).

- 1) Araştırma sorularının açık ve kesin bir biçimde ifade edilmesi
- 2) Verilerin toplanması
- 3) Verilerin değerlendirilmesi
- 4) Verilerin analiz edilmesi
- 5) Sonuçların sunulması.

¹ Bu çalışma, insan ve hayvan denek kullanımını içermediği için etik kurul izni gerektirmemektedir. Araştırma sürecinde bilimsel ve akademik etik ilkelere uyulmuştur.

1.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, belirlenmiş ölçütleri taşıyan 142 makaleden oluşmaktadır. Bu ölçütler şu şekildedir:

- Çalışmaların 2014-2025 yılları arasında Türkçe olarak yayınlanması
- Araştırma kapsamındaki çalışmalar için 12 Nisan 2025'in son tarih olarak belirlenmesi
- İncelenen çalışmaların sadece yayınlanmış bilimsel makalelerden oluşması
- Çalışmaların Dergipark, Ulakbim ve Google Akademik veri tabanlarında yer alması
- Yapılan aramaların, "öğretmenlerin iş doyumu", "öğretmenlerde iş doyumu", "öğretmenlerin iş tatmini", "öğretmenlerde iş tatmini", "öğretmenlerin iş memnuniyeti" ve "öğretmenlerde iş memnuniyeti" anahtar kelimeleriyle sınırlandırılması.

1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacı doğrultusunda veri toplayabilmek için uzman görüşüne başvurulmuş ve bu doğrultuda "Öğretmenlerde İş Doyumu Alanında Yayınlanan Makale İnceleme Formu" araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu form makalelerin; "yayın yılı", "yayımlandığı dergi", "yazar sayısı", "çalışılan konular", "araştırmanın yöntemi", "araştırmanın deseni", "örneklem büyüklüğü", "örnekleme yöntemi", "veri toplama yöntemi" ve "veri analiz yöntemi" nin bulunduğu kutucuklardan oluşmaktadır.

1.3. Verilerin Analizi

Betimsel analiz tekniği kullanılan çalışmada; belirlenen anahtar kelimeler kullanılarak taramalar gerçekleştirilmiştir. Farklı veri tabanlarından yararlanıldığı için tekrarlı yayınlar veri setine alınmamıştır. Kategorik çözümlemelerde yazarların çalışmalarına ilişkin beyanları temel alınmıştır. Yapılan detaylı taramalar sonucunda tanımlanan kriterler çerçevesinde tespit edilen makaleler tek tek incelenerek numaralandırılmış ve yazar adlarına göre "Öğretmenlerde İş Doyumu Alanında Yayınlanan Makale İnceleme Formu"na aktarılmıştır. Araştırmaya dâhil edilen tüm çalışmalar için kodlamalar yapıldıktan sonra bilgiler Microsoft Excel programına işlenmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın her bir alt problemi birer kategori şeklinde sınıflandırılmış ve veriler düzenlenmiştir. Tüm kategoriler için frekans ve yüzdelere tablolar halinde sunulmuştur.

1.4. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Araştırmanın geçerliğini sağlamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen "Öğretmenlerde İş Doyumu Alanında Yayınlanan Makale İnceleme Formu" kullanılmış ve veri toplama ve analiz süreci ayrıntılı olarak açıklanmıştır (Balat vd., 2019). Ayrıca araştırma süreci, nitel araştırma ilkeleri doğrultusunda planlanmış ve uygulanmıştır. Veri kaynakları, araştırmanın amacı ve araştırma soruları ile ilişkili ölçütler esas alınarak belirlenmiştir. Kodlama ve tema oluşturma sürecinde alan yazına dayalı kavramsal çerçeve temel alınmış, elde edilen bulgular ilgili kuramsal yapı ile tutarlı olacak biçimde yapılandırılmıştır. Analiz süreci boyunca kodlar ve temalar tekrar gözden geçirilerek inandırıcılık sağlanmıştır. Araştırmada kodlama güvenirliliği için ise çalışmaya dâhil edilme ölçütleri doğrultusunda yazar ve eğitim bilimleri alanında bir uzman tarafından her bir çalışma dikkatlice okunmuş ve kodlamalar bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir.

Ardından tutarsız kodlama sonuçları üzerinde tartışılarak fikir birliğine varılmıştır. Bu aşamada “Güvenirlilik = $[\text{Görüş Birliği} / (\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı})] \times 100$ ” formülünden (Miles ve Huberman, 1994, s. 374) yararlanılarak kodlamalar arası tutarlılık .94 olarak belirlenmiştir. Yıldırım ve Şimşek (2005)’e göre, kodlama güvenirliğinin sağlanabilmesi için uyum yüzdesinin .70’in üzerinde olması gerekmektedir.

2. Bulgular

Çalışmada yer alan alt amaçlara yönelik bulgular tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

Araştırma kapsamında, öğretmenlerin iş doyumu konusuna yönelik yayınlanan makalelerin yayın yıllarına göre frekans ve yüzdelik dağılımlarına ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1:

Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımı

Yıl	f	%
2014	4	2.82
2015	6	4.23
2016	8	5.63
2017	15	10.56
2018	10	7.04
2019	14	9.86
2020	15	10.56
2021	14	9.86
2022	14	9.86
2023	25	17.61
2024	15	10.56
2025	2	1.41
Toplam	142	100

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu konusundaki yayınların yıllara göre dağılımında en fazla yayının 2023 (f=25), 2017 (f=15), 2020 (f=15) ve 2024 (f=15) yıllarında gerçekleştirildiği görülmektedir. En az yayının ise 2014 (f=4) ve 2025 (f=2) yıllarında yapıldığı göze çarpmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumu konusunu ele alan makalelerin yayınlandıkları dergilere göre frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin bulgular Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2:

Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Yayınlandıkları Dergilere Göre Dağılımı

Dergi Adı	f	%
Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi	3	2.11
Ekev Akedemi Dergisi	2	1.41
Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi	3	2.11
Eğitim ve Bilim	3	2.11
Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi	8	5.63
İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	2	1.41
İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	4	2.82
Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi	2	1.41
Turkish Studies-Educational Sciences	3	2.11
Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi	3	2.11
Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi	3	2.11
Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi	3	2.11
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	2	1.41

Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi	3	2.11
International Social Sciences Studies Journal	2	1.41
Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi	3	2.11
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	2	1.41
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi	3	2.11
Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi	2	1.41
Kastamonu Eğitim Dergisi	2	1.41
Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi	2	1.41
Sakarya University Journal of Education	2	1.41
Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi	2	1.41
Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi	2	1.41
International QMX Journal	2	1.41
Diğer	74	52.11
Toplam	142	100

*Bir defa yayın yapılan dergiler diğer olarak belirtilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna yönelik gerçekleştirilen araştırmaların en yoğun biçimde Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi (f=8) ile İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinde (f=4) yayınlandığı görülmektedir. Bu dergileri Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi (f=3), Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (f=3), Eğitim ve Bilim (f=3), Turkish Studies – Educational Sciences (f=3), Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi (f=3), Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi (f=3), Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi (f=3), Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (f=3), Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi (f=3) ve Pamukkale Eğitim Fakültesi Dergisi (f=3) takip etmektedir. Ayrıca konuyla ilgili çalışmalara diğer (f=74) çok sayıda farklı akademik dergilerde yer verildiği tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin yayınlanan çalışmaların, yazar sayılarına göre frekans ve yüzdelik dağılımlarını gösteren bulgular Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3:

Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı

Yazar Sayısı	f	%
Bir Yazarlı	30	21.13
İki Yazarlı	77	54.23
Üç Yazarlı	19	13.8
Dört Yazarlı	7	4.93
Beş Yazarlı	2	1.41
Altı Yazarlı	5	3.52
Sekiz Yazarlı	2	1.41
Toplam	142	100

Tablo 3'e göre, öğretmenlerin iş doyumunu konusunda yayınlanan makalelerin yazar sayıları incelendiğinde, en fazla iki yazarlı çalışmanın (f = 77) yapıldığı, bunu sırasıyla tek yazarlı (f = 30) ve üç yazarlı makalelerin (f = 19) izlediği görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu konusundaki makalelerin birlikte çalışılan konular açısından frekans ve yüzde değerlerine ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4:

Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Birlikte Çalışılan Konulara Göre Dağılımı

Konu	f	%	Konu	f	%
Liderlik	30	17.96	Okul Etkililiği	2	1.20
Tükenmişlik	14	8.38	Din kültürü algısı	1	0.60
Öğretim Uygulamaları	1	0.60	Spor Aktiviteleri	1	0.60

İş yaşam kalitesi	3	1.80	Psikolojik Sözleşme	1	0.60
İş Yaşamında Yalnızlık	2	1.20	Yenilikçi İş Davranışları	1	0.60
Örgüt iklimi	3	1.80	Adams'ın Eşitlik Teorisi	1	0.60
Entelektüel Sermaye	1	0.60	Öz yeterlik	5	2.99
Yabancılaşma	1	0.60	Sabır	1	0.60
Örgütsel Bağlılık	14	8.38	Akademik Okuryazarlık	1	0.60
Örgütsel Güven	1	0.60	İletişim Engelleri	1	0.60
Kişilik Özellikleri	3	1.80	Özerklik	3	1.80
Sosyal Sermaye	1	0.60	Psikolojik Sermaye	3	1.80
Karar Verme Stratejileri	2	1.20	Teknoloji Kullanımı	1	0.60
Örgütsel Adalet	6	3.59	Örgütsel Sessizlik	2	1.20
Öğretmen Performansı	5	2.99	İşten Ayrılma Niyeti	1	0.60
Yaşam Doyumu	5	2.99	Karara Katılım	1	0.60
Örgütsel Destek	4	2.40	Mesleki Gelişim	1	0.60
Motivasyon	7	4.19	Mesleki imaj	2	1.20
Örgüt Kültürü	2	1.20	Mesleki Profesyonellik	1	0.60
Veli Yaklaşımları	1	0.60	Örgütsel Erdemlilik	1	0.60
Örgütsel Mutluluk	2	1.20	Rekreasyonel	1	0.60
Örgütsel Çatışma	3	1.80	Aktivitelere Katılım	1	0.60
Öznel iyi Oluş	1	0.60	Yaşam Boyu Öğrenme	2	1.20
Negatif Düşünceler	1	0.60	Zaman Yönetimi	1	0.60
İş Talebi	1	0.60	Öğretmen İşbirliği	1	0.60
İş Aile / Aile İş Çatışması	3	1.80	Öğrenen Örgüt	1	0.60
Kolektif Öğretmen Yeterliği	1	0.60	Personel Güçlendirme	1	0.60
Mesleki Duygusal Bağlılık	1	0.60	Örgütsel Adanmışlık	1	0.60
Yaşam Anlamı	1	0.60	Örgütsel Vatandaşlık	1	0.60
İşe Angaje Olma	1	0.60	Duygusal Olaylar Kuramı	1	0.60
İş Güvencesi	1	0.60	İş Stresi	2	1.20
Psikolojik İyi Oluş	1	0.60	Meslektaş İlişkileri	1	0.60
			Toplam	167	100

* Bazı makalelerde birden fazla konu ile birlikte çalışıldığı için incelenen toplam makale sayısı (f=142) ile elde edilen frekansların toplamı arasında farklılık oluşmuştur.

