

### SINIF ÖĞRETMENLERİNİN SINIF YÖNETİM BECERİLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Fadime SAĞLAMÇUBUKCU\* Bekir BULUÇ\*\*

**ÖZ:** Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ili merkez ilçelerinde bulunan 400 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada, veri toplama aracı olarak Baloğlu (2001) tarafından geliştirilen ve yeniden düzenlenen "Sınıf Yönetimi Becerisini Değerlendirme Ölçeği", Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye çevrilen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler, aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, t testi, Mann Whitney-U Testi, Kruskal Wallis Testi, Pearson korelasyon analizi (r) ve Çoklu Regresyon Analizi teknikleriyle analiz edilmiştir. Araştırmaya göre, öğretmenlerin sınıf yönetim becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okutulan öğrenci sayısı ve okutulan sınıf düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterirken; medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf öğretmenleri, sınıf yönetim becerileri, iş doyum.

**Jel Sınıflandırması:** M1, M10

**DOI:** 10.29131/uiibd.1243394

**Geliş tarihi:** 27.01.2023/ **Kabul Tarihi:** 19.06.2023/ **Yayın Tarihi:** 20.06.2023

### THE RELATIONSHIP BETWEEN CLASSROOM MANAGEMENT SKILLS AND JOB SATISFACTION LEVELS OF CLASSROOM TEACHERS'

**ABSTRACT:** The purpose of this study was to determine the relationship between classroom management skills and job satisfaction of classroom teachers. In the current study, relational research model which is a type of relational model was used. The sampling of the study was composed of 400 classroom teachers working in the central districts of Ankara. The data in the study were used "Classroom Management Skills Scale" which was developed by Baloğlu and rearranged. Also, In order to collect data "The Minnesota Job Satisfaction Scale" developed by Weiss, Dawis, England and Lofquist and translated into Turkish by Baycan was used. The data were analysed with arithmetic mean, standard deviation, frequency, percentage, t test, Mann Whitney-U Test, Kruskal Wallis Test, Pearson correlation analysis (r) and Multiple Regression Analysis techniques. According to the findings of the study, it was detected that there was a low positive correlation between the teachers' classroom management skills and level of job satisfaction. The classroom management skills of teachers' were found to be statistically significant difference according to the to gender, age, educational status, vocational seniority, number of students and level of education. However, no significant difference has been found according to the marital status variable. The job satisfaction levels of teachers' were detected to be no significant difference according to the to demographic features.

**Key Words:** Classroom teachers, classroom management skills, job satisfaction.

**Jel Classification:** M1, M10

**Received:** 27.01.2023 / **Accepted:** 19.06.2023 / **Published:** 20.06.2023

\*Yüksek Lisans, Gazi Üniversitesi, aktasfadime85@gmail.com., ORCID: 0000-0002-7420-1636

\*\*Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, buluc@gazi.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8160-5260

**Kaynak gösterimi için:**

Sağlamçubukcu, F. ve Buluç, B. (2023) Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetim Becerileri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 9(1), 33-46. DOI: 10.29131/uiibd.1243394

