

## **Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki<sup>1</sup>**

**Uğur AKIN & Recep KOÇAK**

*Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Yaptığı işte başarılı olamayan bireylerin iş doyumlarının genellikle düşük olduğu bilinmektedir. Öğretmenin yaptığı işte başarılı olması ise büyük ölçüde sınıfını iyi yönetmesine ve bu da sınıf yönetimi becerilerinin yüksek olmasına bağlıdır. Bu nedenle öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki olması muhtemeldir. Araştırma evreni, Tokat ili merkez ilçesinde çalışmakta olan ilköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenleridir. Araştırmanın örneklemini ise evrenden amaçlı örnekleme metodu ile seçilen 140 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Veriler bu öğretmenlere uygulanan Sınıf Yönetimi Becerileri Gözlem Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve kişisel bilgi formu ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde güvenilirlik analizleri, frekans, yüzdelik ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı analizleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.*

***Anahtar sözcükler:** öğretmen, sınıf yönetimi becerileri, iş doyum.*

## **The Relationship Between Teachers' Classroom Management Skills and Job Satisfaction**

*The purpose of this study is to investigate the relationship between classroom management skills and job satisfaction levels of teachers. In general it is known that, people who are not succeeded in his/her job, also have low rates of job satisfaction. Teachers' success on their jobs, on a large scale, depends on managing their classrooms well, which in turn, depends on having higher levels of classroom management skills. For this reason it is likely to have a relation between teachers' classroom management skills and their job satisfaction levels. The population of this study is primary and secondary school teachers who work in Tokat province. The sample consists of 140 primary and secondary school teachers who were selected by purposeful sampling method. The data were gathered by Classroom Management Skills Observation Scale, Job Satisfaction Scale and personal information questionnaire. Data were analyzed by using reliability analyzes, percentage, frequency and the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. Findings indicate that there were positive and significant but slight relationship between teachers' classroom management skills and their job satisfactions.*

***Keywords:** teacher, classroom management skills, job satisfaction*

---

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Recep Koçak danışmanlığında, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Akın, Uğur (2006). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış yüksek lisans tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

Sınıfı iyi yönetmek, başarılı bir öğretmen olmak için ilk adım olarak kabul edilmektedir. Sınıf yönetiminde başarılı olanlar genellikle iyi öğretmen özellikleri taşımaktadırlar (Demirel, 2000). Temel görevi, belirlenen hedefler doğrultusunda, öğrencilerde istenilen yönde davranış değişikliği meydana getirmek olan öğretmen, bu görevini yerine getirmek için etkili sınıf yönetimi becerilerine sahip olmalıdır. Bu becerilerin kazanılması iyi bir eğitimle mümkündür (Şahin, 2003). Oysa öğretmenlerin mesleki eğitimleri sırasında sınıf yönetimi becerilerinin geliştirilmesi büyük ölçüde ihmal edilmektedir (Kaliska, 2002).

Günümüzde öğrencilerin istenmeyen davranışları üzerinde yoğunlaşmak yerine, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin geliştirilmesi üzerinde durulmaktadır (Wragg ve Wragg, 1998). Sınıf yönetimi becerileri öğretimin başarısını belirlemede birincil önem taşımakta ve sınıf yönetimi açısından yetersiz öğretmenler öğretim etkinliklerinde yeterince başarılı olamamaktadırlar (Celep, 2002). Kalıcı öğrenmenin sağlanabildiği nitelikli bir öğretme sürecinin oluşturulup sürdürülebilmesi, öğretmenlerde sınıf yönetimi becerilerinin gelişmiş olmasına bağlıdır (Başar, 1999). Ayrıca, öğretmenlere kazandırılması gereken en öncelikli yeterliklerden biri olan sınıf yönetimi becerilerinin (Sabatini, Daniels, Ginsburg, Limuel, Russel ve Stites, 2000), öğrencilerin akademik başarıları ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu da bilinmektedir (Fidler, 2002).

Sınıf yönetimi becerileri dört ana başlık altında toplanabilir. Bunlar; öğretimin yönetilmesi, sınıf prosedürü ve rutin işler, sınıfın fiziksel düzeninin örgütlenmesi ve öğrenci davranışlarının yönetilmesidir (Sanford ve Emer, 1998). Başar (1999) ve Gündüz (2004) ise sınıf yönetiminin beş boyutundan söz etmektedir. Bunlar; sınıf ortamının fiziksel düzeni, plan-program, sınıfta ilişkilerin düzenlenmesi, davranış düzenlemeleri ve süre kullanımına ilişkin etkinliklerdir. Lemlech'e göre (1991) sınıf yönetimi; sınıf yaşamının düzenlenmesi, öğretimin programlanması, prosedürlerin ve kaynakların organize edilmesi, etkililiği en üst düzeye çıkarabilmek için sınıf çevresinin düzenlenmesi, öğrenci gelişimine rehberlik edilmesi ve sınıfta oluşabilecek potansiyel problemlerin önceden tahmin edilerek önlemler alınması süreçlerinden oluşmaktadır.

Bir başka sınıflandırmaya göre sınıf yönetimi içerik olarak bünyesinde, sınıfta öğrenmeye uygun bir ortamın oluşturulmasını, fiziksel düzenlemeleri, öğretimin akışını ve zamanın yönetimini, sınıf ortamında ilişkilerin belirli kurallar çerçevesinde belirlenmesini, iletişimin düzenlenmesini ve motivasyonun sağlanmasını bulundurmaktadır (Karip, 2002). Bu bilgiler ışığında tüm bu boyutlardaki öğretmen yeterlikleri sınıf yönetimi becerisi olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Öğretmenin sınıfta öğrenmeye elverişli bir ortam oluşturabilmesi, fiziksel düzenlemeleri öğrenmeyi kolaylaştıracak şekilde düzenleyebilmesi, öğretimin akışını kontrol edebilmesi ve zaman yönetimi konusundaki yeterlikleri, sınıf içi ilişkileri düzenleyebilmesi, sınıf içi ilişkileri belirlenen kurallarla yönetebilmesi, iletişimi düzenleyebilmesi ve öğrencinin motivasyonunu sağlayabilmesi, öğretmenin sınıf yönetimi becerilerini oluşturmaktadır.