Tablo 4'te, öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkilendirilen toplam 167 farklı konu tespit edilmiştir. Bu konular arasında öğretmenlerin iş doyumunun birlikte en fazla incelendiği alan liderliktir (f=30). Liderliği sırasıyla tükenmişlik (f=14) ve örgütsel bağlılık (f=14), motivasyon (f=7), örgütsel adalet (f=6), öğretmen performansı (f=5), yaşam doyumu (f=5), öz yeterlik (f=5) ve örgütsel destek (f=4) konuları takip etmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin yayınlanan çalışmaların, araştırma yöntemlerine göre frekans ve yüzdelik dağılımlarını gösteren bulgular Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5:

Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

Yöntem	f	%
Nicel	131	92,25
Nitel	6	4,23
Karma	3	2,11
Kuramsal	2	1,41
Toplam	142	100

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu alanında gerçekleştirilen çalışmaların büyük çoğunluğunun nicel araştırma yöntemi (f=131) ile yürütüldüğü, nitel (f=6), karma (f=3) ve kuramsal (f=2) araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmaların ise oldukça sınırlı sayıda olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu konusunu ele alan makalelerin araştırma desenlerine göre frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin bulgular Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6:

Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Araştırma Desenlerine Göre Dağılımı

Desen	f	%
Betimsel tarama	12	8,52
İlişkisel tarama	104	73,05
Yapısal eşitlik modeli	14	9,86
Olgubilim	2	1,41
Durum çalışması	2	1,41
Meta-analiz	1	0,70
Açıklayıcı Ardışık Desen	3	2,11
Doküman İncelemesi	2	1,41
Diğer	2	1,41
Toplam	142	100

Tablo 6'ya göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin yürütülen çalışmalarda araştırmacıların ağırlıklı olarak nicel araştırma desenlerini tercih ettikleri görülmektedir. Bu kapsamda, en çok tercih edilen araştırma deseni ilişkisel tarama modeli (f=104) olurken, bunu yapısal eşitlik modeli (f=14) takip etmektedir. Öte yandan, nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmalarda olgubilim (f=2), durum çalışması (f=2) ve doküman incelemesi (f=2) desenleri tercih edilmiştir. Karma yöntem çalışmalarında ise açıklayıcı ardışık desen (f=3) kullanıldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu konusundaki makalelerin örneklem büyüklüğü açısından frekans ve yüzde değerlerine ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7:

Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Örneklem Büyüklüğüne Göre Dağılımı

Örneklem	f	%
1-10 arası	2	1,41
11-30	3	2,11
31-100	7	4,93
101-300	62	43,66
301-1000	63	44,37
1000 den fazla	3	2,11
Belirtilmemiş	2	1,41
Toplam	142	100

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu konusunda yapılan çalışmaların büyük bir kısmının 301 ve üzeri (f=63) katılımcıdan oluşan örneklem gruplarıyla gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu örneklem büyüklüğünü sırasıyla 101-300 (f=62), 31-100 (f=7), 11-30 ve 1000'den fazla (f=3) ve 1-10 (f=2) aralığındaki örneklem grupları izlemektedir. Bazı çalışmalarda ise örneklem grubu belirtilmemiştir (f=2).

Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin yayınlanan çalışmaların, örnekleme yöntemlerine göre frekans ve yüzdelik dağılımlarını gösteren bulgular Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 8:*Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Örneklemeye Yöntemlerine Göre Dağılımı*

Örneklemeye Yöntemleri	f	%
Uygun örneklemeye	38	25.85
Basit Tesadüfî Örneklemeye	38	25.85
Belirtilmemiş	30	20.41
Küme Örneklemeye	15	10.21
Aykırı Durum Örneklemeye	1	0.68
Tabakalı Örneklemeye	7	4.76
Maksimum Çeşitlilik Örneklemeye	3	2.04
Evren Üzerinde Çalışma	10	6.80
Ölçüt Örneklemeye	5	3.40
Toplam	147	100

* Bazı makalelerde birden fazla örneklemeye yönteminden yararlanıldığı için incelenen toplam makale sayısı (f = 142) ile elde edilen toplam frekans değeri arasında farklılık oluşmuştur.

Tablo 8'e göre öğretmenlerin iş doyumu konusunda yayınlanan makalelerde kullanılan örneklemeye yöntemlerinin dağılımı dikkate alındığında, örneklemeye yöntemi belirtilmiş olan çalışmalarda en fazla tercih edilen yöntemlerin uygun örneklemeye (f=38) ve basit tesadüfî örneklemeye (f=38) olduğu görülmektedir. Bu yöntemleri sırasıyla küme örneklemeye (f=15), tabakalı örneklemeye (f=7), ölçüt örneklemeye (f=5) ve maksimum çeşitlilik örneklemeye (f=3) yöntemleri takip etmektedir. Ayrıca evren üzerinde çalışmaların (f=10) da yapıldığı görülmektedir. İncelenen çalışmalar arasında 30 makalede ise hangi örneklemeye yönteminin kullanıldığı belirtilmemesi dikkat çeken bir bulgu olarak öne çıkmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumu konusunu ele alan makalelerin veri toplama yöntemlerine göre frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9:*Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Veri Toplama Yöntemlerine Göre Dağılımı*

Veri Toplama Yöntemleri	f	%
Görüşme	7	4.83
Anket	133	91.72
Dokümanlar	5	3.45
Toplam	145	100

* Bazı makalelerde birden fazla veri toplama yönteminden yararlanıldığı için incelenen toplam makale sayısı (f = 142) ile elde edilen toplam frekans değeri arasında farklılık oluşmuştur.