## 1. GİRİŞ

Sınıf; eğitim ve öğretim etkinliklerinin gerçekleştirilmesi için fiziksel kaynakların ve öğrencilerin etkileşim halinde olduğu, öğrencilerin gereksinimlerine karşılık verildiği, kendine özgü bir iklimi olan sosyal bir ortamdır (Çalık, 2012). Bu sosyal topluluk, bir plan doğrultusunda belirlenmiş davranışları kazanmak ve kazandırmak amacıyla sınıfta bulunur. Sınıf, bu kazanımların sağlandığı, eğitim-öğretim faaliyetlerinin gerçekleştiği dersliktir (Ocakcı, 2017). Öğretmen, öğrenme etkinliklerini gerçekleştirmek için sınıfını düzenleme ve yönetmeden sorumludur. Bundan dolayı öğretmenin, sınıf yönetiminin tekniklerini bilmesi gerekir. Bu sayede sınıf içi ortam, daha sevimli, verimli ve yararlı olur (Aydın, 2013). Öğrencilerinin hayatına dokunan, geleceğine yön veren, sınıftaki düzene müdahale edip koruyan, başarılı ve etkili olabilmek için kendini sürekli güncelleyen öğretmenlerimizin eğitimin en etkili unsurları olduğu tartışılmaz bir gerçektir (Doyle, 1986: 18; Küçükahmet, 2011: 2; Şimşek, 2019: 2253). Wright, Horn ve Sanders (1997)'e göre, öğretmen öğrenmeyi etkileyen önemli faktörlerin en başında gelmektedir. Verimli bir eğitimin en önemli unsuru iyi bir sınıf yönetimidir. Sınıf yönetiminde başarılı ve etkili olanlar genellikle iyi öğretmenler özellikleri taşımaktadırlar (Demirel, 2000). Sınıf yönetiminin etkili olmadığı bir sınıfta, verimli öğretim ve öğrenme gerçekleşemez (Marzano, Marzano ve Pickering, 2009). Verimli ve kalıcı öğrenmelerin gerçekleşmesi, devamlılığının sağlanabilmesi öğretmenlerde sınıf yönetimi becerilerinin gelişmiş olmasına bağlıdır. Sınıf öğretmenleri sınıf yöneticileri olarak sürekli mesleki yeterliklerini güncellemelidirler. Alanlarında uzman, meslekleri ile gerekli bilgi, beceri ve tutumlara sahip, donanımlı sınıf öğretmenleri, kendi öğrencileri ile birlikte öğrenci velileri, okul yönetimi ve okul çevresi üzerinde etkili olabilmektedir (Ercoşkun & Ada, 2013). Bu nedenlerle sınıf öğretmenlerine sınıf yönetimi konusunda önemli görevler düşmektedir. Çelik (2019), özyeterlikleri yüksek olan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin sınıf yönetim becerilerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarılı olabilmesi için; işini sevmesi, işinde motive olması, takdir edilmesi ve iş doyumuna ulaşması gerekir. Bireyler yaşamlarını sürdürebilmek, ihtiyaçlarını sağlayabilmek ve istekleri ile mutlu olabilmek için bir işe ihtiyaç duyarlar. İş, insanlar için bir şey üretme faaliyetidir. İş, bir şey elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışmadır (www.tdk.gov.tr). İş, kişilerin maddi manevi ihtiyaçlarının karşılanmasına olanak yaratarak hayatlarını sürdürmelerini sağlamaktadır (Yıldırım, 2006).

Doyum ise, eldekenden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). İş doyumunu insanın işinden beklentilerinin karşılanma durumudur. İş doyumunu, iş görenin işinden veya iş tecrübelerinden edindiği olumlu ve mutlu olduğu duygusal bir durumdur (Luthans, 1995). Çetinkanat (2000), iş doyumunu; çalışanların ihtiyaçlarının karşılanma durumları ile bu ihtiyaçlara verdikleri önem durumlarına ilişkin düşünceleri arasındaki fark olarak tanımlamıştır. Locke (1976)'a göre ise iş doyumunu, çalışanın iş tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda çalışanı memnun eden duygusal durumdur. Dolayısıyla bir kişinin bir işte çalışıyor olması çok önemlidir. Çalışanların işinde verimli olabilmesi ise ancak onların yaptığı işten keyif almaları ve mutlu olmalarıyla sağlanabilir. Bundan dolayı çalışanlarının mutlu olmasını isteyen örgütlerin, öncelikli olarak çalışanlarını işlerinde doyuma ulaştırmaları gerekmektedir (Surada, 2015).

Kişiler iş doyumuna ulaşmak için kişisel ve çevresel etkenlerden etkilenmektedirler. Kişiliğimiz, yaşımız, cinsiyetimiz ve eğitim düzeyimiz v.b. faktörler iş doyumunu etkileyen

kişisel etkenlerken; işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, başarının takdir edilmesi v.b. faktörler de çevresel etkenlerdir.

