

The Meta Analysis of Teachers' Perceptions of Job Satisfaction According to the Age Variable

Prof. Dr. Erdal Toprakçı
Ege University, Türkiye
ORCID: 0000-0001-9552-9094
erdaltoprakci@gmail.com

Şükrü Güler (PhD Stud., Teacher)
MoNE-Manisa Social Sciences High School, Türkiye
ORCID: 0000-0001-6714-7224
sukruguler20@gmail.com

Abstract

As job satisfaction is a key factor in enhancing workforce productivity and improving the quality of the education system, it is a concept frequently studied, particularly in the field of educational management research. One of the factors determining teachers' job satisfaction is their individual/demographic characteristics (gender, age, professional seniority, marital status, educational background, etc.). In the present study, a meta-analysis was conducted within the context of a quantitative research synthesis to determine whether teachers' perceptions of job satisfaction differ according to the age variable. Within the scope of the research, 324 master's and doctoral theses, sampled from schools in Turkey between 2007 and 2023 and written in Turkish, were examined; following the inclusion and exclusion process, a meta-analysis was conducted on 87 studies. According to the research findings, there is no publication bias in the studies examined. Teachers' age has a very low influence on their job satisfaction. The job satisfaction level of older teachers is higher than that of middle-aged teachers. This higher level is positively influenced by certain moderating variables (publication type, school type, and sample region). Given that age has a very low influence on job satisfaction, it is recommended that school leaders consider the potential influence of other factors when implementing measures to enhance their teachers' job satisfaction. In order to produce new meta-analyses in the future, there must be a publication policy and framework that ensures primary studies examining the relationship between age, demographic variables and job satisfaction are included, along with their data suitable for meta-analysis. Meanwhile, whilst other meta-analyses capable of producing cross-cultural results may be conducted, once the number of meta-analyses examining the relationship between age and job satisfaction reaches a level suitable for statistical processing, advanced/meta-meta-analyses may be carried out. Furthermore, it may be advisable to conduct Cross-Temporal Meta-Analysis (CTMA) studies aimed at accurately estimating the effects of age on job satisfaction.

Keywords: Teacher, Job satisfaction, Age, Meta-analysis



**E-International
Journal of
Pedagogogy**

Vol: 6, No: 1, pp. 22-47

Research Article

Received: 11.12.2025

Accepted: 21.04.2026

This article has been **checked for plagiarism** using similarity software during the preview process and before publication.

Copyright

This work is licensed under Creative Commons Attribution



International License

Open Access

e-ijer is an open access journal in accordance with the **BOAI** definition of open access.



Suggested Citation

Toprakçı, E. & Güler, Ş. (2026). The meta analysis of teachers' perceptions of job satisfaction according to the age variable, *E-International Journal of Pedagogogy (e-ijpa)* 6(1), 22-47. <https://www.e-ijpa.com/pedandragoji/article/view/160>

Extended Abstract

Problem: Education is a vital process through which individuals acquire knowledge, skills and values that contribute to the continuity of social life. Teachers are a key factor in ensuring this process is carried out effectively. Teachers are employees of school organisations, and as in any organisation, the satisfaction employees derive from their work is a key variable in determining both their quality of life and labour productivity, as well as the quality of the education system (Harter et al., 2002; Judge & Bono, 2001; Wright & Cropanzano, 2000). Employee job satisfaction emerges as a multidimensional construct shaped by the interaction between individual characteristics and the organisational context (Collie, 2021). The question of how perceptions of job satisfaction vary according to an individual's age has been addressed in various meta-analytical studies across different sectors. In some of these, it was found that age had no effect on job satisfaction (Guzzo et al., 2022). There are also studies that found age to have a low-level effect on job satisfaction (Costanza et al., 2012). On the other hand, other studies conducted across different sectors have found that older workers exhibit higher levels of job satisfaction (Brush et al., 1987; Romadhona & Murti, 2024; Romadhona et al., 2025).

Zacher (2021), whilst noting that research on how teachers' perceptions of job satisfaction vary by age is limited, highlights the need for synthesis studies that present this in a comprehensive manner. In professional groups such as teachers, who play a significant role in shaping society, identifying age-related differences in perceptions can assist in developing strategies to improve teachers' working conditions. The age variable, which is one of the individual characteristics of teachers, is considered a key determinant in understanding perceptions of job satisfaction due to its association with professional experience and career stages (Klassen & Kim, 2021). The effect of age on job satisfaction becomes more meaningful when considered alongside changes in teachers' expectations of the profession over time and their level of adaptation to working conditions (Toropova et al., 2021). Recent findings indicate that, as teachers age, the factors determining job satisfaction shift from quantitative work conditions towards dimensions such as professional meaning, psychological resilience and perceived support (Bakker & Demerouti, 2023). It has been suggested that the changing structures of expectations and motivation associated with career stages in the teaching profession result in the relationship between age and job satisfaction having a non-linear (U-shaped) structure (Fernet et al., 2021). This situation makes it even more important from a methodological perspective to examine the levels of job satisfaction among teachers in different age groups in a comparative manner (Lee & Kim, 2022). Consequently, meta-analytic approaches that focus on the age variable provide a robust analytical framework for explaining the dynamics of teachers' job satisfaction (Newman et al., 2020).

In this study, a meta-analysis was employed to determine how teachers' perceptions of job satisfaction vary according to age. A meta-analysis is a process involving the systematic synthesis and analysis of data from various studies (Borenstein et al., 2009; Cheung, 2020). Determining how teachers' perceptions of job satisfaction are shaped by the age variable can provide an important source of data when formulating education policies (Kraft et al., 2021). In particular, the conflicting results observed in individual studies on teachers' job satisfaction can be evaluated as clearer trends through meta-analysis (Van den Noortgate et al., 2021). Current literature emphasises that the effects of age should not be considered in isolation but alongside variables such as working conditions, career stage and organisational context (Klassen & Chiu, 2010). Consequently, meta-analytic studies focusing on the age variable contribute to a more accurate interpretation of the multidimensional structure of teachers' job satisfaction (Hattie & Zierer, 2022).

Method: Meta-analysis method has been used in the context of quantitative research synthesis to determine whether teachers' job satisfaction perceptions differ according to the age variable in this study. Within the context of the research, 324 master's and doctoral theses sampled on the basis of

educational institutions in Türkiye between 2007 and 2023 and in Turkish language have been examined. Meta analysis was conducted with 87 studies as a result of the inclusion and exclusion process. Since the effect size based on the standardized mean difference will be calculated in the study, age data have been transformed into three categories. Age variables have been organized as 21-30, 31-40 and 41 years old and over; consecutively, the meta analysis process have been carried out accordingly.

Findings (or Conclusions): The finding regarding publication bias in the study is that the studies analysed does not exhibit publication bias. The finding regarding the study's main problem is that, generally speaking, teachers' age does not determine their job satisfaction, or determines it only to a very limited extent. Regarding the relationship between teachers' age categories and job satisfaction, a linear result has emerged showing that job satisfaction increases with age; however, this increase is not significant between teachers aged 20-30 and those aged 31-40 or over 41; but is significant between teachers aged 31-40 and those aged 41 and over. In other words, while the job satisfaction of younger teachers is insignificantly lower than that of middle-aged and older teachers, the job satisfaction of older teachers is significantly higher than that of middle-aged teachers. The literature on organisations and management discusses both similar and differing findings on this subject.

The findings regarding the moderators in the study indicate that the moderators of publication type, school type and geographical region (despite some of them exhibiting internal variations) do not have an effect on the relationship between teachers' age and job satisfaction (specifically, the relationship among teachers aged 21-30, 31-40, and those aged 20-30 and over 41). On the other hand, another notable finding is that the moderators of publication type, school type and geographical region do have an effect on the relationship between teachers' age and job satisfaction (specifically in the relationship between teachers aged 31-40 and those aged 41 and over). Accordingly, in studies where the publication type is a master's thesis, the sample region is Eastern Anatolia, and the sample is mixed (e.g., primary school + secondary school + high school), teachers aged 41 and over exhibit higher job satisfaction than those aged 31-40. In this regard, it could be argued that the findings from master's theses may provide a clearer picture of job satisfaction among older teachers, as they are generally based on more limited and specific sample groups. Furthermore, it may be suggested that the job satisfaction of teachers aged 41 and over working in the Eastern Anatolia Region may have been enhanced by the fact that they were born and raised in these regions, and by the strengthening of their perceptions of professional experience, organisational fit, job security and financial adequacy with age.

Suggestions: Given that age has a very low influence on job satisfaction, it may be advisable for school leaders to bear in mind that other factors may be at play when seeking to enhance teachers' job satisfaction. In the context of the study's central problem, researchers could investigate why teachers' age appears to have such a minimal impact on their job satisfaction. Furthermore, studies could be conducted where moderators—particularly those with a regulatory role—are themselves treated as the main variable of the research. To enable the production of new meta-analyses in the future, there should be a publication policy and opportunity that includes data from primary studies examining the relationship between age, demographic variables and job satisfaction, which can be incorporated into meta-analyses. Meanwhile, whilst other meta-analyses capable of producing cross-cultural results could be conducted, once studies of meta-analyses examining the relationship between age and job satisfaction reach a level suitable for statistical analysis, advanced or meta-meta-analyses could be carried out. Furthermore, it may be advisable to conduct Cross-Temporal Meta-Analysis (CTMA) studies aimed at accurately estimating the effects of age on job satisfaction.

Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının Yaş Değişkenine Göre Meta-Analizi

Prof. Dr. Erdal Toprakçı

Ege Üniversitesi, Türkiye

ORCID: 0000-0001-9552-9094

erdaltoprakci@gmail.com

Şükrü Güler (Dokt.Öğr., Öğretmen)

MEB - Manisa Sosyal Bilimler Lisesi, Türkiye

ORCID: 0000-0001-6714-7224

sukruguler20@gmail.com

Özet

İş doyumunu, iş gücü verimliliğini artırma ve eğitim sisteminin kalitesini geliştirme açısından önemli bir etmen olduğundan özellikle eğitim yönetimi araştırmalarında sıklıkla çalışılan kavramlardan biridir. Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen faktörlerden biri de onun bireysel/demografik özellikleridir (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, öğrenim durumu vb.). Mevcut araştırmada, öğretmenlerin iş doyum algılarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla nicel araştırma sentezi bağlamında meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 2007-2023 tarihleri arasında Türkiye'deki okullar temelinde örneklemelenen ve dili Türkçe olan 324 yüksek lisans ve doktora tezi incelenmiş, dahil etme ve hariç tutma işlemi sonucunda 87 çalışma ile meta analiz çalışması yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre incelenen çalışmalarda yayın yanlılığı yoktur. Öğretmenlerin yaşı iş doyumlarını çok düşük düzeyde belirlemektedir. Yaşı ileri olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi orta yaş olanlara göre daha yüksektir. Bu yükseklik bazı düzenleyici değişkenlerden (yayın türü, okul türü, örneklem bölgesi moderatörlerinden) pozitif etkilenmektedir. Yaşın iş doyumunu üzerindeki belirleyiciliğinin çok düşük olması itibarıyla okul yöneticilerinin öğretmenlerinin iş doyumlarını artırmak adına yapacaklarında başka faktörlerin etkisinin olabileceğini göz önünde tutmaları önerilebilir. Gelecekte yeni meta analiz çalışmaları üretebilmek için yaş ve demografik değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen birincil türdeki çalışmaların meta analize dahil edilebilecek donelerinin de kapsandığı bir yayım davranışı ve olanağı olabilmelidir. Bu arada kültürlerarası sonuçlar üretecek başkaca meta-analiz çalışması yapılabileceği gibi, yaş ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen meta analiz çalışmaları istatistiksel işleme tabi tutulabilir sayıya ulaşınca ileri/meta analizler yapılabilir. Diğer yandan yaşın iş doyumunu üzerindeki etkilerinin doğru bir şekilde tahmin edilmesine yönelik Zamanlararası Meta-Analiz (ZAMA) [Cross-Temporal Meta-Analysis-CTMA] çalışmalarının yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, İş doyumunu, Yaş, Meta-analiz



**E-Uluslararası
Pedandragoji
Dergisi**

Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 22-47

Araştırma Makalesi

Gönderi: 11.12.2025

Kabul: 21.04.2026

25

Bu makale, önizleme aşamasında ve yayınlanmadan önce benzerlik yazılımları ile intihal kontrolünden geçirilmiştir

Copyright

Bu çalışma Creative Commons Attribution 4.0



Uluslararası Lisansı altında lisanslanmıştır

Açık Erişim:

e-uead  BOAI'nin açık erişim tanımına uygun olarak açık erişimli bir dergidir



Önerilen Atıf

Toprakçı, E. ve Güler, Ş. (2026). Öğretmenlerin iş doyumunu algılarının yaş değişkenine göre meta analizi, E-Uluslararası Pedandragoji Dergisi (e-upad), 6(1), 22-47. <https://www.e-ijpa.com/pedandragoji/article/view/160>

GİRİŞ

Eğitim, toplumsal yaşamın devamına katkıda bulunacak şekilde bireylere bilgi, beceri ve değerler kazandırılan önemli bir süreçtir. Bu sürecin verimli bir şekilde yürütülmesinin önemli bir faktörü de öğretmenlerdir. Öğretmenler okul örgütlerinin birer çalışanıdır ve her örgüt gibi okulda da çalışanların işlerinden aldıkları doyum hem kendilerinin yaşam kalitesini hem iş gücü verimliliğinin hem de eğitim sisteminin kalitesini belirlemede önemli bir değişkendir (Harter vd., 2002; Judge ve Bono, 2001; Wright ve Cropanzano, 2000). Çalışanların iş doyumunu, bireysel özellikleriyle örgütsel bağlamın etkileşimi sonucunda şekillenen çok boyutlu bir yapı olarak ortaya çıkmaktadır (Collie, 2021). İş doyumunu algılarının bireylerin yaşlarına göre nasıl değiştiği sorusu, farklı sektörlerde olmak üzere çeşitli meta analitik çalışmalarla ele alınmıştır. Bunlardan bazıları yaşın iş memnuniyeti üzerinde hiçbir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Guzzo vd., 2022). Yaşın düşük düzeyde iş doyumunu etkilediğini saptayan çalışmalar da vardır (Costanza vd., 2012). Öte yandan yine farklı sektörlerde yapılan başka çalışmalarda ileri yaştaki çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Brush vd., 1987; Romadhona ve Murti, 2024; Romadhona vd., 2025).