Sınıf yönetimi problemleri öğretmenlerin işlerinde zorluk yaşadıkları problemler listesinin başında yer almaktadır. Sınıf yönetimi için çok fazla çaba harcandığı; öğretmenler, öğrenciler, veliler, yöneticiler ve okul çevresindekiler tarafından kabul gören bir gerçektir (Nelson, 2002). Öğretmenler, özellikle mesleğin ilk yıllarında sınıfı yönetme konusunda önemli sorunlar yaşamaktadırlar (Taşdan ve Kantos, 2007). Diğer yönleriyle yeterli olan birçok öğretmen, sadece sınıf yönetimi konusunda yetersiz oldukları için işi bırakmak durumunda kalmaktadır (Phelps, 1991).

Öğretmenlerin çalışma yaşantısını iş bırakma derecesinde etkileyebilen sınıf yönetimi becerisinin iş doyumunu ile ilişkisi olabileceğini düşünmek olanaklı görünmektedir. Yıldırğan'a göre (1996) bireylerin maddi ve manevi gereksinimlerini tam olarak karşılayabilmeleri için istedikleri işe ve bu işin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir. İşle ilgili bilgi ve becerileri karşılayamayan işgörende doyumsuzluk görülmektedir. O halde öğretmenlerin sınıf yönetimi ile ilgili yeterlikleri iş doyumlarına etki edebilir. Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu da (2001) araştırmalarında, yönetim becerilerinin yüksek olmasının iş doyumunu artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. İş doyumunu ile yönetim becerileri arasındaki bağ, sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumunu ilişkisini gündeme getirmektedir.

Davis (1988), iş doyumunu işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenler için ise iş doyumunu, "öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu" ya da "öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutsuzluk ya da hoşnutsuzluk" olarak tanımlanabilir (Vural, 2004).

Öğretmenlerin iş doyumunu kaynakları; öğrencilerle ilişkiler, öğretmenlerle ilişkiler, üst yöneticilerle ilişkiler, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, tatiller, ekonomik güvence, ücret ödemeleri, çalışma koşulları, kişisel ilgileri gerçekleştirme, çalışma saatleri, işin niteliği, yükselme olanağı, denetim, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi öğelerden oluşmaktadır (Vural, 2004).

Görüldüğü gibi öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden etkenlerden kimileri sınıf yönetimi etkinlikleri ile ilişkilidir. Öğrencilerle ilişkiler ve işin niteliği

doğrudan sınıf yönetimi ile ilgiliyken, kendi düşüncelerini uygulama fırsatı, çalışma koşulları, üst yöneticilerle ilişkiler ve denetim dolaylı olarak sınıf yönetimi ile bağlantılıdır.

Öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, bütün gün öğrencilerle etkileşimde bulunan ve öğrencilerin öğrenim gereksinimlerini karşılamaya çalışan öğretmenler üzerinde baskı ve stres oluşmakta, bilgi, beceri ve mesleki yeterlik açısından kendilerini geliştirememeleri, iş gereksinimlerinin karşılanmaması gibi etkenlerle güdeleri azalmakta, bunların sonucunda iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir (Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001). Öğretmen sınıf yönetimi becerileri ile verimli olmakta ve bu verim sayesinde işinden sağladığı doyum artmaktadır. Birey, işini ne kadar iyi yaparsa, sonucundan o derece memnun olacak, işinden sağladığı doyum artacaktır. Sınıf yönetimi becerileri iyi olan öğretmenlerin eğitim-öğretimde başarılı olarak işlerinden doyum sağlamaları da olası gözükmektedir.

İş doyumunu, performans davranışının bir nedeni olmaktan öte, performans davranışının bir sonucu olarak açıklanmaktadır (Balcı, 1985). Performans ve doyum arasındaki bu ilişkiden dolayı öğretmenlerin kendilerini en iyi şekilde tanımları, tanımlamaları, eğer yeterlikleri ve becerileri öğretmenlik mesleğine uygun değilse alternatif kariyer arayışlarına yönelmeleri önerilmektedir (Sparks, 1983). Çünkü mesleğin gerektirdiği becerilere sahip olmayan öğretmenler işlerinden doyum sağlayamamakta ve mesleğe karşı olumsuz tutum sergilemektedirler. Bu durum eğitim sistemini olumsuz etkilemektedir.

Aydın'a (2002) göre sınıf yönetiminde başarısız olan öğretmenler bu başarısızlıklarından dolayı stres yaşamaktadırlar. Sarıtaş (2003) da öğretmenin sınıf yönetiminde yetersiz kalmasının iş stresine ve iş doyumsuzluğuna neden olabildiğini belirtmektedir. Wolpin ve diğerleri'ne (1991) göre artan iş yükü, mesleki olarak yeterli olamama kuşkuları, sınıf mevcutlarının fazlalığı, öğrenci gereksinimlerini karşılayabilme gibi stres kaynakları öğretmenlerin iş doyumlarının düşmesine neden olmaktadır (akt. Akçamete ve diğerleri, 2001). Yani bireyin mesleki olarak kendini yeterli hissedip hissetmemesi de işinden hoşnut olma durumunu etkileyebilmekte, mesleki yönden kendini yeterli hisseden birey daha fazla iş doyumunu yaşayabilmektedir (Sevim ve Hamamcı, 1999). Benzer şekilde Sarpkaya da (2000) çalışanların çalışma yaşamlarında istedikleri işi ve bu işle ilgili bilgi ve becerileri elde ettikleri sürece doyum yaşayacaklarını söylemiştir.