Bireyleri yaşama hazırlayan, topluma kazandırılmasında çaba gösteren öğretmenlerin mesleki doyumlarının önemi de bu nedenlerden dolayı önem arz etmektedir. Çünkü; yüksek iş doyumuna sahip öğretmenlerin, eğitime sağladıkları katkı da yüksek olduğu söylenebilir (Karakuzu, 2013).

Başarılı bir geleceğin oluşmasında yol gösterici olan öğretmenlerin mesleki yeterliliklere, becerilere ve iş doyumuna sahip olması beklenir. Sınıf öğretmenlerinde bulunması gereken etkili sınıf yönetimi becerilerinin kazandırılması, geliştirilmesi için neler yapılması gerektiği, yapılandırıcı yaklaşım programlarına göre sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerilerinin nasıl etkilendiğini ve sınıf yönetim becerilerine sahip sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin nasıl etkilendiğini sunması açılarından bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir. Bu sebeplerle bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okutulan öğrenci sayısı ve okutulan sınıf düzeyi) belirlemek amaçlanmıştır.

## 2. YÖNTEM

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2009).

### 2.1. Çalışma Grubu

Araştırma; 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinde rastgele seçilen ilkokullar ve bu okullarda görev yapan, araştırmaya katılmaya gönüllü, ilköğretim I. Kademedeki 400 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada okuyucuya örneklem grubunun yapısı hakkında genel bir bilgi vermek için demografik nitelikler incelenmiş, sonuçlar Tablo 1' de sunulmuştur.

Tablo 1. Sınıf Öğretmenlerinin Sosyo-Demografik ve Mesleki Bazı Özelliklerinin Dağılımları

Sınıf Öğretmenlerinin Bazı Özellikleri	Sayı (n)	Frekans (%)
Cinsiyet		
Kadın	261	63,5
Erkek	139	36,5
Yaş (yıl)		
21-30	86	21,5
31-40	174	43,5
41-50	108	26,5
51 ve üzeri	32	8,5

Medeni Durum		
Bekar	102	25,5
Evli	298	74,5
Eğitim Durumu		
Önlisans	9	2,3
Sınıf Öğretmenliği	301	75,5
Lisans		
Diğer Lisans Alanları	66	16,5
Lisansüstü	24	5,7
Mesleki Kıdem (yıl)		
1-5	69	17,3
6-10	69	17,3
11-15	104	26,0
16-20	88	22,0
21 ve üzeri	70	17,4
Sınıf öğrenci sayısı		
10-15	35	8,8
16-20	71	17,8
21-25	128	32,0
26-30	88	22,0
31-35	64	16,0
36 ve üzeri	14	3,4
Okutulan sınıf		
1. sınıf	65	16,3
2. sınıf	102	25,5
3. sınıf	133	33,2
4. sınıf	100	25,0

Çalışma kapsamına giren 21 okulda görev yapan 400 öğretmenin demografik nitelikleri incelendiğinde; öğretmenlerin %36,5'inin erkek, %63,5'inin kadın olduğu; %21,5 'inin 21-30 yaş, %43,5 'inin 31-40 yaş, %26,5 'inin 41-50 yaş aralığında ve %8,5 'inin 51 yaş ve üzerinde olduğu; medeni durumlarına göre %25,5 'inin bekar, %74,5 'inin evli olduğu; mezun oldukları okula göre %2,3 'ünün ön lisans, %75,5 'inin sınıf öğretmenliği lisans, %16,5 'inin diğer lisans alanlarından ve %5,7 'sinin lisansüstü programlardan mezun olduğu; %17,3 'ünün 1-5 yıl, %17,3 'ünün 6-10 yıl, %26 'sinin 11-15 yıl, %22 'sinin 16-20 yıl, %17,4 'ünün 21 yıl ve

daha fazla süreyle öğretmenlik mesleğini sürdürdükleri; % 8,8' inin sınıfında 10-15 öğrenci, % 17,8' inin sınıfında 16-20 öğrenci, % 32' sinin sınıfında 21-25 öğrenci, % 22 'sinin sınıfında 26-30 öğrenci, %16 'sının sınıfında 31-35 öğrenci, %3,4 'ünün sınıfında 36 ve üzeri sayıda öğrenci bulunduğu; %16,3 'ünün 1. sınıf, %25,5 'inin 2. sınıf, %33,2 'sinin 3. sınıf ve %25 'inin de 4. sınıf okuttukları görülmektedir.