Öğretmenlerin iş doyumları ile yaşları arasındaki ilişkiyi inceleyen yurtdışı birincil (meta analitik olmayan) güncel çalışma sayısı (Agho vd., 1993; Ingersoll, 2001; Fernet vd., 2020; Burić ve Moè, 2020; Judge ve Bono, 2001; Perera ve McIlveen, 2022; Richter vd., 2020; Skaalvik ve Skaalvik, 2011) oldukça sınırlıdır. Toprakçı ve Keskin'in (2025) aktardığına göre, alanyazında öğretmenlerin iş doyumunu ile çeşitli örgütsel değişkenler (örgütsel bağlılık, liderlik, tükenmişlik vb.) arasında ilişkiyi inceleyen meta analitik çalışmalar olmakla birlikte iş doyumunu ile öğretmenin çeşitli özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen meta analitik çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Bu çalışmalara göre öğretmenlerin iş doyumunu medeni durum (Toprakçı ve Çıldır, 2025) ve cinsiyetlerinden (Toprakçı ve Karabulut, 2025) etkilenmediği, öte yandan mesleki kıdemden etkilendiği (Toprakçı ve Keskin, 2025) ve mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonuçları belirlenmiştir. Öğretmenlerin yaşının iş doyumunu üzerindeki etkisini meta analitik yöntemle inceleyen Türkiye de herhangi bir çalışmaya rastlanmamış ancak uluslararası alanyazında bir çalışmaya rastlanmıştır (Joo vd., 2013), onda da düşük düzeyde etkilendiği sonucuna ulaşıldığı anlaşılmıştır.

Zacher (2021), öğretmenlerin iş doyumunu algılarının yaşa göre nasıl değiştiği üzerine yapılan çalışmaları sınırlı bulurken, bunu bütüncül bir biçimde ortaya koyan sentez çalışmalara olan gereksinimi dile getirmektedir. Öğretmenler gibi toplumun şekillenmesinde önemli bir rol oynayan meslek gruplarında, yaşa dayalı algı farklılıklarının tespiti, öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirecek stratejilerin geliştirilmesinde yardımcı olabilir. Öğretmenlerin bireysel özellikleri arasında yer alan yaş değişkeni, mesleki deneyim ve kariyer evreleriyle ilişkili olması nedeniyle iş doyumunu algılarının anlaşılmasında önemli bir belirleyici olarak değerlendirilmektedir (Klassen ve Kim, 2021). Yaşın iş doyumunu üzerindeki etkisi, öğretmenlerin mesleğe yönelik beklentilerinin zaman içinde değişmesi ve iş koşullarına uyum düzeyleriyle birlikte ele alındığında daha anlamlı hale gelmektedir (Toropova vd., 2021). Güncel bulgular, öğretmenlerin yaş ilerledikçe iş doyumunu belirleyen unsurların nicel iş koşullarından ziyade mesleki anlam, psikolojik dayanıklılık ve algılanan destek boyutlarına kaydığını göstermektedir (Bakker ve Demerouti, 2023). Öğretmenlik mesleğinde kariyer evrelerine bağlı olarak değişen beklenti ve motivasyon yapılarının, yaş ile iş doyum arasındaki ilişkinin doğrusal olmayan (U biçiminde) bir yapıya sahip olmasına neden olduğu ileri sürülmektedir (Fernet vd., 2021). Bu durum, farklı yaş gruplarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin karşılaştırmalı biçimde ele alınmasını metodolojik açıdan daha da önemli hâle getirmektedir (Lee ve Kim, 2022). Dolayısıyla yaş değişkenini merkeze alan meta-analitik yaklaşımlar, öğretmenlerin mesleki doyum dinamiklerini açıklamada güçlü bir analitik çerçeve sunmaktadır (Newman vd., 2020).

Bu çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu algılarının yaşa göre nasıl değiştiğini belirlemek meta-analiz yöntemi kullanılmıştır. Meta-analiz, farklı çalışmalardan elde edilen verilerin sistematik bir şekilde bir araya getirilmesi ve analiz edilmesi sürecidir (Borenstein vd., 2009; Cheung, 2020).

Öğretmenlerin iş doyumu algılarının yaş değişkenine göre nasıl şekillendiğini belirlemek, eğitim politikaları oluşturulurken önemli bir veri kaynağı sunabilir (Kraft vd., 2021). Özellikle öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin bireysel çalışmalarda gözlenen çelişkili sonuçların, meta-analiz yoluyla daha net eğilimler hâlinde değerlendirilmesi mümkün olmaktadır (Van den Noortgate vd., 2021). Güncel alanyazın, yaşa ilişkin etkilerin tek başına değil; çalışma koşulları, kariyer evresi ve örgütsel bağlam gibi değişkenlerle birlikte ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Klassen ve Chiu, 2010). Bu nedenle yaş değişkenine odaklanan meta-analitik çalışmalar, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin çok boyutlu yapının daha sağlıklı biçimde yorumlanmasına katkı sağlamaktadır (Hattie ve Zierer, 2022).

Yukarıda gerekçeleri sunulan çerçevede, öğretmenlerin iş doyumunu yaş değişkeni açısından ele alan meta analiz çalışmalarının sınırlı olduğu ve bu konuda bütüncül bir değerlendirme ihtiyacının bulunduğu görülmektedir. Mevcut bireysel araştırmaların tek tek incelenerek bir meta analiz çalışması ile toplu halde değerlendirilmesi, alana katkı sunacaktır. Bu nedenle, Türkiye’de (2007–2023 yılları arasında yapılmış okul örneklemleri, Türkçe yüksek lisans ile doktora tez çalışmaları temelinde) öğretmenlerin iş doyumunu ile yaşları arasındaki ilişkiyi meta analiz yöntemiyle incelemeyi amaçlayan bu araştırma, hem uygulamalı hem de teorik açıdan önemli sonuçlar sağlayarak alanyazına katkı sunabilir. Bu bağlamda, araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili çalışmalar yaş değişkeni kapsamında yayım yanlılığı açısından ne durumdadır?
2. Yaş değişkeni öğretmenlerin iş doyumu üzerinde hangi düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir?
3. Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen yaş değişkeni ile ilgili olarak çalışmalarda kullanılan çalışmaların yılı, çalışma türü, okul türü ve örneklem bölgesinin düzenleyici (moderatör) bir rolü var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, öğretmenlerin iş doyumu algılarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yürütülen bir meta-analiz çalışmasıdır. Meta-analiz yöntemi, belirli bir konuda yapılan nicel araştırmalardan elde edilen bulguların sistematik bir biçimde bir araya getirilerek genel bir etki büyüklüğünün hesaplanmasını sağlar (Borenstein vd., 2009; Kim ve Park, 2023; Lipsey ve Wilson, 2001; Valentine vd., 2022). Böylece, bireysel çalışmaların sınırlılıklarını aşarak daha bütüncül ve güvenilir sonuçlara ulaşılabilir (Cooper, 2017). Bu bağlamda, çalışmada yer alan alt problemler doğrultusunda, yaş değişkeninin iş doyumu üzerindeki etkisi farklı yaş grupları ve moderatör (düzenleyici) değişkenleri temelinde incelenmiştir. Araştırma, PRISMA 2020 (Page vd., 2021) yönergeleri doğrultusunda yapılandırılmıştır. Bu sayede, elde edilen bulguların bilimsel güvenilirliği ve raporlanabilirliği artırılmıştır.

Alanyazın Taraması ve Veri Toplama Süreci

Araştırma kapsamında, 2007–2023 yılları arasında yayımlanan, Türkiye’deki eğitim kurumlarını temel alan örneklemlerle yürütülmüş ve Türkçe yazılmış yüksek lisans ile doktora tezleri değerlendirmeye alınmıştır. İnceleme sürecinde YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında yer alan “gelişmiş tarama” seçeneği kullanılarak “eğitim”, “öğretmen”, “okul” ve “iş doyumu” anahtar sözcükleri ayrı ayrı sorgulanmış; bu taramalar sonucunda öğretmen örneklemleri içeren toplam 324 çalışmaya erişilmiştir. Elde edilen çalışmalar arasından yalnızca nicel araştırma desenine sahip olan, katılımcı sayıları açıkça belirtilmiş ve iş doyumuna ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ile t ya da p değerleri gibi istatistiksel göstergeleri raporlayan araştırmalar analize dâhil edilmiştir. Bunun yanı sıra, standartlaştırılmış etki büyüklüğünün hesaplanmasına olanak tanımak amacıyla, yaş değişkenine ilişkin farklı yaş gruplarındaki katılımcı sayılarını sunan çalışmalar da seçim ölçütü olarak dikkate

alınmıştır. Araştırmada, standartlaştırılmış ortalama farkına dayalı etki büyüklüğünün hesaplanabilmesi için yaş verileri üçlü gruplar hâlinde yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile yaş aralıklarının aşırı dağınık olmasının önüne geçilmesi, verilerin meta-analize uygun hâle getirilmesi ve örneklemin yanlılık ile etki büyüklüğü üzerindeki olası etkilerinin sınırlandırılması amaçlanmıştır. Dönüştürme aşamasında, ortalama değerler ile örneklem büyüklükleri ve standart sapmalar ayrı ayrı çarpılarak ağırlıklı ortalamalar elde edilmiş, örneklem nicelikleri ise aritmetik ortalama yöntemiyle belirlenmiştir. Yaş değişkeni; 20–30 yaş (genç), 31–40 yaş (orta) ve 41 yaş ve üzeri (orta üstü ve yaşlı) olmak üzere üç kategori altında sınıflandırılmıştır. Bu doğrultuda meta-analiz süreci; araştırma sorusunun oluşturulması, alanyazın taramasının yapılması, kodlama dosyasının hazırlanması, çalışmaların toplanması, yayın yanlılığının incelenmesi, homojenlik testinin gerçekleştirilmesi, kullanılacak modelin seçilmesi, moderatör analizlerinin yürütülmesi, bulguların çözümlenmesi ve sonuçların raporlanarak yorumlanması aşamaları izlenerek gerçekleştirilmiştir.