Bir işi tamamlama ya da yaratma gereksinimini karşılayamayan işgörenler işlerinden çok az zevk almakta ve bu durum da iş doyumunu düşürmektedir (Eren, 2004). Oysa sınıf yönetimi becerilerinden yoksun öğretmenlerin nitelikli

bir öğrenme-öğretme sürecini gerçekleştirebileceklerini düşünmek güçtür (Demirtaş, 2005). Öğretmenlerin işleriyle ilgili yaratma ve tamamlama gereksinimlerini karşılayarak iş doyumunu sağlamaları nitelikli bir öğretme-öğrenme süreci oluşturma ile sağlanabilir. Bu ise sınıf yönetimi becerileri ile mümkün olmaktadır.

Bu kuramsal temelden yola çıkarak, bu araştırmada, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında ilişki olup olmadığını sınamak amaçlanmıştır. Araştırmada, “Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmaktadır. Bu problem cümlesi çerçevesinde araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ne düzeydedir?
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir?
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

### **Yöntem**

Birbirini etkileyebilecek iki farklı durum arasındaki ilişkilerin çeşitli değişkenler açısından incelendiği araştırmalar ilişki tarama modelindedir (Gençer, 2002). Bu araştırmada da öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki inceleneceğinden, çalışma ilişki tarama modelindedir.

### *Çalışma Gurubu*

Çalışma gurubunu Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi son sınıf öğrencileri ve Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencilerinin Okul Deneyimi II ile Öğretmenlik Uygulaması dersleri kapsamında derslerini gözlemlediği ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri oluşturmaktadır.

Okul uygulamalarının temel işlevi, mesleğin tanıtılması ve bu doğrultuda uygulama öğretmenlerinin aday öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmasıdır (Kiraz, 2002). Öğretmen adaylarının uygulama öğretmenlerinin öğretim ve sınıf yönetimi becerilerini değerlendirdikleri çalışmalar bulunmaktadır (Kiraz, 2002; Yalçınkaya ve Tombul, 2002). Bu çalışmada ilgili araştırmalara dayanılarak öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri öğretmen adaylarına gözletilmiştir.

Araştırma kapsamında Okul Deneyimi II ve Öğretmenlik Uygulaması dersini alan öğrencilerin deneyim ve uygulama okullarında derslerini gözlemledikleri 160 öğretmen belirlenmiştir. Bu öğretmenlerden çalışmaya katılmayı kabul eden 148 öğretmenin sınıf yönetimi becerileri öğrencilerce gözlenmiştir. Öğrencilerin gözlemleri sonucu doldurdıkları 148 anketten 8'i sağlıklı şekilde doldurulmadığı için elenmiş, 140 anket değerlendirmeye alınmıştır.

#### *Veri Toplama Araçları*

*Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği (SYBÖ)*. Delson (1982) tarafından geliştirilen ölçeğin, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Yalçinkaya ve Tombul (2002) tarafından yapılmıştır. Geçerlik çalışmaları uzman görüşüne dayalı olarak yapılmış, ölçeğin güvenilirlik çalışması için uygulanan analiz sonucunda alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.88$  olarak saptanmıştır. Sınıf yönetimi içerik olarak bünyesinde, sınıfta öğrenmeye uygun bir ortamın oluşturulmasını, fiziksel düzenlemeleri, öğretimin akışını ve zamanın yönetimini, sınıf ortamında ilişkilerin belirli kurallar çerçevesinde belirlenmesini, iletişimin düzenlenmesini ve motivasyonun sağlanmasını bulundurmaktadır (Karip, 2002). 25 maddelik SYBÖ'nün her bir maddesinde de sınıf yönetimi sürecinin bu farklı aşamaları ile ilgili öğretmen becerileri gözlemci aday öğretmenlerce gözlemlenmektedir. Ölçekteki tüm ifadeler olumlu ifadeleri içermekte olup; 0: gözlenmedi, 1: zayıf, 2: orta, 3: iyi, 4: çok iyi şeklinde karşılık bulmaktadır (Yalçinkaya ve Tonbul, 2002). Ölçeğin bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.91$  olarak tespit edilmiştir.

*İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)*. Ölçek Gençler (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin kapsam geçerliliği için uzman görüşüne başvurulurken ölçek 50 öğretmenden oluşan bir ön uygulama grubuna uygulanmış ve Cronbach Alpha değeri  $\alpha=0.88$  olarak hesaplanmıştır. Bu araştırma için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alpha değeri  $\alpha=0.94$  bulunmuştur. 25 maddeden oluşan ölçekte her bir maddenin karşısında "beklenti düzeyi" ve "beklentinin gerçekleşme düzeyi" olmak üzere iki bölüm bulunmakta ve her bölümde "hiç, az, orta, çok, tam" olmak üzere beş seçenek yer almaktadır. Bu çalışmada ölçeğin "beklentinin gerçekleşme düzeyi" kısmı analize alınmıştır. Ölçeğin altıncı sorusu ters madde içermektedir. Ölçekte 1: çok düşük, 2: düşük, 3: orta, 4: yüksek ve 5: çok yüksek iş doyumunu ifade etmektedir.

#### *Uygulama*

Araştırmanın temel mantığı öğretmenlerin, öğretmen adayları tarafından gözlemlenen sınıf yönetimi becerileri ile kendi algılarına göre kendilerinin

belirttiği iş doyum düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. Bunun için araştırmaya temel oluşturacak veriler üç aşamada toplanmıştır. Birinci aşamada öğretmen adayları SYBÖ'yü puanlayabilmeleri için eğitilmiştir. Eğitim araştırmacı tarafından hazırlanan eğitim programı aracılığıyla yapılmıştır. Programda literatürdeki sınıf yönetimi boyutları üzerinden ölçek tanıtılmış ve ölçeği puanlamak için alt yapı oluşturulması sağlanmaya çalışılmıştır. İkinci aşamada öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri öğretmen adaylarına verilen SYBÖ yoluyla tespit edilmiştir. Üçüncü aşamada ise sınıf yönetimi becerileri öğrenciler tarafından gözlemlenen öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, araştırmacı tarafından bu öğretmenlere uygulanan İDÖ ile tespit edilmiştir. Son olarak öğretmenlere uygulanan SYBÖ ile İDÖ eşleştirilmiş ve veriler analize hazır hale getirilmiştir.