## 2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerini belirlemek amacıyla Baloğlu (2001) tarafından geliştirilen, 5'li likert tipinde olan "Sınıf Yönetimi Becerisini Değerlendirme Ölçeği" kullanılmıştır. Baloğlu (2001) tarafından geliştirilen ölçeğin araştırmada kullanılması amacıyla izni alınmıştır ve derecelendirilmesinde ise Tablo 2' deki aralık değerleri kullanılmıştır.

Tablo 2. Sınıf Yönetimi Değerlendirme Ölçeği Becerisini Puanlama Sınırları

Sınıf Yönetimi Değerlendirme Ölçeği	Alt ve Üst Sınırlar
(1)Hiç Katılmıyorum	1,00-1,79
(2)Katılmıyorum	1,80-2,59
(3)Kısmen Katılıyorum	2,60-3,39
(4)Katılıyorum	3,40-4,19
(5)Kesinlikle Katılıyorum	4,20-5,00

Ölçek, faktör analizi sonucu 4 alt boyuttan oluşmuştur. Bunlar;

Liderlik ve İletişim (1-3-4-8-9-10-11-12-32. maddeler); Öğrenci Grupları ve Etkinlik Yönetimi (2-21-29-30-35-36-37-38-39-40. maddeler); Planlama, Davranış ve Zaman Yönetimi (5-6-7-13-14-15-16-17-18-19-20-22-23-24-25. maddeler); Öğretim Materyalleri, Değerlendirme, Motivasyon ve Öğrenme Ortamı (26-27-28-31-33-34-41-42-43. maddeler).

Ölçeğin alt boyutları ve bu boyutlarda yer alan maddelere ilişkin bilgiler Tablo 3' de sunulmuştur.

Tablo 3. Sınıf Yönetimi Becerisini Değerlendirme Ölçeği ve Alt Boyutları

Sınıf Yönetimi Becerisi ve Alt boyutlar	Madde No	Madde Sayısı
Liderlik ve İletişim	1-3-4-8-9-10-11-12-32	9 madde
Öğrenci Grupları ve Etkinlik Yönetimi	2-21-29-30-35-36-37-38-39-40	10 madde
Planlama, Davranış ve Zaman Yönetimi	5-6-7-13-14-15-16-17-18-19-20-22-23-24-25	15 madde

Öğretim Materyalleri, Değerlendirme, Motivasyon ve Öğrenme Ortamı	26-27-28-31-33-34-41-42-43	9 madde
---	----------------------------	---------

Çalışma kapsamında güvenilirlik çalışması sonuçlarına göre 43 maddelik ölçeğin bütünüyle ilgili Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,894 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlara göre Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ise Tablo 4’ de sunulmuştur.

*Tablo 4. Sınıf Yönetimi Becerisini Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutlarına Ait Cronbach Alpha Değerleri*

Ölçek Boyutları	Cronbach Alpha
Liderlik ve İletişim	,764
Öğrenci Grupları ve Etkinlik Yönetimi	,733
Planlama, Davranış ve Zaman Yönetimi	,721
Öğretim Materyalleri, Değerlendirme, Motivasyon ve Öğrenme Ortamı	,650
Sınıf Yönetim Becerisi (Genel)	,894

Araştırmada iş doyumunu ölçeği olarak da “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. İş doyum ölçeği, araştırmalarda kullanıma açık bir ölçektir. “Minnesota İş Doyum Ölçeği” 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir ve Baycan (1985) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. “Minnesota İş Doyum Ölçeği” nin 20 maddeden oluşan beşli likert tipli kısa formu kullanılmıştır. Ölçek 100 soruluk uzun ve 20 soruluk kısa olmak üzere iki ayrı form halinde kullanılmaktadır. Bu araştırmada, Minnesota Doyum Ölçeği, içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 sorudan oluşan 5’li likert tipi bir ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte içsel doyum puanını etkileyen sorular (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20), dışsal doyum etkileyen sorular ise, (5,6,12,13,14,17,18,19)’ dir. Çalışma kapsamında güvenilirlik çalışması sonuçlarına göre 20 maddelik ölçeğin bütünüyle ilgili Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,864 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlara göre Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ise; içsel doyum Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,823, dışsal doyum Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,769 olarak bulunmuştur.