Dahil etme ve hariç tutma ölçütlerine dayalı bağlamsal eleme işlemi

Dahil etme ve hariç tutma ölçütleri çerçevesinde yürütülen eleme süreci, iş doyumu algısının yaş değişkeni bağlamında değerlendirilmesine odaklanmıştır. Bu doğrultuda; nitel desenle yürütülmüş çalışmalar, yaş değişkenine yer vermeyen araştırmalar, genel iş doyumu kapsamı dışında kalan çalışmalar, öğretmen ve yönetici iş doyumunun birlikte ele alındığı araştırmalar, yaş aralıkları uygun olmayan örneklem ile ortalama, standart sapma, örneklem büyüklüğü, p ya da t değerlerine ilişkin istatistiksel bilgileri içermeyen çalışmalar meta-analiz kapsamı dışında bırakılmıştır. Meta-analize sürecine dahil olan çalışmaların hepsi, iş doyumu algısını yaş değişkeni temelinde ele alan, nicel araştırma yaklaşımıyla yürütülmüş ve standartlaştırılmış ortalama farkının hesaplanmasını sağlayan veri setlerine sahiptir. İşe koşulan mevcut eleme süreci sonucunda meta-analize dahil edilen çalışmaların sayısal dağılımına ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Yaş değişkenine göre meta-analize dahil edilen ve hariç tutulan çalışmalar

Değişken	Toplam çalışma sayısı	Nitel çalışma	Yaş değişkeni içermeyen	Genel iş doyumu olmayan	Yönetici ve öğretmen birlikte verilen	Yaş aralığı uygun olmayan	Ortalama, standart sapma, p ve t değeri olmayan	Toplam çıkarılan çalışma sayısı	Analiz yapılan çalışma sayısı
Yaş 1-2	324	38	88	27	14	32	38	237	87
Yaş 1-3	324	38	88	27	14	32	38	237	87
Yaş 2-3	324	38	88	27	14	32	38	237	87

Çalışmaların kodlanması

Meta-analiz çalışmalarında yaygın olarak kullanılan etki büyüklüğü ölçütlerinden biri, alanyazında Cohen’s d olarak ifade edilen ve standartlaştırılmış ortalama farkına dayanan katsayıdır (Cohen, 1988). Standart Ortalamalar Farkı’nın (SOF) hesaplanabilmesi ve olası araçlara ulaşılabilmesi amacıyla, etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için her bir çalışmadan örneklem büyüklüğü, p ve veya t istatistikleri ile birlikte aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri temin edilmiştir. Araştırmada kullanılan kodlamalar yaş değişkeni; 20–30 yıl= 1, 31–40 yaş= 2 ve 41 yaş ve üzeri= 3 olacak şekilde kategorize edilmiştir. Bu kapsamda; negatif yönlü iş doyumu algısı üç kategorinin belirtilen sırası temelinde belirlenmiştir. Buna göre örneğin 1-2 yaş aralığındaki öğretmenlerle, 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin karşılaştırılması durumunda 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha yüksek bir iş doyumu algısına sahip oldukları şeklinde değerlendirilmiştir. Ayrıca, meta analizlerde düzenleyici (moderatör) değişkenlerin etkisini ortaya koyabilmek amacıyla, tüm çalışmalarda ortak olan özellikler bağlamsal olarak “çalışmaların türü (Yüksek Lisans Tezi ve Doktora Tezi), çalışmaların uygulamasının yapıldığı okul türü [Okul Öncesi, İlkokul, Ortaokul, Lise, Özel Eğitim (BİLSEM, RAM, Özel Eğitim Okulu)] ve çalışmaların uygulandığı coğrafi bölge (birden fazla, tek bölge adı)” üç farklı düzenleyici değişken kategorisi kodlaması da yapılmıştır. Çalışmanın örneklemi, yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik üç ayrı karşılaştırmaya dayanmaktadır. Buna göre; 20–30 yaş (yaş 1), 31–40

yaş (yaş 2) ve 41 ve üzeri (yaş 3) grupları arasında etki büyüklüğü 87 olarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda, çalışmaya dâhil edilen toplam 23.535 katılımcıdan 7.046'sı 20–30 yaş, 9.830'u 31–40 yaş ve 6.659'u ise 41 yaş ve üzerindedir.

Kodlama sürecinin tamamı, hazırlanan kodlama rehberi doğrultusunda araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Dâhil edilme ölçütlerine göre belirlenen yaş değişkenine ilişkin 87 çalışmanın verileri iki araştırmacı tarafından birbirinden bağımsız biçimde girilmiş ve ardından karşılaştırılarak uyum kontrolü sağlanmıştır. Kodlama formlarının incelenmesi sonucunda kodlayıcılar arası güvenilirlik düzeyi, uzlaşılan çalışma sayısının toplam çalışma sayısına oranlanması esasına dayalı formül (Tavşancıl ve Aslan, 2001) kullanılarak hesaplanmış ve güvenilirlik katsayısının %100 olduğu belirlenmiştir.

Verilerin analizi

Etki büyüklüklerinin hesaplanmasında Comprehensive Meta-Analysis (CMA) Version 2.0 yazılımından yararlanılmıştır. Meta-analizde tercih edilecek modelin belirlenebilmesi amacıyla çalışmalar arasındaki heterojenlik düzeyi değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda heterojenliğin göstergesi olarak Q istatistiği incelenmiş; Q değerinin istatistiksel olarak anlamlı bulunması durumunda çalışmalar arasında farklılık olduğu kabul edilerek rastgele etkiler modelinin kullanılmasının daha uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır (Schwarzer vd., 2020). Buna ek olarak, toplam varyansın ne kadarının çalışmalar arasındaki gerçek farklılıklardan kaynaklandığını ortaya koyan ve 0 ile 100 arasında değer alan I^2 istatistiği, etki büyüklüklerinin yorumlanmasında dikkate alınmıştır. Meta-analiz bulgularının tutarlılığını değerlendirmek amacıyla kullanılan I^2 değeri, heterojenlik düzeyinin belirlenmesinde temel göstergelerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda I^2 değerinin %25 olması düşük, %50 olması orta ve %75 olması ise yüksek düzeyde heterojenlik olarak yorumlanmaktadır (Higgins vd., 2003). Etki büyüklüklerinin yorumlanmasında Cohen vd. (2011) tarafından önerilen sınıflandırma esas alınmıştır. Buna göre etki büyüklüğü değerleri 0–0,20 aralığında zayıf, 0,21–0,50 aralığında düşük, 0,51–1,00 aralığında orta ve 1,01 ve üzerindeki değerlerde yüksek düzeyde etki olarak değerlendirilmektedir.

Alanyazında, temel değişkenlerden herhangi birinin (örneğin yaş 1–2) bağımlı değişken üzerinde (iş doyumu) anlamlı bir etki oluşturmaması durumunda bu sonucun raporlanmama eğiliminde olduğu yönünde bir kabul bulunmaktadır. Bu çalışmada ise istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye ulaşılamaması da başlı başına bir bulgu olarak ele alınmış; etki düzeyinin büyüklüğüne bakılmaksızın elde edilen tüm sonuçlar analiz sürecine dâhil edilerek raporlanmıştır. Bu çerçevede, “yaş 1–2'nin öğretmenlerin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı” yönündeki bir sonuç da açık biçimde ifade edilmesi gereken bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, düzenleyici değişkenlerin varlığı durumunda ana değişkenin (örneğin yaş 1–2) iş doyumu üzerindeki etkisinin bulunup bulunmadığından bağımsız olarak, belirli bir düzenleyicinin (örneğin araştırmanın yürütüldüğü bölge) söz konusu etkiyi farklılaştırma olasılığı incelenmiştir. Buradaki temel varsayım, ana değişkenin etkisinin ya da etkisizliğinin, ilgili düzenleyici değişkenin özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterebileceğidir.

Sonuçların tartışılması

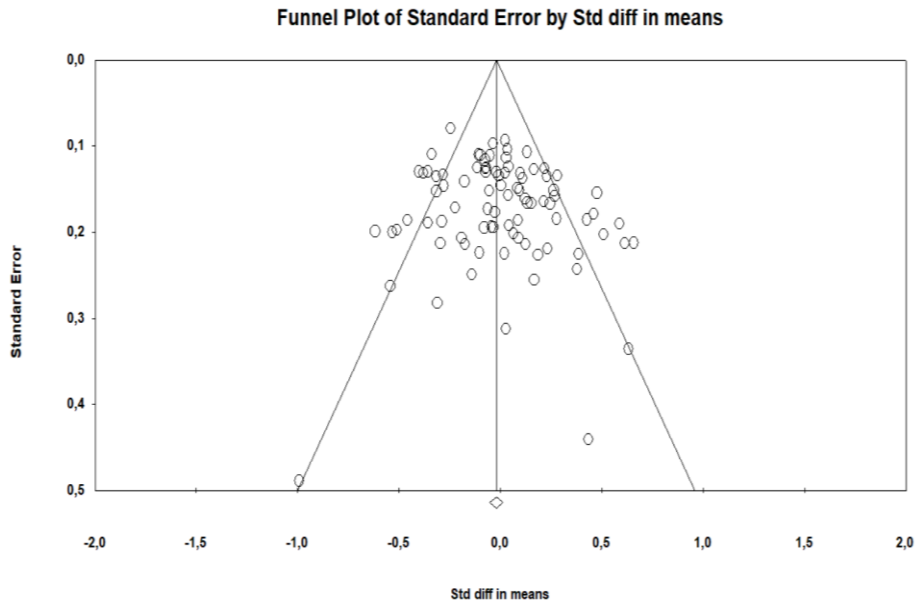
Meta-analiz çalışmalarında araştırmacıların benimsediği ve uyguladığı kendine özgü bir yaklaşımın varlığından söz edilebilir. Bu doğrultuda, belirlenen ölçütleri karşılayıp karşılamadığına bakılmaksızın, araştırmanın potansiyel ya da kesin inceleme nesnesi olan hiçbir çalışma giriş ve tartışma bölümünde doğrudan ele alınmamıştır. Bunun temel gerekçesi, analize dâhil edilen çalışmaların zaten kapsam içinde değerlendirilmiş olması nedeniyle ayrıca tartışma konusu yapılmasına gerek duyulmaması; kapsam dışında bırakılan çalışmaların ise tartışmada kullanılmasının yöntemsel açıdan anlamlı görülmemesidir. Bu çerçevede, tartışma sürecinde öncelikle aynı konu üzerine gerçekleştirilmiş ulusal ve uluslararası meta-analiz araştırmaları, ardından aynı temaya

odaklanan ancak meta-analiz niteliği taşımayan nitel çalışmalar ve son olarak eğitim yönetimi alanı dışında yürütülmüş meta-analiz ve birincil araştırmalar dikkate alınmıştır.

BULGULAR

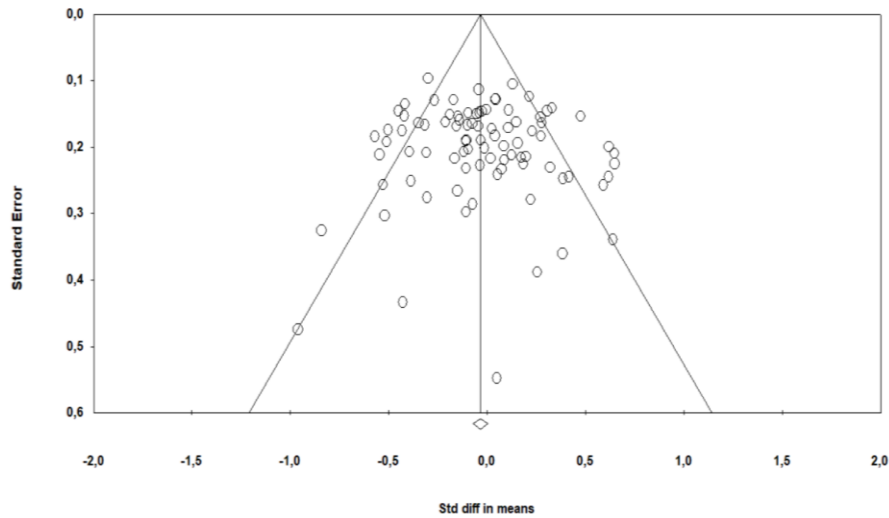
1. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu algısı çalışmalarının yayın yanlılığı

Meta-analiz sürecinde karşılaşılan temel güçlüklerden biri, farklı araştırmalardan elde edilen bulguların bir araya getirilmesi sırasında ortaya çıkabilecek hata ve sistematik sapma olasılığıdır. Özellikle istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara sahip çalışmaların yayımlanma olasılığının daha yüksek olması, yayın yanlılığı olarak tanımlanan bir soruna işaret etmektedir. Bu durum, hesaplanan ortalama etki büyüklüğünün gerçekte olduğundan daha yüksek tahmin edilmesine neden olabilmektedir (Harrer vd., 2021). Bu araştırmada yayın yanlılığının varlığını incelemek amacıyla huni saçılım grafikleri (Grafik 1, Grafik 2 ve Grafik 3) değerlendirilmiş; grafiklerin simetrik bir dağılım göstermesi, analiz sonuçlarında belirgin bir yayın yanlılığı bulunmadığı şeklinde yorumlanmıştır.