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu konusunda gerçekleştirilen araştırmaların büyük çoğunluğunda veri toplama aracı olarak anket (f = 133) tercih edilmiştir. Bunu sırasıyla görüşme tekniği (f = 7) ve dokümanlar (f = 5) izlemektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu konusunu ele alan makalelerin veri analiz yöntemlerine göre frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10:*Öğretmenlerin İş Doyumu ile İlgili Makalelerin Veri Analiz Yöntemlerine Göre Dağılımı*

Veri Analiz Yöntemleri	f	%
Betimsel İstatistikler	134	20.3
Korelasyon	104	15.8
T -testi	87	13.2
Anova	83	12.6
Faktör Analizi	41	6.2
Regresyon	60	9.1
Mann Whitney U Testi	15	2.3

Kruskall Wallis H Testi	15	2.3
K- Kare Testi	2	0.3
Spearman Korelasyon Testi	3	0.5
Yol Analizi	16	2.4
İçerik Analizi	4	0.6
Betimsel Analiz	5	0.8
Toplam	569	100

* Makalelerde birden fazla veri analiz yönteminden yararlanıldığı için incelenen toplam makale sayısı (f = 142) ile elde edilen toplam frekans değeri arasında farklılık oluşmuştur.

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumu konusundaki araştırmalarda en yaygın olarak betimsel istatistiklerin (f=134) kullanıldığı, bunu sırasıyla korelasyon (f=104), t-testi (f=87), anova (f=83) ve regresyon (f=60) analiz yöntemlerinin takip ettiği gözlemlenmiştir.

Tartışma Sonuç ve Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, öğretmenlerde iş doyumu konusunda yayınlanan makalelerin genel olarak benzer araştırma gelenekleriyle yürütüldüğü belirlenmiştir. İncelenen makalelerin sırasıyla; 2023 (f=25), 2024 (f=15), 2020 (f=15) ve 2017 (f=15) yıllarında yoğunlaştığı, en çok Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi (f=8) ve İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinde (f=4) yayınlandığı, iki yazarlı çalışmaların (f=77) daha çok olduğu, birlikte çalışılan konulara bakıldığında en fazla liderlik (f=30) ile ele alındığı, çoğunlukla nicel araştırma yöntemi (f=131) ile yürütüldüğü, buna paralel olarak en fazla ilişkisel tarama modeli (f=104) tercih edildiği, çalışmaların büyük bir kısmının 301 ve üzeri katılımcıyla (f=63) gerçekleştirildiği, en fazla uygun örnekleme (f=38) ve basit tesadüfi örnekleme (f=38) yöntemlerinin kullanıldığı, veri toplama aracı olarak en çok anketlerden (f=133) yararlanıldığı ve veri analiz yöntemi olarak ise en çok betimsel istatistiklerin (f=134) kullanıldığı görülmüştür.

Öğretmenlerde iş doyumu üzerine yazılan makalelerin en çok 2023, 2024, 2020 ve 2017 yıllarında gerçekleştirildiği, en az yayının 2025 yılında yapıldığı görülmektedir. Çalışmaların 2020 ve sonrasında yoğunluk kazandığı göz önüne alındığında, konuya olan ilginin son yıllarda arttığı söylenebilir. En az çalışmanın 2025 yılında yapılmasının nedeni ise mevcut araştırmanın bu yılın Nisan ayına kadar olan çalışmaları kapsamından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerde iş doyumu konulu makalelerin en çok Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisinde yayınlandığı görülmektedir. Alanda uzunca bir süre hizmet vererek kendilerini kanıtlamış diğer dergilerde ise konuyla ilgili yayınların daha az yapılmış olması dikkat çekici bir bulgudur. Bilimsel bir yayının görünürlüğü oldukça önemli (El-Omar, 2014, s. 109) olduğundan bu tür dergilerde yayın sayısının çoğalması, konunun daha görünür kılınmasını ve uygulamaya dönük etkililiğinin artmasını sağlayabilir.

Öğretmenlerde iş doyumu konusunda yayınlanan makalelerin yazar sayıları incelendiğinde, en fazla iki yazarlı çalışmanın yapıldığı, bunu sırasıyla tek yazarlı ve üç yazarlı makalelerin izlediği belirlenmiştir. Bu noktada, konu üzerinde araştırmacıların iş birliği içinde çalışmaya önem verdikleri söylenebilir. Larivière vd., (2015), yazarlar arasındaki işbirliğinin yayınların atıf oranlarını artırdığını dolayısıyla dergilerin etki faktörlerine olumlu yönde katkı sağladığını vurgulamışlardır. Orakçı'nın (2023) yaptığı içerik analizi çalışmasında da bu araştırmanın bulgularıyla benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunun birlikte en fazla incelendiği alan liderliktir. Daha sonra tükenmişlik ve örgütsel bağlılık değişkenleri iş doyumuyla birlikte en sık çalışılan konulardır. Liderlik, kişinin belirlenen hedefe ulaşmak amacıyla diğer

insanları veya astlarını bilinçli ve gönüllü olarak bir şeyler yapabilmeleri için yönlendirme, etkileme, teşvik etme ve kontrol etme yeteneği olarak tanımlanabilir. İyi bir liderlik tarzı; iç iletişimi güçlendirebileceği, güven inşa edebileceği ve örgütsel hedeflere ulaşmak için elverişli çalışma ortamı yaratabileceğinden örgütün başarısının temel itici gücü olarak işlev görür. Çeşitli durumlarda farklı liderlik stillerinin nasıl yönetileceğini anlamak, örgütün değişen ortamlara uyum sağlama ve gelişme yeteneğine katkıda bulunabilir (Darwis, vd., . (2024, s. 149-151). Örgütlerde yöneticilerin sergiledikleri liderliğin çalışanlar üzerindeki etkisi bilinen bir gerçektir (Aydın vd., 2013; Doğan, 2022; Kılıç, 2020; Sökmen ve Benk, 2020). Nitekim Canlı ve Yurtyapan (2023) da örgüt kültürüne yönelik yapılan lisansüstü tezleri inceledikleri çalışmalarında konunun en çok liderlik ile birlikte çalışıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca örgütsel tükenmişlik ve örgütsel bağlılık, öğretmenlerin iş doyumunda önemli bir yere sahiptir. Alan yazında örgütsel tükenmişliğin öğretmenlerin iş doyumuna olumsuz yönde etkilediğini (Kara, 2020; Nagar, 2012; Yorulmaz vd., 2017), örgütsel bağlılığın ise öğretmenlerin iş doyumuna olumlu yönde etki ettiğini (Demirtaş, 2015; Önder vd., 2019; Yucel ve Bektas, 2012) ortaya koyan çok sayıda çalışma mevcuttur.

