

## Eğitim Örgütlerinde İş Doymu: Öğretmenler Üzerinde bir Araştırma

Recep DOKGÖZ<sup>1</sup> Sinan DOĞAN<sup>2</sup> Hasan ELAGÖZ<sup>3</sup> Davut ÖZTÜRK<sup>4</sup>

Zeynel Abidin TAYMUR<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Eğitimci, MEB, recepdokgoz@hotmail.com, ORCID: 0009-0003-4789-2894

<sup>2</sup>Eğitimci, MEB, sinandogan29@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8295-2659

<sup>3</sup>Eğitimci, MEB, hasan.elagoz@gmail.com, ORCID: 0009-0008-8669-1119

<sup>4</sup>Eğitimci, MEB, bafradv1979@msn.com, ORCID: 0009-0009-2063-8144

<sup>5</sup>Eğitimci, MEB, ztaymur@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1900-2714

**Özet:** Bu araştırma, İstanbul ili Kadıköy ilçesindeki 324 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiş olup, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çeşitli demografik ve mesleki faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, genel iş doymu, içsel doymu ve dışsal doymu puanları değerlendirilmiş ve bu puanların cinsiyet, medeni durum, yaş, toplam çalışma süresi ve aynı okulda çalışma süresi gibi değişkenler açısından farklılaşım yapılarak analiz edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, genel iş doymu puan ortalaması beş üzerinden yapılan değerlendirmede; 3,457, içsel doymu puan ortalaması 3,428 ve dışsal doymu puan ortalaması 3,486 olarak bulunmuştur. Cinsiyet açısından yapılan analizlerde, erkek öğretmenlerin iş doymu puanlarının kadın öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir. Medeni duruma göre iş doymu puanları incelendiğinde, bekar ve evli öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca öğretmenlerin yaşlarına, çalışma süresi ve aynı okulda çalışma süresine göre yapılan analizlerde de anlamlı farklılıklar saptanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Doymu, Öğretmen İş Doymu, Eğitim Örgütleri

### Job Satisfaction in Educational Organisations: A Research on Teachers

**Abstract:** This study was conducted on 324 teachers in Kadıköy district of Istanbul province and aims to examine various demographic and occupational factors affecting teachers' job satisfaction. In the study, general job satisfaction, intrinsic satisfaction and extrinsic satisfaction scores were evaluated and it was analysed whether these scores differed in terms of variables such as gender, marital status, age, total working time and working time in the same school. According to the findings of the study, the mean score of general job satisfaction was found to be 3,457, the mean score of intrinsic satisfaction was found to be 3,428 and the mean score of extrinsic satisfaction was found to be 3,486. In the analyses made in terms of gender, it was determined that job satisfaction scores of male teachers were significantly higher than female teachers. When job satisfaction scores were analysed according to marital status, no significant difference was found between single and married teachers. In addition, no significant differences were found in the analyses made according to teachers' age, working time and working time in the same school.

**Keywords:** Job Satisfaction, Teacher Job Satisfaction, Educational Organisations

#### 1. GİRİŞ

İş doymu, bireylerin işlerinden elde ettikleri memnuniyet düzeyini ifade eden geniş kapsamlı bir kavramdır. İş doymu, bireylerin işlerine karşı hissettikleri memnuniyet düzeyini ifade eder ve iş yerinde motivasyon, performans, bağlılık ve genel mutluluk gibi önemli faktörleri etkiler. İş doyumunun yüksek olduğu ortamlarda, çalışanlar daha verimli, üretken ve işlerine bağlı olma eğilimindedirler (Locke, 1976).

Eğitim örgütlerinde iş doymu, öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin işlerinden ne kadar tatmin olduklarını ifade eder. Bu kavram, hem bireysel hem de kurumsal başarıyı etkileyen önemli bir faktördür. Herzberg'in İki Faktör Teorisi (1959), iş doyumunu etkileyen faktörleri iki kategoriye ayırır: motivatörler (içsel doymu sağlayan faktörler) ve hijyen faktörleri (dışsal koşullar). Eğitim

örgütlerinde bu iki faktörün de iş doymu üzerinde önemli etkileri vardır.