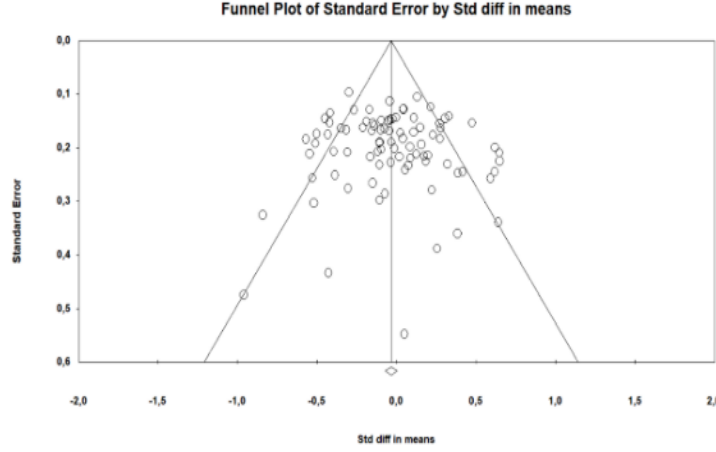


Grafik 1. Yaş 1-2 için huni grafiği

Funnel Plot of Standard Error by Std diff in means



Grafik 2. Yaş 1-3 için huni grafiği

**Grafik 3. Yaş 2-3 için huni grafiği**

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

Tablo 2. İş doyumu algısı ile yaş değişkeni yayın yanlılığı test sonuçları

Değişkenler	k	Orwin'in Korumalı Sayısı	Duval ve Tweedie'nin Kırp ve Doldur Yöntemi		Egger testi
		Önemsiz SOF* için gerekli çalışma sayısı	Kırılan çalışma	SOF gözlenen (düzeltlen)	
Yaş 1-2	87	-0,001 SOF için 1596	10	-0,01934 (-0,05436)	$p=0,12563$ (2 kuyruk)
Yaş 1-3	87	-0,01 SOF için 211	-	-0,03425 (0,03425)	$p=0,53054$ (2 kuyruk)
Yaş 2-3	87	-0,01 SOF için 409	-	-0,05698 (-0,05698)	$p=0,82941$ (2 kuyruk)

*SOF: Standardize ortalamalar farkı

İş doyumu algısı ile yaş 1-2 ilişkisine (Grafik 1) göre Orwin'in korumalı sayısı 1596 çalışmamıştır. Hesaplanan sayı $5 \times 87 + 10 = 445$ 'ten büyüktür. Buna göre etki değeri -0,001'e doğru giderken yayın yanlılığı direnci de artmaktadır. Diğer taraftan kırp ve doldur yöntemine göre analize 10 çalışmam daha ilave edildiğinde huni grafiğinin daha simetrik bir dağılım göstereceği anlaşılmaktadır. Egger testi sonucunun 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması, incelenen çalışmalar arasında anlamlı bir yayın yanlılığı bulunmadığını göstermektedir. İş doyumu algısı ile yaş 1-3 ilişkisine (Grafik 2) göre Orwin'in korumalı sayısı 211 çalışmam çıkmıştır. Hesaplanan sayı $5 \times 87 + 10 = 445$ 'ten düşüktür. Buna göre etki değeri -0,01'e doğru giderken yayın yanlılığı direnci de 234 (445-211) çalışmam ilavesi temelinde zayıflamaktadır. Egger testi sonucunun 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması, incelenen çalışmalar arasında anlamlı bir yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir. İş doyumu algısı ile yaş 2-3 ilişkisine (Grafik-3) göre Orwin'in korumalı sayısı 409 çalışmam çıkmıştır. Hesaplanan sayı $5 \times 87 + 10 = 445$ 'ten düşüktür. Buna göre etki değeri -0,01'e doğru giderken yayın yanlılığı direnci de 36 (445-409) çalışmam ilavesi temelinde zayıflamaktadır. Egger testi sonucunun 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması, bütün kıdemler bazında incelenen çalışmalar arasında anlamlı bir yayın yanlılığı olmadığına işaret etmektedir. Yayın yanlılığı testlerinin üçünde de meta analize tabi tutulan çalışmaların tümünün, bütün kıdemler bazında, yayın yanlılığının olmadığını göstermektedir.

2. Öğretmenlerin yaşına göre iş doyumu algılarının analizi

Öğretmenlerin yaşının iş doyumu algısı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan analiz kapsamında, dâhil edilme ölçütlerini karşılayan yaş 1-2 grubuna ilişkin toplam 87 bağımsız çalışmam ve bu çalışmalardan elde edilen 87 etki büyüklüğü kullanılmıştır. Meta analizde kullanılan çalışmalarda örneklem sayısı 16.876'dır. Çalışmam örneklemini oluşturan katılımcıların 7046'sı 20-30 yaş, 9830'u ise

31-40 yaş aralığındadır. Meta analizde modelin türü için homojenlik ve heterojenlik testleri, etki için de sosyal bilimler temelli bir çalışma olduğundan rastgele etkiler modeli (Toprakçı ve Keskin, 2025) tercih edilmiştir. Bunun için öncelikle Q istatistiği hesaplanmış ve bu değer anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır, $[Q(87)=216,228; p=0,88>0,05]$. Ayrıca heterojenliğe ilişkin daha net sonuç ortaya koyan (Sarı ve Orhan, 2019) I^2 değerinin de 60,227 olduğu görülmüştür. I^2 değerinin yorumlanmasında %25 düşük düzeyde heterojenliği, %50 orta düzeyde heterojenliği ve %75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir. Elde edilen bulgular, analiz edilen verilerde orta düzeyde bir varyans oranının bulunduğunu göstermektedir. Bu kapsamda meta analizde yaş 1-2 için rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Öğretmenlerin yaşının iş doyumu algısı üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik olarak, dâhil edilme ölçütlerini karşılayan yaş 1-3 için 87 bağımsız çalışma ile bu çalışmalardan elde edilen 87 etki büyüklüğü analizde kullanılmıştır. Meta analizde kullanılan çalışmalarda örneklem sayısı 13.705'tir. Çalışma örnekleminde yer alan katılımcıların 7046'sı 20-30 yaş, 6.659'u ise 41 yaş ve üzerindedir. Meta analizde uygulanacak modele karar verebilmek amacıyla öncelikle Q istatistiği hesaplanmış; elde edilen sonuçlar, heterojenlik düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır $[Q(87)=214,547; p=0,409>0,05]$. Bunun yanı sıra I^2 değeri de 59,916 olarak hesaplanmış, orta düzeyde varyans oranının olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre meta analizde yaş 1-3 için rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

Öğretmenlerin yaşının iş doyumu algısı üzerindeki etkisini ortaya koymaya yönelik olarak, dahil edilme ölçütlerini karşılayan yaş 2-3 için bağımsız çalışma ile bu çalışmalardan elde edilen 87 etki büyüklüğü analizde kullanılmıştır. Meta analizde kullanılan çalışmalarda örneklem sayısı 16.489'dur. Çalışma örnekleminde yer alan katılımcıların 9830'u 31-40 yaş arası, 6.659'u ise 41 yaş ve üzerindedir. Meta analizde uygulanacak modele karar verebilmek amacıyla öncelikle Q istatistiği hesaplanmış; elde edilen sonuçlar, heterojenlik düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir $[Q(87)=205,883; p=0,03<0,05]$. Bunun yanı sıra I^2 değeri de 58,229 olarak hesaplanmış, orta düzeyde varyans oranının olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre meta analizde yaş 2-3 için rastgele etkiler modelinin kullanılmasına karar verilmiştir. Yaşın iş doyumu üzerindeki etkisini inceleyen ve rastgele etkiler modeli kullanılarak yürütülen meta-analiz sonuçları Tablo-3'te verilmiştir.

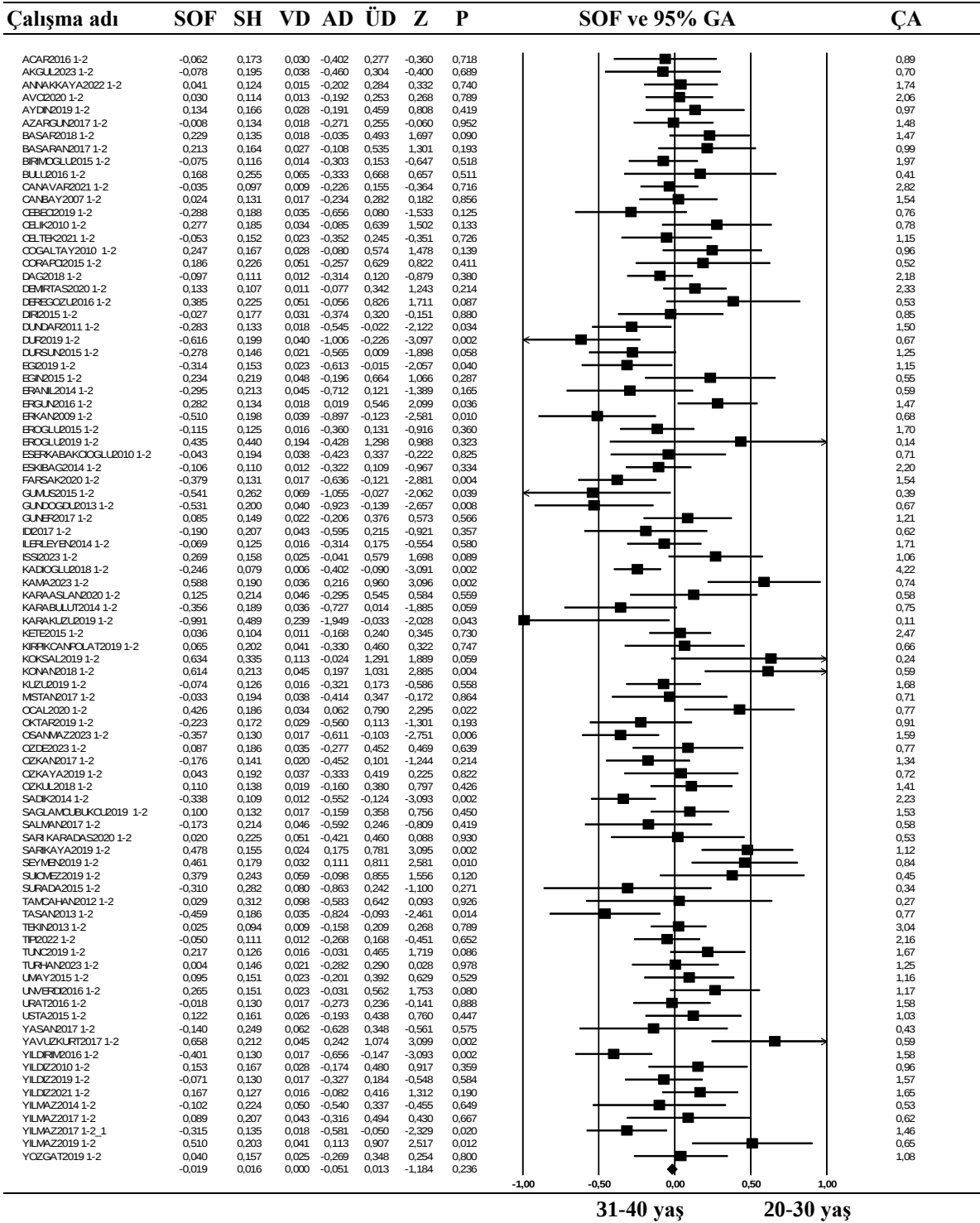
Tablo 3. Yaşın iş doyumu üzerindeki etkisini inceleyen meta analiz bulguları

Değişken	N	k	EB	EB- Gücü	p	%95 GA		Q	P	I ²	
						Alt değer	Üst değer				
Yaş 1-2	7046 (20-30 yaş)	9830 (31-40 yaş)	87	0,004	Zayıf	0,88	-0,057	0,049	216, 22	0,00	60,22
Yaş 1-3	7046 (20-30 yaş)	6659 (41 ve üzeri)	87	-0,026	Zayıf	0,40	-0,088	0,036	214, 54	0,00	59,91
Yaş 2-3	9830 (31-40 yaş)	6659 (41 ve üzeri)	87	-0,058	Zayıf	0,03	-0,111	-0,006	205, 88	0,00	58,22

Rastgele Etkiler Model: $p < .05$, k: Çalışma sayısı, EB: Etki büyüklüğü, GA: Güven aralığı, Q: Homojenlik ölçümü, I^2 : Higgins ve Thompson heterojenlik ölçümü EB-Gücü: Cohen, Manion ve Morrison (2011) tarafından önerilen sınıflandırmaya göre 0-0,20 aralığındaki etki büyüklükleri "zayıf"

Tablo 3'te görüldüğü üzere, yaş rastgele etkiler modeline ait meta analiz sonucunda, yaşı 31-40 olan öğretmenlerin iş doyumunun yaşı 20-30 olan öğretmenlerden fazla olmasına rağmen iş doyumu algısı üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olmadığı görülmektedir $[k=87; d=-0,004; \%95GA (-0,057; 0,049); p=0,88>0,05]$. Yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunun yaşı 20-30 olan öğretmenlerden fazla olmasına rağmen iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür $[k=87; d=-0,026; \%95GA (-0,088; 0,036); p=0,40>0,05]$. Yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunun yaşı 31-40 olan öğretmenlerden fazla olduğu ve iş doyumu üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır $[k=87; d=-0,058; \%95GA (-0,111; -0,006); p=0,03<0,05]$. Ancak etki büyüklüğü ($d=-0,058$) zayıf düzeydedir. Bütün etki büyüklükleri toplanıp kategori sayısı olan

üç bölündüğünde çıkan toplam etki değeri 0,0413'tür ve bu 'da genel olarak öğretmenlerin yaşının iş doyumlarını belirlemediğini (çok zayıf düzeyde belirlediğini) göstermektedir. Analiz ile ilgili orman grafikleri Grafik 4, Grafik 5 ve Grafik 6 olarak aşağıda verilmiştir.