#### *Verilerin Analizi*

SYBÖ ve İDÖ ile elde edilen verilerin analizinde güvenilirlik analizleri, ortalama, standart sapma ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı analizleri kullanılmıştır.

### **Bulgular ve Yorumlar**

Birinci alt problem, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin ne düzeyde olduğudur. Soruya yanıt bulmak için araştırmaya katılanların her bir ölçek maddesine verdikleri puanların frekansları ve yüzdeleri tespit edilerek Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin %26,9'unun "çok iyi", %36,5'inin "iyi" düzeyde sınıf yönetimi becerisine sahip olduğu ve bunun sonucunda toplamda %63,4'ünün "iyi" ve "çok iyi" düzeyde sınıf yönetimi becerisi sergilediği görülmektedir. Oysa Yalçınkaya ve Tombul (2002)'un araştırmasında gözlemci aday öğretmenler, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin "orta" düzeyde olduğunu saptamışlardır. Bu yönüyle iki araştırma sonucu farklılık göstermektedir.

Tablo 1'e göre öğretmenlerin 14'ünde (%10) "Sınıftaki rutinlerin yerine getirilmesinde yönlendirici olabilme" becerisinin gözlenmediği görülmektedir. Bu durum davranış yönetimi konusunda öğretmenlerin yetersizlik gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir. Yine öğretmenlerin 11'inde (%7,9) "Ev ödevlerini verme, toplama ve düzeltmede zamanı iyi kullanabilme" becerisi gözlenmemiştir. Bu durumda, öğretmenlerin sınıf yönetiminin zaman yönetimi boyutunda eksikliklerinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

TABLO 1.  
Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Bulgular (N=140)

Madde	Gözlen medi(0)		Zayıf (1)		Orta (2)		İyi (3)		Çok İyi (4)	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sınıfın tertip ve düzeni	2	1,4	8	5,7	32	22,9	66	47,1	32	22,9
Ev ödevlerini verme, toplama ve düzeltmede zamanı iyi kullanabilme	11	7,9	10	7,1	40	28,6	60	42,9	19	13,6
Değişik ders etkinliklerini ders saatine dengeli yayabilme	7	5	20	14,3	42	30	54	38,6	17	12,1
Amaç ve öğrenci gereksinimlerine göre değişik öğrenme yöntemlerinden yararlanabilme	5	3,6	27	19,3	32	22,9	51	36,4	25	17,9
Öğretmenin sınıfa yönelttiği soruların açıklığı ve anlaşılabilirliği	1	,7	2	1,4	21	15	63	45	53	37,9
Sınıfta ilgiyi canlı tutmak için, sınıfı güdüleyebilme ve farklı konulara değinebilme	1	,7	18	12,9	35	25	45	32,1	41	29,3
Sınıf düzenlemesinin çekiciliği	6	4,3	28	20	50	35,7	43	30,7	13	9,3
Sınıftaki rutinlerin yerine getirilmesinde yönlendirici olabilme	14	10	7	5	28	20	56	40	35	25
Dersi daha çok öğrenci merkezli işleyebilme	1	,7	16	11,4	42	30	52	37,1	29	20,8
Derse başlamadan önce ders araç-gereçlerini hazır bulundurma	7	5	16	11,4	27	19,3	54	38,6	36	25,7
Sınıf etkinliklerini günlük yaşamla ilişkilendirip, öğrenci için anlamlı kılabilmeye	1	,7	9	6,4	36	25,7	62	44,3	32	22,8
Ders hızını, seyrini öğrenci öğrenme düzeyine göre ayarlayıp günlük plama buna uyarlayabilme	7	5	10	7,1	37	26,4	47	33,6	39	27,9
Yazı tahtasında yapılan çalışmaların düzenli ve okunaklı olması	6	4,3	7	5	11	7,9	49	35	67	47,8
Dersin hedeflerini belirleme ve ön öğrenmelerle ilişkilendirebilme	8	5,7	11	7,9	42	30	55	39,3	24	17,1
Öğrencilerin, yanıt ve yorumlarını sabırla dinleme, anlayış gösterme	2	1,4	10	7,1	26	18,6	56	40	46	32,8
Yanlış yanıtları ustalıkla düzeltebilme	3	2,1	15	10,7	27	19,3	50	35,7	45	32,1
Bir etkinlikten diğerine geçişte, öğrencinin ilgisini sürdürebilme	2	1,4	13	9,3	44	31,4	57	40,7	24	17,1
Soruları öncelikle kişilere değil, sınıfın tümüne yöneltme	4	2,9	5	3,6	22	15,7	58	41,4	51	36,5
Sınıftaki oturma düzenini, değişik öğrenme etkinliklerine izin verecek biçimde düzenleme	26	18,6	29	20,7	41	29,3	31	22,1	13	9,3
Öğrenme etkinliğini önemli konuları özetleme ile sonuçlandırma	5	3,6	7	5	39	27,9	62	44,3	27	19,3
Öğrencilere adıyla seslenme	2	1,4	10	7,1	18	12,9	31	22,1	79	56,4
Sınıfta öğretmen-öğrenci ve öğrencilerin kendi aralarında canlı bir etkileşim ortamı yaratabilme	3	2,1	17	12,1	37	26,4	50	35,7	33	23,6
Soruları belirli öğrencilere değil, farklı öğrencilere yöneltebilme	1	,7	10	7,1	25	17,9	61	43,6	43	30,7
Sınıftaki tüm öğrencilere derse katılmaları için teşvik etme	1	,7	15	10,7	34	24,3	45	32,1	45	32,2
Öğrencilere yalnızca yanıt hakkı değil, soru sorma fırsatları da verebilme	5	3,6	9	6,4	31	22,1	45	32,1	50	35,7
<b>Ortalama Yüzdeler</b>		<b>3,7</b>		<b>9,7</b>		<b>23,2</b>		<b>36,5</b>		<b>26,9</b>