Öğretmenlerin iş doyumunu alanında gerçekleştirilen çalışmaların büyük çoğunluğunun nicel araştırma yöntemi ile yürütüldüğü; nitel, karma ve kuramsal araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmaların ise oldukça az sayıda olduğu görülmektedir. Nicel çalışmaların verilerinin toplanma ve analiz sürecinin diğerlerine kıyasla daha kısa süre ve daha az çaba gerektirmesi bunun nedeni olarak gösterilebilir (Akaydın ve Çeçen, 2015, s. 194). Ayrıca, Türkiye'deki eğitim bilimleri alanındaki araştırmacıların genel olarak nitel yöntemi tercih etmedikleri bu durumun bir başka nedeni olarak düşünülebilir (Saban vd., 2010, s. 141). Bu çalışmanın sonuçlarıyla benzer biçimde, Gökmen vd. (2017) de uzaktan eğitim tezlerindeki yöntemsel eğilimleri inceledikleri çalışmalarında nicel metodolojinin ağırlıkta olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. İş doyumunun karmaşık ve öznel doğası göz önüne alındığında, anketlere dayanan nicel çalışmaların ağırlığı, öğretmenlerin iş doyumuna dair kapsamlı bir anlayışı kısıtlayabilir. Konuya ilişkin nitel araştırmaların çoğaltılması, bulguları geliştirebilir ve kavramın daha incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlayabilir (Poloni, vd., 2025, s. 17).

Araştırmada, ağırlıklı olarak nicel araştırma desenlerinin tercih edildiği görülmektedir. Bu kapsamda, ilişkisel tarama modeli oldukça yoğun bir şekilde tercih edilirken, bunu yapısal eşitlik modeli izlemektedir. Diğer araştırma desenlerine kıyasla, tarama modelinde planlama ve uygulamanın nispeten kolay olması, araştırmalarda çoğunlukla tarama modelinin kullanılmasının nedeni olarak gösterilebilir (Koşar vd., 2017, s. 42). Babur ve diğerlerinin (2016) yaptıkları çalışmada da uzaktan eğitim dergilerindeki makalelerin desen tercihlerinde nicel metodolojide tarama deseninin ağırlıkta olduğu görülmüştür. Diğer yandan, nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmalarda olgubilim, durum çalışması ve doküman incelemesi desenleri ön plana çıkmaktadır. Karma yöntem çalışmalarında ise açıklayıcı ardışık desen tercih edilmiştir.

Araştırmanın bir başka önemli bulgusu, öğretmenlerin iş doyumunu konusundaki çalışmaların büyük çoğunluğunun 301-1000 aralığındaki katılımcıdan oluşan örneklem gruplarıyla gerçekleştirildiğidir. Bu durum, konu üzerine yayınlanan makalelerin ağırlıklı olarak nicel araştırma yöntemleriyle yürütülmesinden kaynaklanmaktadır. Benzer biçimde, (Selçuk vd., 2014) de yaptıkları içerik analizi çalışmalarında en çok 301 ve üzeri örneklem gruplarıyla çalışıldığını belirtmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak, (Akaydın ve Çeçen, 2015) ise okuma becerisi ile ilgili makaleleri inceledikleri çalışmalarında, 101-300 aralığındaki örneklem sayısının daha çok kullanıldığını tespit etmişlerdir. Çoğunlukla büyük örneklem gruplarıyla çalışılması, daha az örneklem gruplarıyla çalışma gerektiren nitel araştırmaların azlığından ileri geldiği söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumu konusunda yayınlanan makalelerde en çok uygun örnekleme ve basit tesadüfi örnekleme yöntemlerinin tercih edildiği, bunları örnekleme yönteminin belirtilmediği makale sayısının takip ettiği görülmektedir. İncelenen çalışmaların büyük çoğunluğunun nicel araştırma yöntemleriyle yürütülmesi ve zaman ve maliyet açısından kolaylık sağladığından araştırmacıların daha çok uygun örnekleme yöntemine yönelmesi bunun nedeni olarak düşünülebilir. Kurtoğlu ve Seferoğlu (2013) da yaptıkları çalışmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Diğer taraftan örnekleme yönteminin belirtilmediği araştırma sayısının oldukça fazla olması dikkat çekicidir. Bu bulgudan hareketle, araştırmacıların örnekleme yöntemi açısından eksik oldukları düşünülebilir. Gökmen vd. (2017), Koşar vd. (2017), Kurtoğlu ve Seferoğlu (2013) da çalışmalarında, inceledikleri araştırmaların önemli bir kısmında örnekleme yönteminin belirtilmediğini tespit etmişlerdir. Oysaki bilimsel araştırmalarda örnekleme yönteminin ciddiyetle ele alınmasının araştırmanın niteliğini de artıracakı söylenebilir.