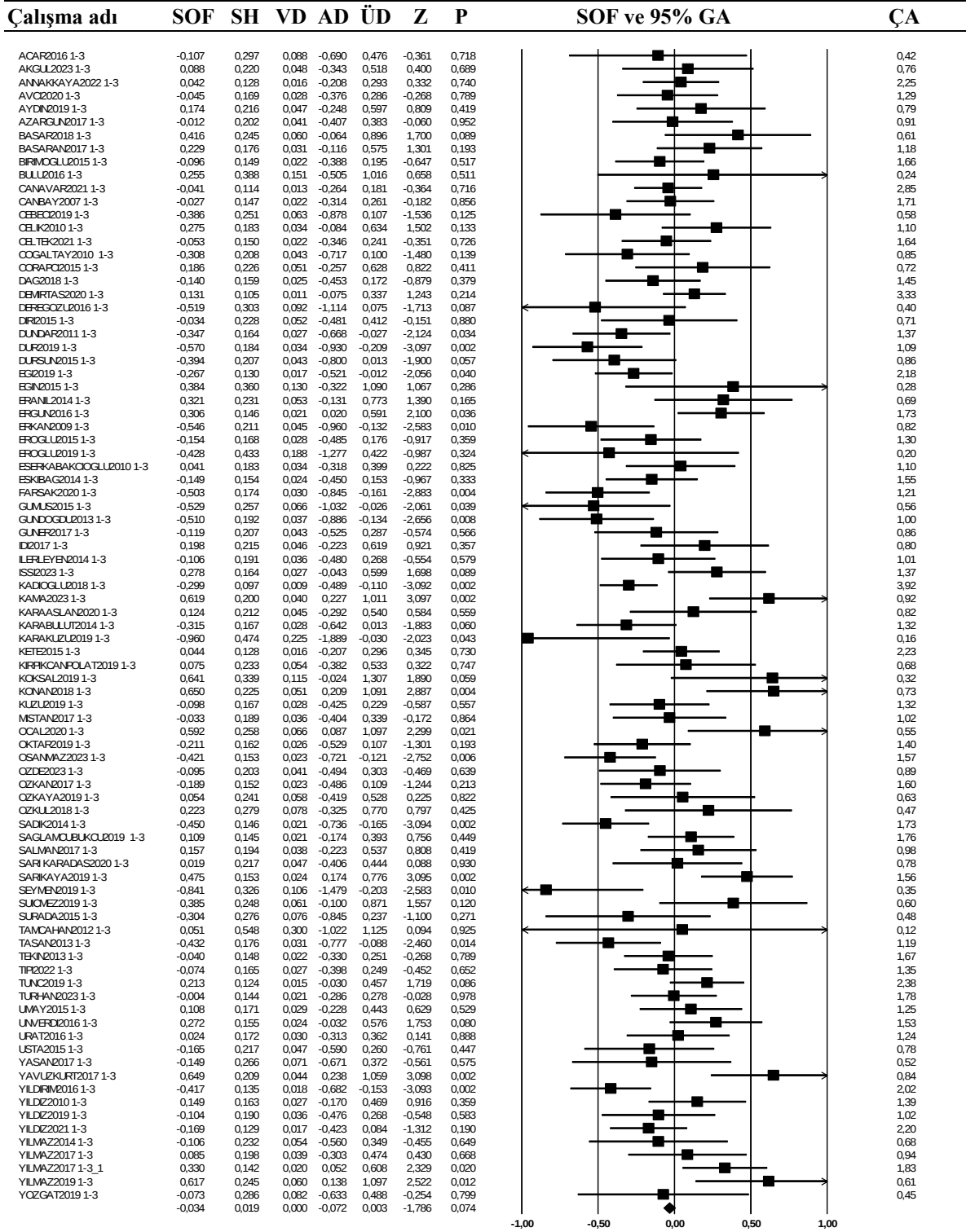


SOF: Standart ortalama farkı, SH: Standart hata, VD: Varyans değeri, AD: Alt değer ÜD: Üst değer, Z: Z Değeri, P: P Değeri, ÇA: Çalışma ağırlığı

Grafik 4. İş doyum ve yaş 1-2 ilişkisine dair meta-analiz sonuçlarını gösteren orman grafiği

Grafik 4'te yaşın iş doyumuna etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Grafikte her bir çalışmaya ait ağırlıklar yer almakta ve bu ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu (1,75-0,27) görülmektedir. Diğer taraftan ağırlıkları düşük ve yüksek çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Ağırlığı

yüksek olan çalışmalar ile ağırlığı düşük olan çalışmalar sırasıyla çıkarılarak yapılan duyarlılık analizine göre elde edilen sonucun değişmediği görülmüştür.



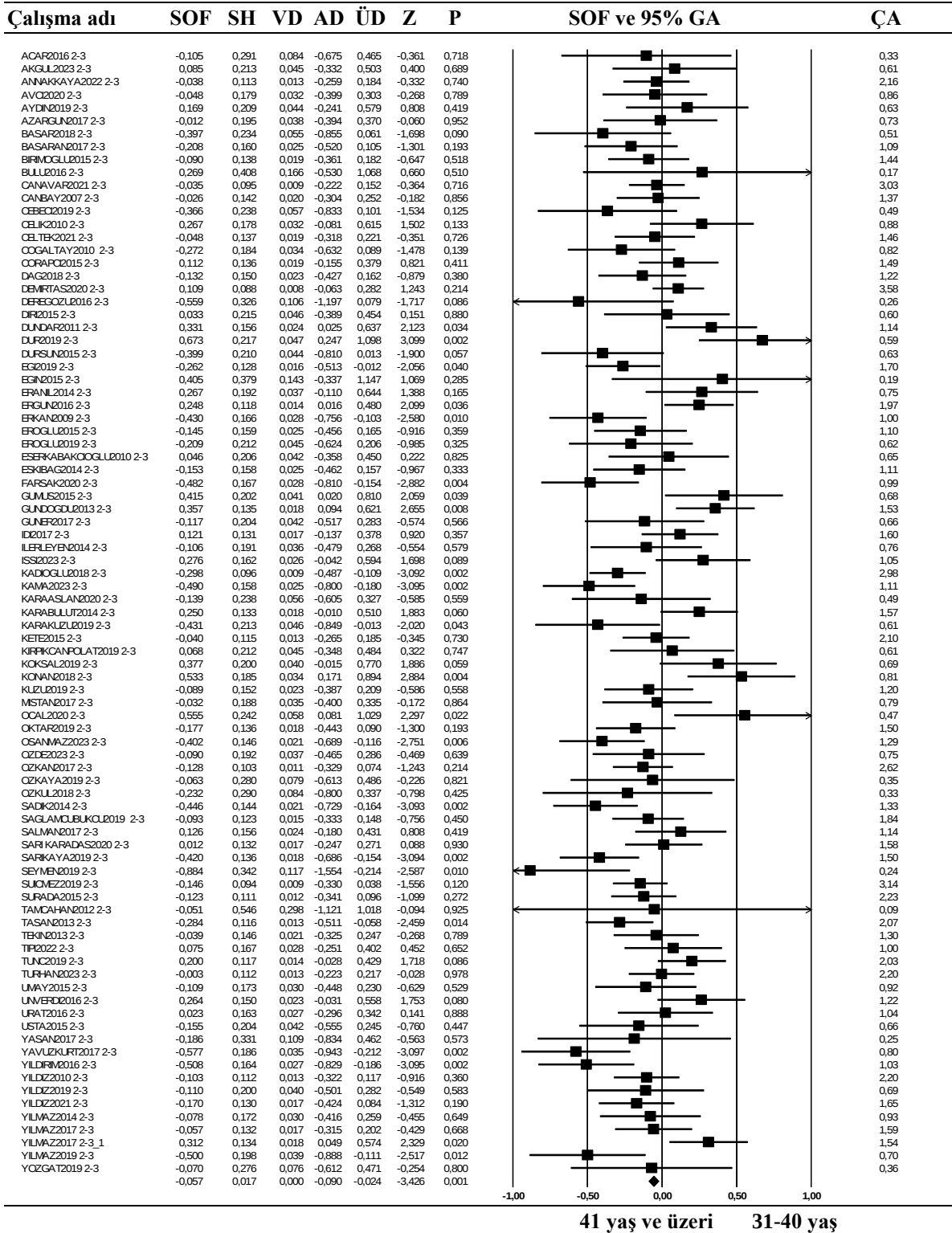
41 yaş ve üzeri 20-30 yaş

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

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

Grafik 5'te mesleki kıdemin iş doyumu etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Grafikte her bir çalışmaya ait ağırlıklar yer almakta ve bu ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu (1,74-

0,29) görülmektedir. Diğer taraftan ağırlıkları düşük ve yüksek çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Ağırlığı yüksek olan çalışmalar ile ağırlığı düşük olan çalışmalar sırasıyla çıkarılarak gerçekleştirilen duyarlılık analizine göre elde edilen sonucun değişmediği görülmüştür.



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

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

Grafik 6'da yaşı iş doyumu etkisine ait orman grafiğine yer verilmiştir. Grafikte her bir çalışmaya ait ağırlıklar yer almakta ve bu ağırlıklarının genel olarak birbirine yakın olduğu (1,76-0,22) görülmektedir. Diğer taraftan ağırlıkları düşük ve yüksek çıkan çalışmalar da bulunmaktadır. Ağırlığı yüksek olan çalışmalar ile ağırlığı düşük olan çalışmalar sırasıyla çıkarılarak gerçekleştirilen duyarlılık analizine göre elde edilen sonucun değişmediği görülmüştür.

3. Öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumu algılarının düzenleyici (moderatör) analizleri

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

Tablo 4. İş doyumu ile yaş 1-2 arasındaki ilişki üzerine yapılan düzenleyici analizler

Düzenleyici	Değişkenler	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışma türü	Doktora Tezi	3	0,087	0,092	0,345	-0,093	0,266	0,956	1	0,976
	Yüksek Lisans Tezi	84	-0,007	0,028	0,799	-0,062	0,047			
Çalışmanın yapıldığı okul türü	Anaokulu	5	-0,180	0,092	0,050	-0,360	-0,000	22,337	10	0,716
	Anaokul+İlkokul+Ortaokul+Lise	4	-0,123	0,077	0,109	-0,273	0,027			
	İlkokul	17	-0,095	0,058	0,102	-0,209	0,019			
	İlkokul+Ortaokul	17	-0,055	0,072	0,448	-0,197	0,087			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	16	0,040	0,054	0,464	-0,067	0,146			
	Lise	12	0,224	0,090	0,013	0,047	0,401			
	Ortaokul	9	-0,005	0,051	0,919	-0,105	0,095			
	Ortaokul+Lise	2	0,165	0,237	0,487	-0,300	0,629			
	Özel Eğitim	3	0,069	0,098	0,482	-0,123	0,261			
	Özel Eğitim+Lise	1	0,385	0,225	0,087	-0,056	0,826			
	Yaygın	1	0,247	0,167	0,139	-0,080	0,574			
Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge	Akdeniz	6	-0,060	0,079	0,449	-0,214	0,095	14,104	7	0,917
	Doğu Anadolu	4	-0,216	0,093	0,020	-0,398	-0,035			
	Ege	17	0,012	0,064	0,851	-0,114	0,138			
	Güney Doğu	4	0,055	0,066	0,403	-0,074	0,185			
	İç Anadolu	14	0,017	0,068	0,805	-0,117	0,151			
	Karadeniz	8	0,160	0,089	0,073	-0,015	0,336			
	Marmara	31	-0,045	0,048	0,342	-0,139	0,048			
	Tüm Bölgeler	3	0,161	0,090	0,074	-0,016	0,338			

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

Tablo 4'te iş doyumu ile yaş 1-2 (20-30 yaş ile 31-40 yaş) ilişkisine dair düzenleyici analizler incelendiğinde, çalışmanın türü (p=0,976), çalışmanın yapıldığı okul türü (p=0,716) ve örneklem bölgesine (p=0,917) göre etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir (p>0,05). Diğer taraftan çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde kendi içerisinde lise (p=0,013) örneklem gruplarında yaşı 20-30 arasında olan öğretmenlerin iş doyumunun yaşı 31-40 olan öğretmenlere göre daha fazla; buna karşın, çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge temelinde ise, Doğu Anadolu örneklem grubunda (p=0,020) da yaşı 31-40 arasında olan öğretmenlerin iş doyumunun, yaşı 20-30 olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu ifade edilebilir.