Yine Tablo 1. incelendiğinde öğretmenlerin 26'sında (%18,6) "Sınıftaki oturma düzenini, değişik öğrenme etkinliklerine izin verecek biçimde düzenleme" becerisinin gözlenmediği görülmektedir. Benzer şekilde Gündüz (2001), öğretmenlerin, oturma düzenini öğrenmeyi destekleyecek şekilde düzenlemekte yeterli sayılamayacak düzeyde olduklarını saptamıştır. Günümüzde öğretmenler genellikle anlatım yöntemi ile geleneksel oturma düzeninde ders yapmayı tercih etmektedirler. Öğretmenlerin sınıfta oturma düzenini değişik öğrenme etkinliklerine göre düzenleme konusunda yeterli görülmemeleri bu durumdan kaynaklanıyor olabilir. Araştırma sonuçları öğretmenlerin sınıf düzeninin çekiciliğini kendilerinin sınıf yönetimi becerileri açısından önemli gördüklerini ortaya koymaktadır (Karakoç, 1998). Buna rağmen bu araştırma, öğretmenlerin sınıfta oturma düzenini değişik öğrenme etkinliklerine göre düzenleme konusunda yeterli olmadıklarını ortaya koymaktadır. Bu durum söylem ile pratikteki farkı ortaya koymak açısından önemli görülmektedir.

**Bunun yanında öğretmenlerin 79'unda (%56,4) "Öğrencilere adıyla seslenme" şeklinde ifade edilen ve sınıf içi iletişimde önemi vurgulanan davranışın, gözlemci öğrencilerce "çok iyi" düzeyde gözlendiği görülmektedir. Gözlenen öğretmenlerin 53'ünde (%37,9) ise "Öğretmenin sınıfa yönelttiği soruların açıklığı ve anlaşılabilirliği" şeklinde ifadesini bulan ve sınıf yönetiminin iletişim boyutunu ilgilendiren becerinin "çok iyi" düzeyde olduğu görülmektedir. Bu saptamalarla, öğretmenlerin sınıf yönetiminin iletişim boyutunda becerilerinin "iyi" durumda olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca öğretmenlerin 67'sinde (%47,8) "Yazı tahtasında yapılan çalışmaların düzenli ve okunaklı olması" şeklinde ifade edilen ve öğretimin yönetilmesi boyutunda sınıf yönetimi becerisi sayılan becerinin "çok iyi" düzeyde gözlendiği görülmektedir.**

İkinci alt problem öğretmenlerin iş doyumlarının ne düzeyde olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu soruya cevap bulmak amacıyla deneklerin İDÖ maddelerine verdikleri puanların ortalamaları ve standart sapmaları alınmıştır. Sonuçlar Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2'ye göre öğretmenlerin %19,7'si "çok yüksek", %27,1'i "yüksek", %29,4'ü "orta", %17'si "düşük" ve %6,5'i "çok düşük" düzeyde iş doyumunu yaşamaktadırlar. Buna göre öğretmenlerin yarıdan fazlasının (%52,9) "orta", "düşük" ve "çok düşük" düzeyde iş doyumunu yaşadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin 34'ününün (%24,3) "Maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu" maddesinde, 31'inin (%22,1) "Sosyal etkinlikler için tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması" maddesinde, 19'unun (%13,6) "Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması" maddesinde ve yine 19'unun (%13,6) "Sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması" maddesinde "çok düşük" düzeyde

**TABLO 2.**  
**Öğretmenlerin İş Doyumu (N=140)**

Madde	Çok Düş.		Düşük		Orta		Yüksek		Çok Yük.	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması	4	2,9	16	11,4	52	37,1	53	37,9	15	10,7
Mesleğimin sağladığı saygınlık	4	2,9	20	14,3	53	37,9	33	23,6	30	21,4
Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	2	1,4	11	7,9	34	24,3	47	32,9	47	33,6
Branşımın sağladığı mutluluk	2	1,4	6	4,3	28	20	51	36,4	53	37,9
Mesleği özgürce gerçekleştirme	3	2,1	19	13,6	42	30	54	38,6	22	15,7
Mesleğimin rutin (tekdüze) olması	17	12,1	37	26,4	54	38,6	20	14,3	12	8,6
Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması	19	13,6	52	37,1	51	36,4	13	9,3	5	3,6
Maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	34	24,3	53	37,9	36	25,7	9	6,4	8	5,7
Sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması	19	13,6	49	35	38	27,1	21	15	13	9,3
Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek ortam sağlanması	11	7,9	37	26,4	50	35,7	33	23,6	9	6,4
Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması	15	10,7	42	30	42	30	26	18,6	15	10,7
Sosyal etkinlikler için tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması	31	22,1	42	30	37	26,4	20	14,3	10	7,1
Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması	1	,7	8	5,7	32	22,9	56	40	43	30,7
Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması	1	,7	5	3,6	36	25,7	48	34,3	50	35,7
Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi	4	2,9	23	16,4	61	43,6	41	29,3	11	7,9
Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma	5	3,6	25	17,9	41	29,3	41	29,3	28	20
İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma	4	2,9	7	5	34	24,3	49	35	46	32,9
Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	-	-	2	1,4	25	17,9	59	41,2	54	38,6
Sık sık empati yapma	2	1,4	10	7,1	31	21,2	59	42,1	38	27,1
Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma	1	,7	2	1,4	21	15	50	35,7	60	47,1
Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	4	2,9	20	14,3	39	27,9	41	29,3	36	25,7
Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması	9	6,4	38	27,1	51	36,4	25	17,9	17	12,1
Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkânların kullanılması	10	7,1	31	21,2	49	35	35	25	15	10,7
Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için imkânlarını kullanması	8	5,7	29	20,7	53	37,9	30	21,4	20	14,3
Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması	7	5	12	8,6	36	25,7	41	29,3	44	31,4
<b>Ortalama Yüzdeler</b>		<b>6,5</b>		<b>17,3</b>		<b>29,4</b>		<b>27,1</b>		<b>19,7</b>

iş doyumunu yaşadıklarını belirttikleri anlaşılmaktadır. Bu maddeler ekonomik koşullarla ilgilidir ve öğretmenler ekonomik açıdan işlerinden düşük doyum yaşamaktadırlar. Bu durum diğer araştırmalarla benzerlik göstermektedir (Günbayı, 1999; Gençer, 2002; Çelik, 2003).