İş Doymu üzerinde şu faktörlerin etkileri bulunmaktadır:

**Çalışma Koşulları:** Fiziksel ve sosyal çalışma koşulları, eğitim personelinin iş doyumunu doğrudan etkiler. İyi donanımlı sınıflar, yeterli materyaller ve destekleyici bir çalışma ortamı, öğretmenlerin iş doyumunu artırabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

**Liderlik ve Yönetim:** Eğitim örgütlerindeki liderlik tarzı ve yönetim uygulamaları, iş doymu üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Destekleyici ve katılımcı bir liderlik, öğretmenlerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlar ve iş doyumunu artırır (Bogler, 2001).

Mesleki Gelişim Fırsatları: Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik sağlanan fırsatlar, iş doyumunu artıran önemli bir faktördür. Sürekli eğitim ve kariyer geliştirme olanakları, öğretmenlerin kendilerini daha yetkin ve motive hissetmelerini sağlar (Day ve Sachs, 2004).

Ödüllendirme ve Tanınma: Öğretmenlerin çabalarının ve başarılarının tanınması, iş doyumunu önemli ölçüde artırabilir. Hem maddi hem de manevi ödüllendirmeler, öğretmenlerin motivasyonunu ve bağlılığını artırır (Dinham ve Scott, 1998).

Özellikle öğretmenler için iş doyumunu, eğitim sürecinin kalitesi ve öğrenci başarısı açısından kritik bir öneme sahiptir. Öğretmenlerin iş doyumunu, onların motivasyonunu ve sınıf içindeki etkinliklerini doğrudan etkiler. Yüksek iş doyumuna sahip öğretmenler, öğrencilere daha fazla enerji ve dikkatle yaklaşır, yenilikçi öğretim yöntemleri kullanır ve öğrencilerin akademik başarılarına daha fazla katkıda bulunur (Klassen & Chiu, 2010).

Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumunu, onların mesleki bağlılık düzeylerini ve meslekte kalma sürelerini de etkiler. İş doyumunu düşük olan öğretmenler, mesleki tükenmişlik yaşayabilir ve işten ayrılma eğilimi gösterebilirler (Ingersoll, 2001). Bu durum, eğitim sisteminde öğretmen devrini artırarak, istikrarı ve eğitim kalitesini olumsuz etkileyebilir. İş doyumunu yüksek olan öğretmenler, işlerine daha fazla bağlılık gösterirler, öğrencilere daha fazla destek olurlar ve genel olarak daha yüksek performans sergilerler. Woods ve Weasmer (2002), iş doyumunun, öğretmenlerin öğrencilerle olan etkileşimlerini, sınıf yönetim becerilerini ve öğretim yöntemlerini olumlu yönde etkilediğini belirtirler.

Öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için çeşitli stratejiler benimsenebilir. Bu stratejiler arasında, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek, çalışma koşullarını iyileştirmek, yeterli maddi ve manevi teşvikler sağlamak ve öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımını artırmak bulunmaktadır (Skaalvik & Skaalvik, 2015).

Netice itibari ile öğretmenlerin iş doyumunu, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli sonuçlara yol açmaktadır. Eğitimde kalitenin ve öğrenci başarısının sürdürülebilirliği için, öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması ve korunması büyük önem taşımaktadır.

## 2. YÖNTEM

### 2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bu evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinden yapılan tarama düzenlemeleridir." (Karasar, 2009: 79).

### 2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Kadıköy ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı farklı kademelerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 324 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Katılanların tanımlayıcı özelliklerine Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Katılanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	111	34,3
Erkek	213	65,7
Medeni Durum		
Bekar	72	22,2
Evli	252	77,8
Yaş		
20-30	57	17,6
31-40	138	42,6
41 Ve Üzeri	129	39,8
Çalışma Süresi		
10 Yıl Ve Altı	108	33,3
11-15 Yıl	63	19,4
16 Yıl Ve Üzeri	153	47,2
Aynı Okulda Çalışma Süresi		

5 Yıl Ve Altı	87	26,9
6-10 Yıl	87	26,9
11-15 Yıl	45	13,9
16 Yıl Ve Üzeri	105	32,4

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Ankette öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular ve iş tatmini düzeyini değerlendirmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısaltılmış versiyonu yer almaktadır. Ölçeğin Türkiye'de kullanıma uyarlanması, ölçeği İngilizce'den Türkçe'ye çeviren Hacettepe Üniversitesi'nden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır (Türkçapar, 2012: 335).

20 maddeden oluşan ölçekte; iç, dış ve genel doyum kapsayan maddeler yer almaktadır.

İçsel doyum, 1.2.3.4.7.8.9.10.11.15.16.20

Dışsal doyum 5.6.12.13.14.17.18.19

Genel doyum, tüm maddeleri kapsamaktadır.