Araştırmada incelenen makalelerde veri toplama yöntemi olarak en çok anket tercih edilirken, bunu sırasıyla görüşme tekniği ve dokümanlar takip etmektedir. Görüşmelerden elde edilen sözlü verilere kıyasla, anket aracılığıyla toplanan verilerin kolay işlenebilir ve analiz edilebilir (Young, 2016) olması, diğer veri toplama yöntemlerine göre anket kullanılarak veri toplamanın daha hızlı gerçekleştirilmesi ve zaman kazandırması bunun nedenleri olarak gösterilebilir. Goodfellow'a (2023, s. 1309) göre ise ekonomik olması ve sonuçlarının genellenebilirliği, araştırmacıları veri toplama aracı olarak anket kullanmaya yönlendirmektedir. Benzer biçimde Canlı ve Yurtyapan (2023), Gökmen vd., (2017) de yaptıkları içerik analizi çalışmalarında en fazla anketlerden, daha sonra görüşmelerden yararlanıldığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırmadan farklı olarak, Çifçi ve Ersoy (2019) ise inceledikleri çalışmalarda en çok görüşme formundan yararlanıldığını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin iş doyumu konusu üzerine yayınlanan makalelerde veri analiz yöntemi olarak en fazla betimsel istatistiklerin kullanıldığını, bunu sırasıyla korelasyon, t-testi, Anova ve regresyon analiz yöntemlerinin izlediği görülmektedir. Betimsel istatistikler, değişkenlerin verilerini anlamlı şekilde tanımlamaya yardımcı olan temel analiz teknikleridir. Bu yöntem, mevcut verilerin ötesinde herhangi bir sonuca varmak için kullanılmaz ancak verileri yorumlamada yardımcı olur (Starbuck, 2023, s. 97). Gerçekleştirilmesi ve yorumlanması nispeten kolay olduğu için betimsel istatistikler, verileri özetlemenin ve örneklem hakkında açıklama sağlamanın yaygın bir yoludur (Marshall ve Jonker, 2010, s. 5). Ayrıca incelenen çalışmalar çoğunlukla nicel yöntemle yürütüldüğünden bu bulguya ulaşılmasının doğal olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde Tanrıverdi ve Apak (2013) da görsel okuryazarlık üzerine yaptıkları içerik analizi çalışmalarında, veri analiz yöntemi olarak en çok betimsel istatistiklerin kullanıldığını belirtmişlerdir. Bu araştırma kapsamında incelenen nitel çalışmalarda ise en fazla içerik analizi ve betimsel analiz yöntemlerinden yararlanıldığı tespit edilmiştir. Göktaş vd. (2012) de eğitim teknolojileri araştırmalarındaki eğilimleri inceledikleri çalışmalarında, bu araştırma sonuçlarıyla benzer bulgulara ulaşmışlardır.

Bu çalışmada 2014-2025 yılları arasında Türkiye’de öğretmenlerde iş doyumu üzerine yayınlanmış makalelerin eğilimleri bütüncül ve kapsamlı bir şekilde incelenerek konu ile ilgili alan yazındaki boşluğun doldurulması ve araştırmacılara ışık tutması amaçlanmıştır. Araştırma bulgularına dayalı olarak, alandaki saygın dergilerde eğitim örgütleri için oldukça önem taşıyan öğretmenlerde iş doyumu konulu yayınların sayısı çoğaltılabilir. Konuyla ilgili çok yazarlı yayınların artırılabilmesi için araştırmacılar teşvik edilebilir. Farklı büyüklükteki örneklem ile çalışarak, konu ile ilgili nitel ve karma yöntem araştırmalarının sayısı artırılabilir. Buna paralel olarak nitel ve karma yöntem desenlerinde, çalışmaların örneklem büyüklüklerinde, örnekleme yöntemlerinde, veri toplama yöntemlerinde ve veri analiz yöntemlerinde çeşitliliğe gidilebilir.

Kaynakça

- Abdullah, N., Shonubi, O. A., Hashim, R. & Hamid, N. (2016). Recognition and appreciation and its psychological effect on job satisfaction and performance in a Malaysia IT company: Systematic review. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 21(9), 47-55.
- Akaydın, Ş. & Çeçen, M. A. (2015). Okuma becerisiyle ilgili makaleler üzerine bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 40(178), 183-198.
- Akkaş, S. (2017). Özel eğitim ve Oçem sınıflarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53-65.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. (Tenth Edition). London: Kogan Page.
- Aydın, A., Sarier, Y. & Uysal, Ş. (2013). The effect of school principals' leadership styles on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806-811.
- Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Azimli, G. & Ada, Ş. (2022). Lise yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 62, 263-289.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 77-86.
- Babur, A., Kiper, A., Çukurbaşı, B., Özer, E. A., Tonbuloğlu, İ., Küçük, Ş. & Horzum, M. B. (2016). 2009-2013 Yılları arasında uzaktan eğitim dergilerinde yayınlanan makalelerin yöntemsel açıdan incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 6(1), 123-140.
- Bahtilla, M. & Hui, X. (2021). The impact of school environment on teachers' job satisfaction in secondary schools. *European Journal of Education Studies*, 8(7), 16-43.
- Balat, Ş., Kayalı, B., Gündüz, A., & Göktaş, Y., (2019). Doktora tezlerinde alınan geçerlik ve güvenirlik önlemleri. *28th International Conference on Educational Sciences-ICES/UEBK*, Ankara.
- Banu, T. (2024). The impact of compensation on teachers' job satisfaction at private schools: A case of Bangladesh. *International Journal of Research and Scientific Innovation (IJRSI)*, 11(12), 913-918.
- Buckman, D. G. & Pittman, J. T. (2021). Student discipline and teacher job satisfaction: A dual district analysis. *Georgia Educational Researcher*, 18(2), 24-51.
- Canlı, S. & Yurtyapan, E. C. (2023). Eğitim örgütlerinde örgüt kültürüne yönelik lisansüstü tezlerin incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(50), 483-503.
- Compasivo, G. P. & Falcunaya, B. C. (2020). Administrative support and job satisfaction of private school teachers. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8711-8728.
- Cooper, H. M. (1988). Organizing knowledge syntheses: A taxonomy of literature reviews. *Knowledge in Society*, 1(1), 104-126.
- Çalık, M. & Sözbilir, M. (2014). Parameters of content analysis. *Education and Science*, 39 (174), 33-38.