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 60'ı (%47,1) “Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma”, 54'ü (%38,6) “Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma”, 50'si (%35,7) “Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması” ve 46'sı (%32,9) “İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma” maddelerinde “çok yüksek” düzeyde doyum yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin okul içinde tüm çevrelerle iyi ilişkiler kurabildikleri ve iş çevresindeki ilişkilerinin iş doyumlarını artırıcı etkide bulunduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yine Tablo 2'de görüleceği gibi öğretmenlerin 53'ü (%37,9) “Branşımın sağladığı mutluluk” ve 47'si (%33,6) “Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk” maddelerinde “çok yüksek” düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu maddeler doğrudan mesleğin çalışma koşullarıyla ilgilidir. Öğretmenin işinin niteliği ile ilgili “çok yüksek” doyum yaşaması istenilen bir sonuçtur. Günbayı (1999) da öğretmenlerin işin niteliği boyutunda “yüksek” iş doyumunu yaşadıklarını saptamıştır. Bu yönden iki araştırmanın sonuçları birbirini desteklemektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığıdır. Bu ilişkiyi istatistiksel olarak test etmek amacıyla basit korelasyon tekniklerinden sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (Büyüköztürk, 2006) kullanılmıştır. Bu analiz iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi açıklamak üzere kullanılmaktadır (Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu, 2006).

Yapılan analiz sonucunda öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ( $r=0.18$ ,  $p<0.05$ ). Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı değerlendirilirken katsayının 0.30'dan düşük olması ilişkinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2006). Bu sonuca göre öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Balcı (1985) iş doyumunu ve performans arasındaki ilişkinin birçok araştırmada pozitif yönde, ancak düşük düzeyli olarak bulunduğunu belirtmiştir. Bu açıdan araştırmanın bu sonucunun daha önceki çalışmalarla tutarlı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerindeki toplam varyansın (değişkenliğin) %3,2'sinin sınıf yönetimi becerileri ile açıklanabileceği anlaşılmaktadır ( $r^2=0,032$ ). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında belirlenen bu düşük düzeydeki pozitif korelasyon öğretmenlerin mesleki yeterlikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi sınavan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Sevim ve Hamamcı, 1999; Yavuz, 2002; Hamamcı, Göktepe ve İnanç, 2005).

Daha önce de vurgulandığı gibi öğretmenler öğretmenlik mesleğini aslında bir şeyler öğretmekten hoşlandıkları (Celep, 2002, 15) ve öğretmenlik yapmak istedikleri (Gençer, 2002) için seçmektedirler. Ancak mesleğe başladıktan sonra özellikle sınıf yönetiminin zorluğundan kaynaklanan nedenlerle mesleğe karşı olumsuz tutum geliştirmektedirler. Sınıf yönetimi becerilerinin düşüklüğünden kaynaklanan nedenlerle mesleğe karşı olumsuz tutum geliştiren öğretmenin, iş doyum düzeyinin düşük olması da doğaldır. Bu süreç de sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyi arasında ilişki olduğunun bir göstergesidir.

Analiz sonucunda ortaya çıkan ilişki düşük düzeylidir. Ancak bu ilişkinin pozitif yönlü olması, sınıf yönetimi becerilerinin gelişmesinin iş doyumunu az da olsa olumlu şekilde etkileyeceği şeklinde yorumlanabilir.

### Sonuç ve Öneriler

Öğretmenlerin %26,9'u "çok iyi", %36,5'i "iyi" düzeyde sınıf yönetimi becerisine sahip olup bunun sonucunda toplamda %63,4'ü "iyi" ve "çok iyi" düzeyde sınıf yönetimi becerisi sergilemektedir. Yine buradan ulaşılabilecek bir sonuç da öğretmenlerin %36,6'sının "orta" ve ortanın altında sınıf yönetimi becerisine sahip olduğudur. Oysa eğitim, öğretmenlerin üçte birinden fazlasının sınıf yönetimi becerileri açısından yeterli olmamalarının yok sayılabileceği bir uğraş olarak düşünülmemelidir. Bu sonuç, öğretmenlerin yetiştirilmeleri sırasında sınıf yönetimi konusunun daha ciddi şekilde ele alınması gerektiğinin bir göstergesi olarak yorumlanmalıdır.

Öğretmenlerin 26'sında (%18,6) "Sınıftaki oturma düzenini, değişik öğrenme etkinliklerine izin verecek biçimde düzenleme", 11'inde (%7,9) "Ev ödevlerini verme, toplama ve düzeltmede zamanı iyi kullanabilme" ve 14'ünde (%10) "Sınıftaki rutinlerin yerine getirilmesinde yönlendirici olabilme" becerileri hiç gözlenmemiştir. Bu becerilerin her biri kuşkusuz sınıftaki eğitim-öğretimin amacına ulaşabilmesi adına oldukça önemlidir. Sınıf yönetimi derslerinde bu konuların üzerinde de ayrıca durulması gerektiği de ulaşılabilecek sonuçlar arasında görülmekte, yapılacak diğer araştırmaların da

bu sonuçları desteklemesi halinde sınıf yönetimi derslerinin bu açıdan yeniden ele alınması ve düzenlenmesi önerilebilir.