### 2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan katılanların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve

standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 2. Normal Dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
<b>İş Doyumu Genel</b>	-0,424	-0,385
<b>İçsel Doyum</b>	-0,390	-0,315
<b>Dışsal Doyumu</b>	-0,531	-0,476

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Katılanların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeylerindeki farklılaşmaların incelenmesinde bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

### 3. BULGULAR

Katılanların iş doyumunu yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. İş Doyumu Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.
<b>İş Doyumu Genel</b>	324	3,457	1,023	1,000	5,000
<b>İçsel Doyum</b>	324	3,428	1,017	1,000	5,000
<b>Dışsal Doyumu</b>	324	3,486	1,142	1,000	5,000

Katılanların "iş doyumunu genel" ortalaması yüksek 3,457±1,023 (Min=1; Maks=5), "içsel doyum" ortalaması yüksek 3,428±1,017 (Min=1; Maks=5),

"dışsal doyumunu" ortalaması yüksek 3,486±1,142 (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

Tablo 4. İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
<b>İş Doyumu Genel</b>	Kadın	111	2,940	0,824	-3,764	0,000
	Erkek	213	3,720	1,111		
<b>İçsel Doyum</b>	Kadın	111	2,930	0,790	-3,610	0,000
	Erkek	213	3,674	1,114		
<b>Dışsal Doyumu</b>	Kadın	111	2,952	0,916	-3,869	0,000
	Erkek	213	3,781	1,122		

Katılanların cinsiyete göre iş doyumunu genel puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $t_{(106)}=-3.764$ ;  $p=0.000<0.05$ ). erkeklerin iş doyumunu genel

puanları ( $\bar{x}=3,720$ ), kadınların iş doyumunu genel puanlarından ( $\bar{x}=2,940$ ) yüksek bulunmuştur.

Katılanların cinsiyete göre içsel doyum puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $t_{(106)}=-3.610$ ;

$p=0.000<0.05$ ). Erkeklerin içsel doyum puanları ( $\bar{x}=3,674$ ), kadınların içsel doyum puanlarından ( $\bar{x}=2,930$ ) yüksek bulunmuştur.

$p=0.000<0.05$ ). Erkeklerin dışsal doyum puanları ( $\bar{x}=3,781$ ), kadınların dışsal doyum puanlarından ( $\bar{x}=2,952$ ) yüksek bulunmuştur.

Katılanların cinsiyete göre dışsal doyum puanları anlamlı farklılık göstermektedir ( $t_{(106)}=-3.869$ ;

Tablo 5. İş Doyumu Puanlarının Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
<b>İş Doyumu Genel</b>	Bekar	72	3,512	1,255	0,304	0,762
	Evli	252	3,435	1,037		
<b>İçsel Doyum</b>	Bekar	72	3,476	1,268	0,293	0,770
	Evli	252	3,403	1,016		
<b>Dışsal Doyumu</b>	Bekar	72	3,560	1,262	0,311	0,756
	Evli	252	3,479	1,089		

Katılanların iş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

Tablo 6. İş Doyumu Puanlarının Yaşa Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
<b>İş Doyumu Genel</b>	20-30	57	3,647	1,095	1,190	0,308
	31-40	138	3,269	0,955		
	41 Ve Üzeri	129	3,563	1,197		
<b>İçsel Doyum</b>	20-30	57	3,614	1,104	1,136	0,325
	31-40	138	3,243	0,926		
	41 Ve Üzeri	129	3,521	1,192		
<b>Dışsal Doyumu</b>	20-30	57	3,690	1,101	1,209	0,303
	31-40	138	3,304	1,023		
	41 Ve Üzeri	129	3,618	1,226		

#### Tek Yönlü Varyans Analizi

Katılanların iş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

Tablo 7. İş Doyumu Puanlarının Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
<b>İş Doyumu Genel</b>	10 Yıl Ve Altı	108	3,390	1,056	0,224	0,799
	11-15 Yıl	63	3,379	0,971		
	16 Yıl Ve Üzeri	153	3,527	1,159		
<b>İçsel Doyum</b>	10 Yıl Ve Altı	108	3,373	1,039	0,097	0,908
	11-15 Yıl	63	3,381	0,966		
	16 Yıl Ve Üzeri	153	3,467	1,150		
<b>Dışsal Doyumu</b>	10 Yıl Ve Altı	108	3,414	1,109	0,455	0,635
	11-15 Yıl	63	3,376	0,994		
	16 Yıl Ve Üzeri	153	3,606	1,193		

#### Tek Yönlü Varyans Analizi

Katılanların iş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum puanları çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ).