Tablo 5. İş doyumu ile yaş 1-3 arasındaki ilişki üzerine yapılan düzenleyici analizler

Düzenleyici	Değişkenler	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışma türü	Doktora Tezi	3	0,124	0,092	0,176	-0,055	0,304	2,595	1	0,626
	Yüksek Lisans Tezi	84	-0,032	0,033	0,318	-0,096	0,031			
Çalışmanın yapıldığı okul türü	Anaokulu	5	-0,230	0,116	0,048	-0,457	-0,002	30,127	10	0,124
	Anaokul+İlkokul+Ortaokul+Lise	4	-0,176	0,083	0,035	-0,340	-0,013			
	İlkokul	17	-0,142	0,064	0,027	-0,236	-0,016			
	İlkokul+Ortaokul	17	-0,084	0,077	0,277	-0,019	0,068			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	16	0,094	0,058	0,102	-0,019	0,208			
	Lise	12	0,262	0,092	0,005	0,081	0,442			
	Ortaokul	9	-0,010	0,068	0,883	-0,142	0,123			
	Ortaokul+Lise	2	0,229	0,332	0,489	-0,421	0,880			
	Özel Eğitim	3	-0,129	0,099	0,192	-0,323	0,065			
	Özel Eğitim+Lise	1	-0,519	0,303	0,087	-1,114	0,075			
	Yaygın	1	-0,308	0,208	0,139	-0,717	0,100			
Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge	Akdeniz	6	-0,100	0,092	0,278	-0,280	0,080	8,129	7	0,475
	Doğu Anadolu	4	-0,191	0,116	0,099	-0,418	0,036			
	Ege	17	0,025	0,071	0,730	-0,115	0,164			
	Güney Doğu	4	0,068	0,088	0,437	-0,104	0,240			
	İç Anadolu	14	-0,007	0,080	0,927	-0,165	0,150			
	Karadeniz	8	0,144	0,101	0,155	-0,055	0,342			
	Marmara	31	-0,080	0,057	0,158	-0,191	0,031			
	Tüm Bölgeler	3	0,008	0,155	0,956	-0,295	0,312			

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

Tablo 5'te iş doyumu ile yaş 1-3 (20-30 yaş ile 41 yaş ve üzeri) arasındaki ilişki için düzenleyici analizler incelendiğinde, çalışmanın türü ($p=0,626$), çalışmanın yapıldığı okul türü ($p=0,124$) ve örneklem bölgesine ($p=0,475$) göre etki büyüklüklerinin farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bununla birlikte, çalışmanın yapıldığı okul türü temelinde kendi içerisinde anaokulu ($p=0,048$) örneklem gruplarında, anaokulu+ilkokul+ortaokul+lise ($p=0,035$) örneklem gruplarında ve ilkokul ($p=0,027$) örneklem gruplarında yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunun yaşı 20-30 arasında olan öğretmenlere göre daha fazla, lise ($p=0,005$) örneklem gruplarında ise yaşı 20-30 arasında olan öğretmenlerin iş doyumunun, yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. İş doyumu ile yaş 2-3 arasındaki ilişki üzerine yapılan düzenleyici analizler

Düzenleyici	Değişkenler	K	EB	SH	p	95% GA		Qb	Sd	p
						Alt	Üst			
Çalışma türü	Doktora Tezi	3	0,080	0,099	0,422	-0,115	0,274	1,959	1	0,043
	Yüksek Lisans Tezi	84	-0,064	0,028	0,020	-0,119	-0,010			
Çalışmanın yapıldığı okul türü	Anaokulu	5	-0,233	0,126	0,064	-0,480	0,013	18,810	10	0,015
	Anaokul+İlkokul+Ortaokul+Lise	4	-0,167	0,085	0,050	-0,335	0,000			
	İlkokul	17	-0,053	0,059	0,368	-0,168	0,062			
	İlkokul+Ortaokul	17	-0,099	0,064	0,119	-0,224	0,025			
	İlkokul+Ortaokul+Lise	16	0,096	0,054	0,074	-0,009	0,202			
	Lise	12	-0,076	0,088	0,389	-0,248	0,096			
	Ortaokul	9	-0,091	0,063	0,149	-0,215	0,032			
	Ortaokul+Lise	2	0,283	0,238	0,234	-0,183	0,749			
	Özel Eğitim	3	-0,131	0,102	0,196	-0,330	0,068			
	Özel Eğitim+Lise	1	-0,559	0,326	0,086	-1,197	0,079			
Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge	Yaygın	1	-0,272	0,184	0,139	-0,632	0,089	6,175	7	0,026
	Akdeniz	6	0,059	0,087	0,499	-0,112	0,230			
	Doğu Anadolu	4	-0,221	0,101	0,028	-0,419	-0,024			
	Ege	17	-0,054	0,059	0,360	-0,169	0,061			
	Güney Doğu	4	0,029	0,096	0,767	-0,160	0,217			
	İç Anadolu	14	-0,084	0,062	0,176	-0,205	0,038			
	Karadeniz	8	-0,111	0,074	0,135	-0,256	0,034			
	Marmara	31	-0,050	0,054	0,358	-0,155	0,056			
Çalışmanın yapıldığı coğrafi bölge	Tüm Bölgeler	3	0,009	0,138	0,946	-0,261	0,280			

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

Tablo 6'da iş doyumu ile yaş 2-3 (31-40 yaş ile 41 yaş ve üzeri) arasındaki ilişki için düzenleyici analizler incelendiğinde; Çalışma türü açısından, anlamlı bir biçimde ($p=0,043$) yüksek lisans çalışmalarında doktora çalışmalarına göre yaş arttıkça iş doyumu zayıf bir eğilimle azalmakta ($-0,064$)

ancak doktora tezlerinde yaş arttıkça iş doyumu zayıf bir eğilimle artmaktadır (0,080). Okul türü açısından incelendiğinde karma okul türleri örneklemli çalışmalarda yaş ile iş doyumu arasındaki ilişki (tek çalışmalar dikkate alınmaksızın), tek tip okul (özellikle anaokulu ve ilkokul) örneklemli çalışmalara göre anlamlı ($p=0,015$) derecede zıt yönlü bir eğilimle farklılaşmaktadır. Buna göre tek örneklemli çalışmaların (Anaokulu, ilkokul, lise ve ortaokul) öğretmenlerinin iş doyumu yaşla birlikte azalmakta ancak karma örneklemli çalışmaların (İlkokul+Ortaokul+Lise ile Ortaokul+Lise) öğretmenlerinin iş doyumu yaşla birlikte artmaktadır. Son olarak örneklem bölgesi açısından incelendiğinde Doğu Anadolu bölgesi anlamlı ($p=0,026$) bir negatif ilişki (-0,221) ile diğer bölgelerden (özellikle Akdeniz, Güney Doğu ve Tüm Bölgeler örneklemli çalışmalara göre) ayrılmaktadır. Buna göre Doğu Anadolu bölgesi örneklemli öğretmenlerin iş doyumu yaşla birlikte azalmakta ancak Akdeniz, Güney Doğu ve Tüm Bölgeler örneklemli çalışmaların öğretmenlerinin iş doyumu yaşla birlikte artmaktadır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın yayın yanlılığı ile ilgili sonucu analize tabi tutulan çalışmaların yayın yanlılığı içermediği şeklindedir. Araştırmanın temel problemi ile ilgili sonucu genel olarak öğretmenlerin yaşının iş doyumlarını belirlemediği ya da çok zayıf düzeyde belirlediği yönündedir. Öğretmenlerin yaş kategorileri ile iş doyumları arasındaki ilişkide yaş arttıkça iş doyumunun arttığı lineer bir sonuç çıkmış ancak bu artış 20–30 aralığında olan öğretmenler ile yaşı 31–40 aralığı ve 41 üzeri yaşta olan öğretmenler arasında anlamlı olmamakla birlikte, 31–40 yaş aralığındaki öğretmenlerle 41 üzeri olan öğretmenler arasında anlamlı çıkmıştır. Yani genç öğretmenlerin iş doyumu, orta ve ileri yaşlardaki öğretmenlere göre anlamsız daha düşük iken ileri yaştaki öğretmenlerin iş doyumu orta yaş öğretmenlerinden anlamlı daha yüksektir. Örgüt ve yönetim alanyazını bu konuda benzer sonuçların yanında farklı sonuçlardan söz etmektedir. Farklı sektör örneklemli çalışmaları nitel olarak inceleyen [Rhodes \(1983\)](#), yaşın, iş memnuniyetle pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Yine örneklemi farklı sektörden birincil düzeydeki bir başka çalışmada ([Clark vd., 1996](#)) yaş ile iş doyumu arasında doğrusal olmayan (U biçiminde) güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. [Brush vd. \(1987\)](#) tarafından meta analiz yöntemi ile yürütülen farklı sektör örneklemli olan bir çalışmada yaşın iş memnuniyetiyle ilişkili olduğu saptanmıştır. Ücretten alınan doyum ile çok sayıda değişken arasındaki ilişkiyi bibliyometrik metotla inceleyen bir çalışmada da ([Montalvo-Arroyo vd., 2026](#)) yaşın ücret doyumunu belirlediği ortaya konmuştur. Farklı sektör örneklemli yapılan bir başka meta analiz çalışmasında da ([Williams vd., 2006](#)) yaş ile ücret düzeyi memnuniyeti arasında zayıf pozitif bir ilişki tespiti yapılmıştır. Farklı sektörden örneklemli olan çalışmaları meta analize tabi tutan bulduğu [Costanza vd. \(2012\)](#) zayıf bir etkiyle yaşlı nesillerin daha genç nesillere göre işlerinden daha memnun olduklarını belirlemiştir. Türkiye de farklı sektör örneklemli yapılan birçok çalışmada da ([Toker, 2007](#); [Yelboğa, 2007](#); [Yenihan vd., 2016](#)) yaşın iş doyumunu belirlediği ve yaş ile iş doyumunun arttığı tespitleri yapılmıştır. Okul örgütleri alanyazını temelinde özellikle öğretmenlerin yaşlarının iş doyumunu belirleyip belirlemediği incelendiğinde birincil çalışma olarak nicel metotlu bazılarının ([Bolin, 2007](#); [Koustelios, 2001](#); [Liyuan ve Wahid, 2024](#); [Lowther vd., 1985](#); [Masath, 2015](#); [Xue ve Wahid, 2025](#)) belirlediği ve yaş arttıkça doyumun arttığı, nitel ve makina öğrenmesi metotlu birkaç çalışmanın da ilişkili ([Zembylas ve Papanastasiou, 2006](#)) ve ilişkisiz ([Skaalvik ve Skaalvik, 2015](#); [Yoo ve Rho, 2020](#)) olduğu yönünde sonuç ürettiği anlaşılmaktadır.