- Çifçi, M. & Ersoy, M. (2019). Okulöncesi eğitimi alanındaki araştırmaların yönelimleri: Bir içerik analizi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(3), 862-886.
- Darwis, A. A., Saputra, A., Apriyanti, A. T., Asyarah, W. N., Matori, Z., & Dwiyo, Y. (2024). Conceptual analysis of the importance of leadership style in educational organizational behavior. *International Journal of Economics Accounting and Management*, 1(3), 147-153.
- Demirtaş, Z. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study on elementary schools. *Kastamonu Education Journal*, 23(1), 253-268.
- Demirtaş, Z. & Bal, M. S. (2023). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 625-642.
- Dicke, T., Marsh, H. W., Parker, P. D., Guo, J., Riley, P., & Waldeyer, J. (2020). Job satisfaction of teachers and their principals in relation to climate and student achievement. *Journal of Educational Psychology*, 112(5), 1061-1073.
- Dilekçi, Ü. (2022). Teacher autonomy as a predictor of job satisfaction. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 11(2), 328-337.
- Doğan, Ü. (2022). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Asya Studies-Academic Social Studies* 6(19), 11-20.
- El-Omar, E. M. (2014). How to publish a scientific manuscript in a high-impact journal. *Advances in Digestive Medicine*, 1, 105-109.
- Erdem, M., Meriç, E. & Bayat, D. İ. (2024). Özel eğitim öğretmenlerinde sabır ve iş doyumu ilişkisi. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 59, 27-50.
- Ertürk, R. (2021). The relationship between school administrators' supportive behaviors and teachers' job satisfaction and subjective well-being. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 184-195.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- Fradkin-Hayslip, A. (2021). Teacher autonomy, motivation, and job satisfaction: perceptions of elementary school teachers according to self-determination theory. *Ilkogretim Online*, 20(2), 198-205.
- Goodfellow, L. T. (2023). An overview of survey research. *Respiratory Care*, 68(9), 1309-1313.
- Gökmen, Ö. F., Uysal, M., Yaşar, H., Kırksekiz, A., Güvendi, G. M. & Horzum, M. B. (2017). Türkiye'de 2005-2014 yılları arasında yayınlanan uzaktan eğitim tezlerindeki yöntemsel eğilimler: Bir içerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42(189), 1-25.
- Göktaş, Y., Küçük, S., Aydemir, M., Telli, E., Arpacık, Ö., Yıldırım, G. & Reisoğlu, İ. (2012). Educational technology research trends in Turkey: A content analysis of the 2000-2009 decade. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 12(1), 191-196.
- Guoba, A., Žygaitienė, B. & Kepalienė, I. (2022). Factors influencing teachers' job satisfaction. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 4(4), 234-241.
- Hellriegel, D. & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior*. United States: South-Western, Cengage Learning.
- Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y. & Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: A review (2010-2021). *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-7.