Tablo 8. İş Doyumunu Puanlarının Aynı Okulda Çalışma Süresine Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
<b>İş Doyumu Genel</b>	5 Yıl Ve Altı	87	3,583	0,929	0,977	0,406
	6-10 Yıl	87	3,264	1,051		
	11-15 Yıl	45	3,781	0,925		
	16 Yıl Ve Üzeri	105	3,359	1,273		
<b>İçsel Doyum</b>	5 Yıl Ve Altı	87	3,540	0,952	0,952	0,418
	6-10 Yıl	87	3,270	1,016		
	11-15 Yıl	45	3,756	0,910		
	16 Yıl Ve Üzeri	105	3,298	1,256		
<b>Dışsal Doyumu</b>	5 Yıl Ve Altı	87	3,640	0,918	1,028	0,384
	6-10 Yıl	87	3,257	1,124		
	11-15 Yıl	45	3,815	0,967		
	16 Yıl Ve Üzeri	105	3,441	1,319		

**Tek Yönlü Varyans Analizi**

Katılanların iş doyumunu genel, içsel doyum, dışsal doyum puanları bu işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ).

**4.SONUÇ**

Bu çalışma, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çeşitli demografik ve mesleki faktörleri inceleyerek önemli bulgular ortaya koymuştur. Araştırmada genel iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum puanlarının farklı değişkenler açısından analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Öğretmenlerin genel iş doyumunu puan ortalaması beş üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 3,457, içsel doyum puan ortalaması 3,428 ve dışsal doyum puan ortalaması 3,486 olarak bulunmuştur. Bu puanlar, öğretmenlerin işlerinden genel olarak orta düzeyde memnun olduklarını göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre iş doyum düzeylerindeki farklılaşmalar incelenmiştir. Cinsiyet açısından yapılan analizlerde, erkek öğretmenlerin genel iş doyumunu (Ort=3,720), içsel doyum (Ort=3,674) ve dışsal doyum (Ort=3,781) puanlarının kadın öğretmenlerden (sırasıyla Ort=2,940; Ort=2,930; Ort=2,952) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere kıyasla işlerinden daha fazla memnuniyet duyduğunu göstermektedir.

Medeni duruma göre iş doyumunu puanları incelendiğinde, bekar ve evli öğretmenler arasında genel iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, medeni durumun öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Yaş gruplarına göre yapılan analizlerde, iş doyumunu puanlarının 20-30 yaş, 31-40 yaş ve 41 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Ancak, 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin genel iş doyumunu ve içsel doyum puanlarının diğer yaş gruplarına göre biraz daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Toplam çalışma süresi bakımından yapılan analizlerde, 10 yıl ve altı, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenler arasında iş doyumunu puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Ancak, 16 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin genel iş doyumunu ve dışsal doyum puanlarının diğer gruplara göre biraz daha yüksek olduğu görülmüştür.

Aynı okulda çalışma süresine göre yapılan analizlerde, iş doyumunu puanlarının 5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri grupları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Ancak, 11-15 yıl aynı okulda çalışan öğretmenlerin genel iş doyumunu ve dışsal doyum puanlarının diğer gruplara göre biraz daha yüksek olduğu dikkati çekmiştir.

Bu bulgular, öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için çeşitli stratejiler geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Özellikle kadın öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve destekleyici programların uygulanması faydalı olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için yaş ve çalışma süresi gibi demografik faktörlerin dikkate alınarak bireysel ihtiyaçlara yönelik programlar geliştirilmelidir. Öğretmenlerin iş doyumunu yükseltmek, hem eğitim kalitesini artıracak hem de öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını güçlendirecektir.

**KAYNAKLAR**

- Bogler, R. (2001). The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.
- Day, C., & Sachs, J. (2004). Professionalism, performativity and empowerment: Discourses in the politics, policies and purposes of continuing professional development. In *International handbook on the continuing professional development of teachers* (pp. 3-32). Open University Press.
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A Three Domain Model of Teacher and School Executive Career Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362-378.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık.
- 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.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- 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.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumları düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Woods, A. M., & Weasmer, J. (2002). Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants. *The Clearing House*, 75(4), 186-189.