Gerek farklı sektör örneklemli gerekse sadece öğretmen örneklemli nicel ya da nitel birincil ve meta analitik çalışma sonuçları genel olarak bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte gözükmemektedir. Zira mevcut araştırma yaş ile iş doyumu arasında anlamsız ve çok düşük bir ilişki saptamışken bu araştırmalar genel olarak güçlü bir ilişkiden söz etmektedirler. Alanyazında sadece öğretmenleri örneklemine alan 1990-2012 yılları arasında yayımlanmış çalışmaları kapsayan meta analitik yöntemli bir çalışmaya ([Joo vd., 2013](#)) rastlanmış onun da, bu araştırmanın sonucuna benzer bir sonuç olarak “anlamsız düşük düzeyde etkilediği” tespitinde bulunulduğu görülmüştür. Yani farklı ülke ama öğretmen örneklemli iki meta analitik çalışmanın (biri mevcut araştırma) sonucuna göre

öğretmenlerin yaşları onların işlerinden aldıkları doyumunu çok az düzeyde etkilemektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin iş doyumunun yalnızca yaş gibi demografik özelliklerle açıklanamayacağını, öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde daha belirleyici olan başka faktörlerin olabileceğini gösterebilir. Söz konusu zayıf etkinin ileri yaş öğretmenlerde, orta yaş öğretmenlere göre [ve genç öğretmenlere göre de ancak onlarda fark anlamsız] daha yüksek olması alanyazınla uyumlu gözükmektedir. Bu durum, yıllara paralel öğretmenlerin daha bir olgunlaştığı ve beklentilerinin daha gerçekçi bir düzeye ulaşması (Fernet vd., 2020) ile açıklanabilir. Güncel çalışmalar, yaş ilerledikçe öğretmenlerin iş doyumunun daha çok mesleki anlam, özerklik algısı ve psikolojik kaynaklarla beslendiğini ortaya koymaktadır (Burić ve Moè, 2020). Buna karşılık erken kariyer dönemindeki öğretmenlerde iş doyumunun, daha çok sınıf yönetimi yeterliği, mesleğe uyum süreci ve algılanan mesleki destekle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Richter vd., 2020). Bu durum, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin doğrusal olmaktan ziyade bağlamsal ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu düşündürmektedir (Perera ve McIlveen, 2022).

Araştırmanın moderatörleri ile ilgili sonucu; yayın türü, okul türü ve coğrafi bölge moderatörlerinin (bazılarının kendi içlerinde farklılıklar barındırmasına rağmen) öğretmenlerin yaşı ile iş doyumunu arasındaki ilişkide (21-30 yaş ile 31-40 yaş ve 20-30 ve 41 yaş üstü öğretmenler arasındaki ilişkide) etkili olmadığı yönündedir. Öte yandan dikkat çekici bir başka sonuç yayın türü, okul türü ve coğrafi bölge moderatörlerinin öğretmenlerin yaşı ile iş doyumunu arasındaki ilişkide (31-40 yaş ile 41 yaş üstü öğretmenler arasındaki ilişkide) etkili olduğu yönündedir. Buna göre yayın türü yüksek lisans tezi, örneklem bölgesi Doğu Anadolu ve karma örneklemli (İlkokul+Ortaokul+Lise gibi) olan çalışmalarda yaşı 41 ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumunun, yaşı 31-40 yaş arasında olan öğretmenlere göre daha fazladır. Bu durumla ilgili olarak, yüksek lisans tezlerinde elde edilen bulguların, genellikle daha sınırlı ve belirli örneklem gruplarına dayanması nedeniyle, ileri yaştaki öğretmenlerin iş doyumunu daha belirgin biçimde yansıtır olabileceği söylenebilir. Ayrıca, Doğu Anadolu Bölgesi'nde görev yapan öğretmenlerden 41 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin iş doyumunu, muhtemelen kendi doğup büyüdükları bölgeler olmasının ve mesleki deneyim, kurumsal uyum ile iş güvencesi – maddi yeterlilik algısının yaşla birlikte güçlenmesinin artırmış olabileceği söylenebilir.

Yaşın iş doyumunu üzerindeki belirleyiciliğinin çok düşük olması itibarıyla okul yöneticilerinin öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak adına yapacaklarında başka faktörlerin etkisinin olabileceğini göz önünde tutmaları önerilebilir. Araştırmanın temel problemi bağlamında, araştırmacılar öğretmenlerin yaşının iş doyumlarını çok düşük düzeyde etkiliyor olma nedenini araştırabilirler. Bununla birlikte özellikle düzenleyici rolü olan moderatörler bizzat araştırma ana değişkeni yapılarak başka araştırmalar üretilebilir. Gelecekte yeni meta analiz çalışmaları üretebilmek için yaş ve demografik değişkenler ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen birincil türdeki çalışmaların meta analize dahil edilebilecek donelerinin de kapsandığı bir yayım davranışı ve olanağı olabilmelidir. Bu arada kültürlerarası sonuçlar üretecek başkaca meta-analiz çalışması yapılabileceği gibi, yaş ve iş doyumunu ilişkisini inceleyen meta analiz çalışmaları istatistiksel işleme tabi tutulabilir sayıya ulaşınca ileri/meta meta analizler yapılabilir. Diğer yandan yaşın iş doyumunu üzerindeki etkilerinin doğru bir şekilde tahmin edilmesine yönelik Zamanlararası Meta-Analiz (ZAMA) [Cross-Temporal Meta-Analysis-CTMA] çalışmalarının yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA/REFERENCES¹

- *Acar, F. M. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayın No. 443071) [Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007–1027. <https://doi.org/10.1177/001872679304600806>

¹ (*) İşaretili kaynaklar meta analize tabi tutulan çalışmalardır.

- *Akgül, Ş. (2023). *Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 809908) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Annakkaya, E. E. (2022). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek ve psikolojik sermaye ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 715179) [Doktora tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Avcı, İ. (2020). *Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 619351) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Aydın, B. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi* (Yayın No. 585211) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Azargün, Ö. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerin mesleği tercih etme kararlılıklarının iş doyumlarına etkisi* (Yayın No. 470950) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bailey, B. & Cornish, L. D. (2020). A meta-analysis of age & job satisfaction. *University Presentation Showcase Event*. 32. <https://encompass.eku.edu/swps/2020/undergraduate/32>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–20. <https://doi.org/10.1037/ocp0000370>
- *Başar, A. (2018). *Özel liseler ve devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin sınıf yönetim profilleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 461554) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Birimoğlu, B. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Kadıköy ilçesi örneği* (Yayın No. 393231) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Bolin, F. (2007). A study of teacher job satisfaction and factors that influence it. *Chinese Education and Society*, 40(5), 47–64.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. John Wiley & Sons.
- Böke, H. ve Norman, G. (2022). The relationship between job satisfaction and Professional burnout: A systematic review and meta-analysis on physical education and sports teacher. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7(16), 301–334. <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.445>
- Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). Individual Demographic Differences and Job Satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(2), 139–155. <http://www.jstor.org/stable/3000367>
- *Bulu, B. (2016). *Özel ve resmî özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayın No. 426194) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic? The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>
- *Canavar, O. (2021). *Öğretmenlerin mesleği seçme nedenleri ve iş doyumlarının incelenmesi* (Yayın No. 691448) [Yüksek lisans tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Canbay, S. (2007). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- *Cebeci, Y. (2019). *Özel okullarda öğretmenlere yönelik yetenek yönetimi uygulamaları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 579448) [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Cheung, M. W.-L. (2020). Meta-analysis: A structural equation modeling approach. *Psychological Methods*, 25(4), 426–441. <https://doi.org/10.1037/met0000248>
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57–81.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). Routledge.
- Collie, R. J., & Martin, A. J. (2020). Teacher well-being during educational change: The importance of psychological resources and demands. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102962. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102962>

- Collie, R. J. (2021). Teachers' psychological needs, well-being, and instructional effectiveness: A test of self-determination theory. *Educational Psychology*, 41(8), 1011-1027. <https://doi.org/10.1080/01443410.2020.1865870>
- Collie, R. J. (2023). Teachers' work-related well-being: A review and future research agenda. *Educational Psychology Review*, 35, 105-129. <https://doi.org/10.1007/s10648-022-09664-1>
- Cooper, H. (2017). *Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach* (5th ed.). Sage Publications.
- Costanza, D.P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394.
- *Çelik, B. (2010). *Özel okullarda ve resmi okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması* (Yayın No. 279642) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Çelte, F. M. (2021). *Temel eğitim kademesindeki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 682037) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Çoğaltay, N. (2010). *Türkiye genelinde ceza infaz kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- *Çorapçı, A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin karar verme stilleri ve iş doyum düzeylerinin tespiti* (Yayın No. 412306) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Dağ, S. (2018). *Özel okullarda iş doyumunu ve örgütsel güvenin yordayıcısı olarak yetenek yönetimi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi & İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Dağlı, E. (2019). A Meta-Analysis study on job satisfaction of class and branch teachers. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14(3), 7-30. <https://doi.org/10.29329/epasr.2019.220.1>
- *Demirtaş, K. (2020). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yayın No. 644674) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Deregozü, A. (2016). *Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve benlik saygısının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Diri, M. S. (2015). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi (Aydın ili örneği)* (Yayın No. 394891) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Dur, Ş. (2019). *Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkisi* (Yayın No. 556975) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Dursun, Y. (2015). *Müzik öğretmenlerinin mesleki yeterlik algıları ile yaşam ve iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Egi, C. (2019). *Örgütsel sessizlik ve örgütsel özdeşim duygusunun iş doyumunu yordaması* (Yayın No. 556248) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Eğin, E. (2015). *Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi (Tekirdağ örneği)* (Yayın No. 395229) [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Erani, A. K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 378570) [Yüksek lisans tezi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Erdoğan, P. (2021). İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *BMIJ*, 9(2), 405-425. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i2.1749>
- *Ergün, B. (2016). *İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki: Öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Yayın No. 429386) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Erkan, Z. N. (2009). *İlköğretimde görevli öğretmenlerin sınıf yönetimi anlayışları ile iş doyumları arasındaki ilişki: İstanbul ili Anadolu Yakası örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Eroğlu, C. (2015). *İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri: İzmir Kemalpaşa örneği* (Yayın No. 395251) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- *Eroğlu, G. (2019). *Görsel sanatlar öğretmenlerinin iş doyumları ve öz yeterlik algılarının analizi* (Yayın No. 575994) [Yüksek lisans tezi, Trabzon Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Eser Kabakçioğlu, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Tekirdağ ili örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 297952)
- *Eskibağ, Ş. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumları ile mesleki performans arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- *Farsak, K. (2020). *Özel okullarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 613176) [Yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Fernet, C., Litalien, D., & Guay, F. (2020). The trajectories of teacher motivation and job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 112(6), 1201–1217. <https://doi.org/10.1037/edu0000410>
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2021). The effects of work passion on teachers' job satisfaction and emotional exhaustion. *Educational Psychology*, 41(5), 620–640. <https://doi.org/10.1080/01443410.2020.1855315>
- García-Carmona, M., Marín, M. D., & Aguayo, R. (2019). Burnout, job satisfaction, stress and teachers' health: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3049. <https://doi.org/10.3390/ijerph16173049>
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir Meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41–57. <https://www.eijer.com/tr/pub/issue/31054/319314>
- Guzzo, R.A., Nalbantian, H. R. & Anderson, N. L. (2022). Age, Experience, and Business Performance: A Meta-Analysis of Work Unit-Level Effects, *Work, Aging and Retirement*, 8(2), 208–223, <https://doi.org/10.1093/workar/waab039>
- *Gümüş, N. (2015). *Kamu ve özel okul öğretmenlerinin okullarına yönelik kurumsal imaj algılarının ve iş doyumlarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği* (Yayın No. 332645) [Yüksek lisans tezi, Mersin Çığ Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Güner, A. (2017). *İlkokul yönetici ve öğretmenlerinin karar verme stratejileri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 504423) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Harrer, M., Cuijpers, P., Furukawa, T. A., & Ebert, D. D. (2021). *Doing meta-analysis with R: A hands-on guide*. Chapman & Hall/CRC Press.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Hattie, J., & Zierer, K. (2022). Teachers' professional well-being and its implications for educational improvement. *School Effectiveness and School Improvement*, 33(2), 1–19. <https://doi.org/10.1080/09243453.2021.1989510>
- Higgins, J. P. T., Thompson, S. G., Deeks, J. J., & Altman, D. G. (2003). Measuring inconsistency in meta-analyses. *BMJ*, 327(7414), 557–560. <https://doi.org/10.1136/bmj.327.7414.557>
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- *İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayın No. 486442) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *İlerleyen, E. (2014). *Öğretmenlerin zaman yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 381550) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *İssi, A. D. (2023). *Müzik öğretmenlerinin mesleki değer algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 791553) [Doktora tezi, Marmara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Joo, H., Kim, T., Nam, J. & Lee, S. (2013). A meta-analysis on the variables of teacher job satisfaction. *The Journal of Educational Administration*, 31(1), 133–158.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>