Her bir ifade hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum, çok memnunum’ a kadar beş aşamalı likert tipi ölçekle değerlendirilmektedir. Bu ölçek çalışanların iş doyum ve doyumсузлук derecelerini belirlemede kullanılan puanlama yöntemlerindedir. Minnesota ölçeğinde, cevaplayıcı ölçeğin maddelerini değerlendirip, kendisi için uygun olan maddeyi işaretlemesi istenir. Böylece cevaplayanların verdiği bilgilere göre işin doyum ve doyumсузлук yaratan yönleri bulunur.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinin puanlaması ise; Hiç memnun değilim 1, Memnun değilim 2, Kararsızım 3, Memnunum 4 ve Çok memnunum 5 puan olarak hesaplanmaktadır.

Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100 ve en düşük puan 20 olup, ortaya düşen 60 puan ise nötr iş doyumunu ifade etmektedir. Puanlar 20'ye yaklaştığı zaman iş doyum düzeyinin azaldığı, 100'e yaklaştığında ise doyum düzeyinin arttığı anlaşılmaktadır.

### 2.3.Verilerin Toplanması

Kullanılan ölçme araçları için gerekli izinler alınmış ve 2018-2019 eğitim öğretim dönemi Kasım - Aralık ayları arasında uygulama yapılmıştır. Uygulamalar örnekleme yer alan okullar doğrultusunda her bir okulda araştırmacı tarafından yapılmış ve uygulamaya katılan öğretmenlere araştırma hakkında bilgi verilmiştir.

### 2.4.Verilerin Analizi

Verilerin analizinde; SPSS 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmada; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde, t testi, Mann Whitney-U Testi, Kruskal Wallis Testi, Pearson korelasyon analizi (r) ve Çoklu Regrasyon Analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada veriler normal dağılım göstermediği için, verilerin analizinde non-parametrik testler olan Mann Whitney-U Testi ve Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

## 3. BULGULAR

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olup olmadığı yapılan Mann Whitney-U Testi analiz sonuçlarına göre; sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, sınıf öğrenci sayısı ve okutulan sınıf değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olup olmadığı ise yapılan Kruskal Wallis H-Testi analiz sonuçlarına göre değerlendirilmiştir ve sonuçlar Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5. Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerilerinin çeşitli demografik özelliklere göre değerlendirilmesi (n:400)

Demografik Özellikler	n (%)	Sıra Ortalama	U	??	p	Anlamlı Fark
Mesleki Kıdem (yıl)						
1 – 5	69 (17,3)	194,53		15,783	<b>,003</b>	1-3
6 - 10	69 (17,3)	211,52				2-5
11 – 15	104(26,0)	229,59				3-4
16 – 20	88 (22,0)	193,32				3-5
21 ve üzeri	70 (17,4)	161,33				
Sınıf/Öğrenci Sayısı						
10 – 15	35 (8,8)	164,53		12,335	<b>,030</b>	1-5
16 – 20	71 (17,8)	199,07				1-6



21 - 25	128(32,0)	202,27			2-6
26 – 30	88 (22,0)	183,86			4-5
31 – 35	64 (16,0)	229,08			
36ve üzeri	14 (3,4)	255,43			
<hr/>					
Okutulan Sınıf					
1.sınıf	65 (16,3)	238,08	9,887	<b>,020</b>	1-2
2.sınıf	102(25,5)	185,27			1-4
3.sınıf	133(33,2)	203,21			
4.sınıf	100(25,0)	188,00			

U: Mann Whitney-U Testi;  $\chi^2$ Kruskal Wallis H-Testi; p: İstatistiksel analiz; n: Örneklem sayısı  
p < 0,05

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetleri ile sınıf yönetimi becerileri arasında Mann Whitney–U testi sonuçları analiz edildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır ve bu sonuçlara göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha etkin oldukları belirlenmiştir (Mann Whitney U= 15794,0; p < 0,05).