- Iwu, C. G., Ezeuduji, I. O., Iwu, I. C., Ikebuaku, K. & Tengeh, R. K. (2018). Achieving quality education by understanding teacher job satisfaction determinants. *Social Sciences*, 7(2), 25.
- Judge, T. A. & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. M. Eid, & R. J. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being*, in (pp. 393-413). New York, NY, US: Guilford Pres.
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science (IJRES)*, 6(1), 160-171.
- Kengatharan, N. (2020). The effects of teacher autonomy, student behavior and student engagement on teacher job satisfaction. *Educational Sciences: Theory&Practice*, 20(4),1-15.
- Kılıç, M. Y. (2020). Otantik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve öğretmenlerin iş tatmini üzerine etkisinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(6), 2271-2283.
- Keselman, H. J., Huberty, C. J., Lix, L. M., Olejnik, S., Cribbie, R. A., Donahue, B., et al. (1998). Statistical practices of educational researchers: An analysis of their ANOVA, MANOVA, and ANCOVA analyses. *Review of Educational Research*, 68(3), 350-386.
- Kilag, O. K. T., Angtud, R. M. A., Uy, F. T., Alvez, G. G. T., Zamora, M. B., Canoy, C. B. & Sasan, J. M.V. (2023). Exploring the relationships among work motivation, job satisfaction, administrative support, and performance of teachers: A comprehensive study. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(3), 239-248.
- Kim, I. & Loadman, W. (1994). *Predicting teacher job satisfaction*. Columbus, OH: Ohio State University.
- Konca, A. S. & Dikmenli, Y. (2021). Okul öncesi öğretmenlerin iş doyumunu ve veli yaklaşımları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2005-2035.
- Koşar, D., Er, E., Kılınç, A. Ç. & Koşar, S. (2017). Öğretmen liderliğine ilişkin yapılan çalışmaların incelenmesi: Bir içerik analizi çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 29-36.
- Kurtoğlu, M. & Seferoğlu, S. S. (2013). Öğretmenlerin teknoloji kullanımı ile ilgili Türkiye kaynaklı dergilerde yayımlanmış makalelerin incelenmesi. *Journal of Instructional Technologies and Teacher Education*, 2(3), 1-10.
- Larivière, V., Gingras, Y., Sugimoto, C. R. & Tsou, A. (2015). Team size matters: Collaboration and scientific impact since 1900. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 66(7), 1323-1332.
- Lawler, E. E. (2006). What makes people effective? J. V. Gallos (Ed.), *Organization development*, in (pp. 634-655). San Francisco, CA: Jossey-Bas.
- Lin, T. J., Lin, T. C., Potvin, P. & Tsai, C. C. (2018). Research trends in science education from 2013 to 2017: A systematic content analysis of publications in selected journals. *International Journal of Science Education*, 41(3), 1-21.
- Marshall, G. & Jonker, L. (2010). An introduction to descriptive statistics: A review and practical guide. *Radiography*, 16(4), 1-7.
- McShane, S. L. & Glinow, M. A. V. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*. (5nd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks CA: SagePublication.
- Mulyana, O. P. & Izzati, U. A. (2022). Job autonomy and teacher career commitment in educational. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research*, 3(6), 737-749.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43-60.
- Neuendorf, K. A., & Kumar, A. (2015). Content analysis. Mazzoleni (Ed.), *The international encyclopedia of political communication*, in (pp. 1-10). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Olobia, O. R. (2024). The relationship between compensation incentives and teachers' job satisfaction in secondary schools in Delta State. *Journal of Public Administration and Social Welfare Research*, 9(1), 31-37.
- Orakcı, Ş. (2023). Türkiye'deki bilişsel esneklik konulu makalelerin incelenmesi: Bir betimsel içerik analizi çalışması. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(39), 1484-1507.
- Önder, M. E., Akçıl, U., & Cemaloğlu, N. (2019). The relationship between teachers' organizational commitment, job satisfaction and whistle blowing. *Sustainability*, 11(21), 1-22.
- Özgöl, E. & Kazak, E. (2024). Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş yaşam kalitesi algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (45), 61-83.
- Polatcan, M. & Cansoy, R. (2019). Examining studies on the factors predicting teachers' job satisfaction: A systematic review. *International Online Journal of Education and Teaching*, 6(1), 116-134.
- Poloni, R., Oliveira, C. & Lopes, J. (2025). Individual and organizational variables in job satisfaction of first-to ninth-grade teachers: A preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses-guided scoping review. *Education Sciences*, 15(4), 451.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Boston: Pearson Education.
- Rokeman, N. R. M., Kob, C. G. C. & Sobry, H. C. (2023). The role of reward in teachers' job satisfaction towards job performance: A literature review. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(11), e002591.
- Saban, A., Eid Koçbeker, B. N., Saban, A., Alan, S., Doğru, S., Ege, İ., Arslantaş, S., Çınar, D. & Tunç, P. (2010). Eğitim bilim alanında nitel araştırma metodolojisi ile gerçekleştirilen makalelerin analiz edilmesi. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 125-142.
- Sebullen, M. T., & Jimenez, O. B. (2024). Examining the impact of administrative support on transformational leadership and teacher job satisfaction. *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 11(10), 840-863.
- Selçuk, Z., Palancı, M., Kandemir, M. & DüNDAR, H. (2014). Eğitim ve bilim dergisinde yayınlanan araştırmaların eğilimleri: İçerik analizi. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 430-453.
- Sharma, R. D. & Jyoti, J. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 18(4), 349-363.
- Singh, P. & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Industrial Relations*, 65(3), 470-490.

- Sökmen, A. & Benk, O. (2020). Dönüşümsel liderlik, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kamu çalışanlarına yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357.
- Starbuck, C. (2023). Descriptive statistics. *The fundamentals of people analytics: With applications in R*, in (pp. 97-120). Springer International Publishing.
- Sumanasena, M. L. H. & Nawastheen, F. M. (2022). Teacher job satisfaction: A review of the literature. *Muallim Journal of Social Science and Humanities*, 6(4), 1-12.
- Sun, B., Zhu, F., Lin, S., Sun, J., Wu, Y., & Xiao, W. (2022). How is professional identity associated with teacher career satisfaction? A cross-sectional design to test the multiple mediating roles of psychological empowerment and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 9009.
- Tanrıverdi, B. & Apak, Ö. (2013). Görsel okuryazarlık üzerine bir içerik analizi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(1), 267-294.
- Toropova, A., Myrberg, E. & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
- Wang, G., Bai, H., Wang, S., & Hu, Y. (2025). Teacher autonomy and teacher job satisfaction: A chain-mediated model of self-efficacy and intrinsic motivation. *Journal of Psychology in Africa*, 35(1), 117-125.
- Worth, J. & Van den Brande, J. (2020). *Teacher autonomy: How does it relate to job satisfaction and retention?* Slough: NFER.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yay.
- Yorulmaz, Y. İ., Colak, İ. & Altınkurt, Y. (2017). A meta-analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 71, 175-192.
- Young T. J. (2016). Questionnaires and Surveys. Zhu Hua (Ed.), *Research methods in intercultural communication: A practical guide*, in (pp.165-180). Oxford: Wiley.
- Yucel, I. & Bektas, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
- Zeb, A., Jamal, W. & Ali, M. (2015). Reward and recognition priorities of public sector universities' teachers for their motivation and job satisfaction. *Journal of Managerial Sciences*, 9(2), 214-224.
- Zeb, A., Rehman, S., Saeed, G. & Ullah, H. (2014). A study of the relationship between reward and recognition and employees job satisfaction: A literature review. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 7(2), 278-291.
- Zhang, X., Cheng, X. & Wang, Y. (2023). How is science teacher job satisfaction influenced by their professional collaboration? evidence from Pisa 2015 data. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20, 1137.
- Zhang, C., Alias, B. S., & Nordin, M. N. (2025). Effects of distributive leadership on teachers' job satisfaction in public schools: A systematic review. *Education Sciences*, 15(4), 412.
- Zhang, X. M. & Chang, Y. C. (2025). The relationship between professional identity and job satisfaction among teachers at newly established undergraduate institutions: The mediating role of work engagement. *Journal of Education and Learning*, 14(2), 125-138.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.