- *Kadioğlu, S. (2018). *Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kalkan, F. (2020). Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 45(204), 317-343. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2020.8549>
- *Kama, M.C. (2023). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm ve iş doyumunu düzenlerinin incelenmesi* (Yayın No. 829723) [Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Karaaslan, İ. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Yayın No. 630664) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Karabulut, S. (2014). *İzmir ilinde görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması* (Yayın No. 368264) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Karakuzu, M. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyum, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteğinin incelenmesi* (Yayın No. 568189) [Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Keskin, O. ve Toprakçı, E. (2024). Okul yöneticilerinin genel öz yeterlik algılarının çeşitli değişkenlere göre meta-analizi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 81-107. ISSN:1309-6265
- *Kete, D. (2015). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri, öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- *Kırpık Canpolat, A. N. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi. <https://acikbilim.yok.gov.tr/handle/20.500.12812/124111> (Tez No: 590308)
- Kim, S., & Park, J. (2023). The role of meta-analysis in educational research: Applications and challenges. *Educational Review*, 75(2), 145–161. <https://doi.org/10.1080/00131911.2022.2041234>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Klassen, R. M., & Kim, L. E. (2021). Occupational commitment and intention to leave the teaching profession: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 33(3), 1307–1339. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09571-5>
- *Konan, E. (2018). *Kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan ortaöğretim fen bilimleri öğretmenlerinin iş doyumları ve özyeterlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, B. ve Ulutaş, M. (2022). Okullarda örgütsel adaletin iş doyum ile ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16(40), 1-18. <https://doi.org/10.29329/mjer.2022.481.1>
- Koustelios A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354–358. <https://doi.org/10.1108/EUM000000005931>
- *Köksal, K. (2019). *İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi* (Yayın No. 592224) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Kraft, M. A., Simon, N. S., & Lyon, M. A. (2021). Teacher working conditions and job satisfaction: Evidence from a national survey. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 43(2), 301–330. <https://doi.org/10.3102/0162373720981968>
- *Kuzu, V. (2019). *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin boş zaman değerlendirme etkinlikleri ile mesleki iş doyum arasındaki ilişki* (Yayın No. 546344) [Yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Lee, Y., & Kim, T. (2022). Age differences in job satisfaction among teachers: A meta-regression approach. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103602. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103602>
- Lipsey, M. W., & Wilson, D. B. (2001). *Practical meta-analysis*. Sage Publications.
- Liyuan, X., & Wahid, P. R. A. (2024). Research on the relationship between population variables and teachers' job satisfaction: A case study of public middle schools in Shangrao, China. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(7). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v15-i7/25883>
- Lowther, M. A., Gill, S. J., & Coppard, L. C. (1985). Age and the determinants of teacher job satisfaction. *The Gerontologist*, 25(5), 520–525. <https://doi.org/10.1093/geront/25.5.520>
- Masath, F. B. (2015). Teacher job satisfaction and intention to leave the profession: Does age matter? *Journal of Education, Humanities, and Sciences*, 4(2), 66–75.

- *Mistan, B. (2017). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayın No. 456556) [Yüksek lisans tezi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Montalvo-Arroyo, S., Ortiz-Perez, A., Vidal-Salazar, M. D., & de la Torre-Ruiz, J. M. (2026). Pay satisfaction bibliometric research and its implications. *Journal of Management & Organization*, 32(2), 390–419. <https://doi.org/10.1017/jmo.2025.10072>
- Newman, A., Nielsen, I., & Smyth, R. (2020). The mediating role of psychological capital in the relationship between age and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103369. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103369>
- *Oktar, Ç. (2019). *Öğretim liderliği, örgütsel destek, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerine bir modelleme çalışması* (Yayın No. 559348) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Osanmaz, S. (2023). *Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algıları arasındaki ilişki* (Yayın No. 821733) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Öcal, Ç. (2020). *Türkçe öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayın No. 662426) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Özde, H. Ö. (2023). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi* (Yayın No. 829090) [Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Özkan, A. (2017). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)* (Yayın No. 475375) [Yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Özkaya, K. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi (Van ili Erciş ilçesi örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- *Özkul, Ö. (2018). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Sultangazi örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2022). Profiles of teacher engagement and job satisfaction across career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103706. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103706>
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2020). Professional development across the teaching career: Teachers' job satisfaction and occupational well-being. *Teaching and Teacher Education*, 94, 103099. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103099>
- Rhodes, S. R. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328–367. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.93.2.328>
- Romadhona, A. A. & Murti, B. (2024). Associations between Age, education level, and job satisfaction in health workers: A meta-analysis. *The International Conference on Public Health Proceeding*, 9(1), 82. <https://doi.org/10.26911/Management/2024.AB08>
- Romadhona, A. A., Permana, A.R., Murti, B. & Handayani, A. F. (2025). Meta-analysis: Exploring the impact of marital status, work environment conditions, education, gender, and age on job satisfaction among healthcare professionals. *Journal of Health Policy and Management*, 10(2), 233–247. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2025.10.02.09>
- *Sadık, Ö. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin maruz kaldıkları yıldırma davranışları, algıladıkları sosyal destek ve mesleki iş doyumları arasındaki ilişki* (Yayın No. 361698) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Sağlamçubukcu, F. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayın No. 568681) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Saiti, A. & Papadopoulos, Y. (2015). School teachers' job satisfaction and personal characteristics: A quantitative research study in Greece. *International Journal of Educational Management*, 29(1), 73–97. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2013-0081>
- *Salman, Ö. (2017). *Yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki* (Yayın No. 477082) [Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Sarı, M. ve Orhan, F. (2019). Kanıt piramidi açısından en önemli araştırma yöntemi: Meta-analiz. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(8), 70-88. ISSN:2148-9963.
- *Sarı Karadaş, Y. (2020). *İlkokul öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği)* (Yayın No. 646638) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi / İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schwarzer, G., Carpenter, J. R., & Rücker, G. (2020). *Meta-analysis with R*. Springer.
- *Seymen, Y. (2019). *Öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teachers' feeling of belonging, exhaustion, and job satisfaction: The role of school goal structure and value consonance. *Anxiety, Stress & Coping*, 24(4), 369-385. <https://doi.org/10.1080/10615806.2010.544300>
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—What do teachers say? *International Education Studies*, 8(3), 181-192. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>
- *Suiçmez, E. (2019). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Samsun ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- *Surada, S. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Eskişehir ili örneği)* (Yayın No. 391148) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Tamcahan, F. (2012). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin tespiti (Düzce örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- *Taşan, E. (2013). *İlköğretim okullarında bürokratikleşme ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayın No. 342302) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tavşancıl, E. ve Aslan, E. (2001). *Sözel, yazılı ve diğer materyaller için içerik analizi ve uygulama örnekleri*. Epsilon Yayıncılık.
- *Tekin, C. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin okula güven ile iş doyumlarının incelenmesi (Gaziantep ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- *Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyum ve işe yabancılaşma üzerine etkisi (Ankara Yenimahalle ilçesi örneği)* (Yayın No. 722427) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyum: demografik değişkenlerin iş doyum faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 2(6), 591-614.
- Toprakçı, E. ve Karabulut, Y. O. (2025). Öğretmenlerin iş doyum ile cinsiyeti arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 63-85. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1697593>
- Toprakçı, E. ve Keskin, E. (2025). Öğretmenlerin iş doyum ile mesleki kıdemi arasındaki ilişki: Bir meta analiz çalışması. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16 (2), 3147-3178. <https://doi.org/10.51460/baebd.1708509>
- Toprakçı, E. ve Yılmaz Çıldır, G. (2025). Öğretmenlerin medeni durumlarının iş doyum üzerindeki etkisi: Meta-analitik bir inceleme. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 59-86. <https://doi.org/10.56677/mkuefder.1679513>
- 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. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- *Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yayın No. 588995) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Turhan, A. S. (2023). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumları, işle bütünleşmeleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler* (Yayın No. 784100) [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Türk, Ö. ve Tulunay Ateş, Ö. (2022). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve motivasyonu arasındaki ilişkiler: Meta analiz çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 59, 365-386. <https://doi.org/10.9779.pauefd.1100214>
- Ulutaş, E. ve Ulutaş, P. (2024). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi: Malatya İli Örneği. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 241-249. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13885045>
- *Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- *Urat, C. (2016). *Okulların değişime açıklığı ile öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki-Kayseri ili bağımsız anaokulları örneği* (Yayın No. 421711) [Yüksek lisans tezi, Kayseri Erciyes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Usta, N. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ile demografik faktörler arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Ankara ili Çubuk ilçesi uygulaması)* (Yayın No. 397384) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Ünverdi, D. (2016). *Okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının öğretmenlerin iş doyumu ile ilişkisi* (Yayın No. 440025) [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Zirve Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Valentine, J. C., Pigott, T. D., & Rothstein, H. R. (2022). How to conduct a meta-analysis and a systematic review: A step-by-step guide. *Annual Review of Psychology*, 73, 587-615. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-021421-111715>
- Van den Noortgate, W., López-López, J. A., Marín-Martínez, F., & Sánchez-Meca, J. (2021). Meta-analysis of multiple outcomes: A multilevel approach. *Behavior Research Methods*, 53(4), 1768-1782. <https://doi.org/10.3758/s13428-020-01499-4>
- Williams, M. L., McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2006). A meta-analysis of the antecedents and consequences of pay level satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 392.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Xue, L., & Wahid, P. R. A. (2025). Research on the relationship between population variables and teachers' job satisfaction: A case study of public middle schools in Shangrao, China. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(7). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v15-i7/25883>
- *Yasan, D. (2017). *Örgütsel iklimin iş doyumuna etkisine yönelik zihinsel engelliler öğretmenleri üzerine alan çalışması* (Yayın No. 472275) [Yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumu ile ilişkisi (Aydın ili örneği)* (Yayın No. 479305) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18. <https://izlik.org/JA35CN82FM>
- Yenihan, B., Öner, M. ve Balci, B. (2016). İş Doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki avm'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 4(1), 33-49. <https://izlik.org/JA36FZ64AE>
- *Yıldırım, Ö. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki: Başakşehir ve Küçükçekmece örneği* (Yayın No. 465909) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Yıldız, Ö. (2010). *İzmir il merkezindeki mesleki ve teknik liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Yayın No. 278476) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Yıldız, H. (2019). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi: Şanlıurfa ilinde bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- *Yıldız, İ. (2021). *Özel eğitim kurumu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu arasındaki ilişkide iş motivasyonunun aracılık rolü* (Yayın No. 704760) [Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Yılmaz, E. (2017). *Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği* (Yayın No. 458556) [Yüksek lisans tezi, Nişantaşı Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- *Yılmaz, İ. (2017). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (mobbing) davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişki (Yayın No. 483090) [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Yılmaz, M. (2014). Ortaokul öğretmenlerinin güdülenme ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki (Yayın No. 366590) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- *Yılmaz, Ş. (2019). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin iş doyumuna etkisi (Yayın No. 548667) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Yoo, J. E. & Rho, M. (2020). Exploration of predictors for Korean teacher job satisfaction via a machine learning technique, group mnet. *Front Psychol.* 13(11), 441. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00441> PMID: 32231629; PMCID: PMC7088446.
- Yorulmaz, Y.İ., Çolak, İ. ve Altinkurt, Y. (2017). A Meta-Analysis of the relationship between teachers' job satisfaction and burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(71), 175-192. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/42485/511775>
- *Yozgat, C. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna ilişkin etkisinin incelenmesi (Yayın No. 550286) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Zacher, H. (2021). Aging at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055006>
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 36(2), 229–247. <https://doi.org/10.1080/03057920600741289>

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanmasına ilişkin herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Conflict of Interest Declaration: The authors declare no potential conflicts of interest related to the research, authorship and/or publication of this article.

Finansman Bilgileri: Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması için herhangi bir finansal destek almamıştır.

Funding Information: The authors have not received any financial support for the research, authorship and/or publication of this article.

Etik Kurul Kararı: Çalışmanın yazarları olarak, özgün bir çalışma üretildiğini; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallarına uygun davranıldığını; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterildiğini ve bu kaynaklara kaynakçada yer verildiğini; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapılmadığını, çalışmanın Committee on Publication Ethics (COPE)' in tüm şartlarını ve koşullarını kabul ederek etik görev ve sorumluluklara riayet edildiğini beyan ederiz.

Ethics Declaration: We, as the authors of the study, have produced an original study; the preparation, data collection, analysis and that the principles and rules of scientific ethics have been complied with at all stages, including the presentation of information; this all data and information obtained within the scope of the study are cited and these sources are included in the bibliography that no changes have been made to the data used, that the study was conducted in accordance with the Committee on Publication Ethics (COPE) and declare that ethical duties and responsibilities are respected.

Yapay Zekâ Kullanımı Bildirimi: Araştırmanın probleminin alanyazın içindeki pozisyonu oluşturulurken kaynak taraması ile ilgili olarak "Gemini" adlı yapay zekâdan yararlanılmıştır.

Declaration of Use of Artificial Intelligence: When establishing the research problem's position within the literature, the artificial intelligence system named "Gemini" was utilized for the literature review.