Öğretmenlerin %19,7'si “çok yüksek”, %27,1'i “yüksek”, %29,4'ü orta, %17'si düşük ve %6,5'i çok düşük düzeyde iş doyumunu yaşamaktadır. Buna göre öğretmenlerin yarısından fazlasının (%52,9) “orta”, “düşük” ve “çok düşük” düzeyde iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin 34'ü (%24,3) “Maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu” maddesinde, 31'i (%22,1) “Sosyal etkinlikler için tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması” maddesinde, 19'u (%13,6) “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması” maddesinde ve yine 19'u (%13,6) “Sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması” maddesinde “çok düşük” düzeyde iş doyumunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Önceki birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da öğretmenlerin ekonomik olanaklarla ilgili memnuniyetsizlik belirtmiş olmaları doğal görülmekte ve öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi iş doyumlarının olumlu yönde etkileyecektir.

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş doyumlarındaki toplam değişkenliğin %3,2'si sınıf yönetimi becerileri ile açıklanabilmektedir. Bu ilişki düşük olmakla birlikte sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişkinin olması önemli görülmektedir. Ülkemizde öğretmenler sosyal statüleri ve ekonomik durumları açısından iyi durumda bulunmamaktadırlar. İş doyumunu sağlayan etkenlerin önemli bir kısmını oluşturan ekonomik ve sosyal olanakları yetersiz olan öğretmenlerimizin işleri adına doyum yaşayabilecekleri doyum alanı, işlerindeki başarıları gibi görünmektedir. Düşük de olsa pozitif yönlü bu ilişkiye dayalı olarak öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri üzerinde durulması önerilmektedir.

### **Summary**

Having high levels of management skills is associated with high levels of job satisfaction (Ünal, Karlıdağ & Yoloğlu, 2001). Individuals who are not successful at their jobs usually have lower rates of job satisfaction (Eren, 2004, 493). Sarıtaş (2003) also emphasizes that having low rates of classroom management skills results in having low rates of job satisfaction for teachers. According to Başar (1999), teachers' success on the job, to a large extent depends on managing their classrooms well, which in turn, depends on having higher levels of classroom management skills. Similarly Sevim and Hamamcı (1999) and Sarpkaya (2000) emphasize the critical role of occupational adequacy and skills on job satisfaction. Therefore, it is more likely to find a relationship between teachers' classroom management skills and their job satisfaction levels.

The purpose of this study is to investigate the relationship between teachers' classroom management skills and their job satisfaction. It examines (a) the classroom management skills of teachers, (b) job satisfaction levels of teachers and (c) the relationship between teachers' classroom management skills and their job satisfaction levels.

### **Method**

Student teachers observed 140 primary and secondary school teachers' classroom management skills in Gaziosmanpaşa University in Tokat. After each observation session, student teachers filled out the Classroom Management Skills Scale for the teachers they observed. In addition, a questionnaire was administered to each teacher to gather information on job satisfaction.

“Classroom Management Skills Scale” and “Job Satisfaction Scale” were used to collect data. Classroom Management Skills Scale was developed by Delson (1982). The reliability and validity analysis of the scale was performed by Yalçınkaya and Tombul (2002). The cronbach's alpha coefficient was 0.91. Items were rated on a 5-point scale (0=not observed, 1=poor, 2=average, 3=good, 4=very good). Job Satisfaction Scale was developed by Gençer (2002) and The cronbach's alpha coefficient was 0.94. Items were rated on a 5-point scale (1=very low, 2=low, 3=average, 4=high, 5=very high).

### **Procedures**

Observer students were trained by researcher about observation and data collection procedures, to ensure the validity and reliability of the data. Students performed observations during their teaching practicum to collect data via the

Classroom Management Skills Scale. The Job Satisfaction Scale was administered to all participating teachers to describe teachers' job satisfaction level.

Data were tabulated by using frequencies and percentages, and the relationship between classroom management skills and job satisfaction was examined by using Pearson Product-Moment Correlation Coefficient.

### **Findings**

Findings showed that 26.9% of teachers have "very good" and 36.5% have "good" level classroom management skills. Overall, 63.4% of teachers were rated as with "good" and "very good" level classroom management skills. This findings somewhat differ from findings by Yalçinkaya and Tombul (2002) who reported that teachers performed average scores on classroom management skills.

Findings regarding job satisfaction level of teachers indicated that 19.7 %of teachers have "very high", 27.1 %have "high", 29.4 %"average", 17 %have "low" and 6.5 %have "very low" job satisfaction. Teachers rated their job satisfaction "very low", especially in relation to "appropriateness of wages for teachers" (24.3%), "opportunities for social activities such as theatre, sport center, etc." (22.1%), and "equity of wages to meet basic living needs" (13.6%). Especially teachers have lower rates of job satisfaction about economic conditions of teaching profession. This result supports previous research findings (Günbayı, 1999; Gençer, 2002; Çelik, 2003). Higher job satisfaction level was reported in relation with characteristics of teaching profession as reported by previous research (Günbayı, 1999).

Analysis of the relationship between classroom management skills and job satisfaction indicated a low level but statistically significant positive relationship ( $r=0.18$ ;  $p< 0.05$ ). Only 3.2% of overall variance of teachers' job satisfaction is explained by classroom management skills ( $r^2=0.032$ ). This relationship between teachers' classroom management skills and job satisfaction resembles whit other research results about teachers' occupational adequacy and job satisfaction (Sevim & Hamamcı, 1999; Yavuz, 2002; Hamamcı, Göktepe & İnanç, 2005).

### **Conclusion and Suggestions**

The relationship between teachers' classroom management skills and their job satisfactions was investigated in this study. Although a considerable percentage of teachers (63.4%) reported to have "good" and "very good" classroom management skills, we can not ignore the remaining 36.6% with "average" and under "average" levels of classroom management skills. These findings indicate that more than one third of teachers lack classroom management skills to facilitate a teaching-learning environment conducive to effective learning. Therefore, classroom management

courses in teacher training programs should be considered as an important opportunity to develop classroom management skills for prospective teachers. These findings also present implications for improving teachers' classroom management skills through on the job training programs.

While 46.8% of teachers reported "very high" and "high" level of job satisfaction with their jobs, 29.4% reported "average" and 23.5% reported "low" or "very low" job satisfaction. An examination of job satisfaction scores reveals that low level of job satisfaction is more likely to be related to dissatisfaction with wages and other economical issues.

Although there is a positive relationship between classroom management skills and the job satisfaction, classroom management skills can only explain relatively small proportion (3.2%) of total variance in teachers' job satisfaction.

#### Kaynakça / References

- Akçamete, G., Kamer S. ve Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydın, İ. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Balci, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başar, H. (1999). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları No: 3390.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Celep, C. (2002). *Sınıf Yönetimi ve Disiplini*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çelik, H. (2003). *Fen Bilgisi ve Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu (Kırıkkale İli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*. (Çev: Kemal Tosun vd), İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199.
- Demirel, Ö. (2000). *Plandan Uygulamaya Öğretme Sanatı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirtaş, H. (2005). Sınıf Yönetiminin Temelleri. H. Kıran (Editör). *Etkili Sınıf Yönetimi* (s. 1-32). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fidler, P. (2002). The Relationship Between Teacher Instructional Techniques and Characteristics and Student Achievement in Reduced Size Classes. *Eric Document*, 473460.



- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Yayımlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gündüz, H. B. (2004). Eğitim Okul ve Sınıf Yönetimi. Ş. Erçetin, Ç. Özdemir (Editörler). *Sınıf Yönetimi* (s. 3-32). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Gündüz, Y. (2001). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimindeki Yeterlikleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hamamcı, Z., Göktepe E. O. ve İnanç N. (2005). Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Gelişim ve Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 3(24), 27-41.
- Kaliska, P. (2002). *A Comprehensive Study Identifying The Most Effective Classroom Management Techniques And Practices*, Unpublished master thesis. The Graduate School University of Wisconsin, USA.
- Karakoç, H. S. (1998). *Çanakkale İlköğretim Kurumları Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimindeki Yeterlilikleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karip, E. (2002). Sınıf Yönetimi ve Disiplini. E. Karip (Editör). *Sınıf Yönetimi* (s. 1-2). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kiraz, E. (2002). Öğretmen Adaylarının Hizmet Öncesi Mesleki Gelişiminde Uygulama Öğretmenlerinin İşlevi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*. 1(2), 183-196.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Bökeoğlu Ö. Ç. (2006). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Lemlech, J. K. (1991). *Classroom Management Methods and Techniques for Elementary and Secondary Teachers*. Waveland Press: Illinois, USA.
- Nelson, M. F. (2002). *A Qualitative Study of Effective School Discipline Practices: Perceptions of Administrators, Tenured Teachers, and Parents in Twenty Schools*. Unpublished PhD Thesis, East Tennessee State University the faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, Tennessee.
- Phelps, P.H. (1991). Helping Teachers Excel As Classroom Managers. *Clearin House*. 64 (4). Database, Academic Search Premier.
- Sabatini, J. P., Daniels, M., Ginsburg, L., Limeul, K., Russel, M. and Stites R. (2000). Teacher Perspectives on the Adult Education Profession: National Survey Findings About an Emerging Profession. *Eric Document*, 446 230.
- Sarıtaş, M. (2003). Sınıf Yönetimi ve Disiplini ile İlgili Kurallar Geliştirme. L. Küçükahmet (Editör). *Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar* (s. 45-83). Ankara: Nobel Yayınları.

- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu. *Amme İdaresi Dergisi*. 33(3), 111-124.
- Sevim, A.S. ve Hamamcı Z. (1999). Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumları ile Mesleki Yeterlilikleri Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 2 (12), 39-46.
- Sparks, D. (1983). Practical Solutions for Teacher Stres. *Theory into Practice*. 22 (1), 33-42.
- SPSS, Inc. (2001). *SPSS Base11.0.0 Applications Guide*. Chicago: SPSS Inc.
- Sanford, J.P. and Emmer, E.T. (1988). *Understanding Classroom Management: An observation guide*. Boston: Allyn and Bacon.
- Şahin, P. (2003), Kitle İletişim Araçlarının Sınıf Yönetimi Üzerindeki Etkisi. 19 Haziran 2006. ([http://egititim.inonu.edu.tr/PSahin\\_kitleilet.htm](http://egititim.inonu.edu.tr/PSahin_kitleilet.htm)).
- Taşdan, M. ve Kantos, Z. E. (2007). Sınıf Yönetimi ve Disiplin. Z. Cafoğlu (Editör) . *Sınıf Yönetimi* (s. 9-42). Ankara: Grafiker Yayınları.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*. 4, 113-118.
- Vural, B. (2004), *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Wragg, E. C. ve Wragg, C. M. (1998). Classroom Management Research in the United Kingdom. *Eric Document*, 418 971.
- Yalçinkaya, M. ve Tombul, Y. (2002). İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Algı ve Gözlemler. *Ege Eğitim Dergisi*. 1 (2), 96-108.
- Yavuz, M. (2002). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinde İş Doyumu, Denetim Odağı ve Demografik Faktörlerin Zaman Yönetimiyle İlişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yıldırgan, Recep. (1996). *Konaklama İşletmelerinde Verimlilik Kapsamında İş Doyumu- Personel Devri İlintisi ve Sendikalar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

**İletişim / Address:**

Araş. Gör. Uğur Akın

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri. Bölümü

TOKAT

e-mail: ugurakin@gop.edu.tr

Alındığı tarih/Received:15/01/2007

Düzeltilme/Revision: 10/05/2007

Kabul/Approved: 24/06/2007