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri alt boyutları incelendiğinde; cinsiyet değişkeni açısından kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden “öğrenci grupları ve etkinlik yönetimi” alt boyutunda (Mann Whitney U= 15023,0; p < 0,05) ve “öğretim materyalleri ve değerlendirme ve motivasyon ve öğrenme ortamı” alt boyutunda (Mann Whitney U= 14512,5; p < 0,05) daha çok etkin oldukları belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerisi alt boyutlarından “öğrenci grupları ve etkinlik yönetimi ve öğretim materyalleri, değerlendirme, motivasyon ve öğrenme ortamı” ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu saptanmıştır (p<0,05).

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile yaş değişkeni arasında sonuçlar analiz edildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın ( $\chi^2$ =12,610; p < 0,05) olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin sınıf yönetim becerileri ile yaş değişkeni arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, 31-40 yaş grubu ile 21-30 yaş, 41-50 yaş, 51 ve üzeri yaş gruplarındaki sınıf öğretmenleri arasında olduğu saptanmıştır. İstatistiksel açıdan anlamlı olan bu farklılığın 31-40 yaş grubundaki sınıf öğretmenleri lehine olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin yaş değişkeni sınıf yönetim becerileri alt boyutları yönünden incelendiğinde; Liderlik ve İletişim ( $\chi^2$ =8,756; p < 0,05) ve Öğretim materyalleri, değerlendirme, motivasyon ve öğrenme ortamı ( $\chi^2$ =18,715; p < 0,05) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile medeni durumları arasında sonuçlar analiz edildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın (U= 14014,5; p > 0,05) olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin medeni durumları sınıf yönetim becerileri alt boyutları yönünden incelendiğinde; öğrenci grupları ve etkinlik yönetimi (U= 12606,5; p < 0,05) alt



boyutunda bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile eğitim durumu değişkeni arasında Kruskal Wallis H-Testi sonuçları analiz edildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın ( $\chi^2=14,539$ ;  $p < 0,05$ ) olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile eğitim durumları arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yapılan Mann Whitney - U testi sonuçlarına göre sınıf öğretmenliği ile ön lisans, diğer lisans alanları ve lisansüstü grupları arasındaki farklılık sınıf öğretmenliği grubu lehine olmuştur. Ayrıca ön lisans ve diğer lisans alanları arasındaki anlamlı farklılığın diğer lisans alanları lehine olduğu söylenebilir. Sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu değişkeni, sınıf yönetim becerileri alt boyutları yönünden incelendiğinde tüm alt boyutlarda [liderlik ve iletişim ( $\chi^2=14,789$ ;  $p < ,05$ ), öğrenci grupları ve etkinlik yönetimi ( $\chi^2=11,017$ ;  $p < ,05$ ), planlama, davranış ve zaman yönetimi ( $\chi^2= 9,481$ ;  $p < 0,05$ ), öğretim materyalleri, değerlendirme, motivasyon ve öğrenme ortamı ( $\chi^2= 8,336$ ;  $p < 0,05$ )] istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile mesleki kıdem değişkeni arasında sonuçlar analiz edildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık ( $\chi^2= 15,783$ ;  $p < 0,05$ ) olduğu saptanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile mesleki kıdem değişkeni arasındaki istatistiksel açıdan anlamlı farklılık yapılan Mann Whitney - U testi sonuçlarına göre 11-15 yıllık kıdeme sahip olan öğretmenler ile 1-5 yıl, 16-20 yıl ve 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler arasındaki farklılık 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre 11-15 yıllık mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, diğer gruplardaki öğretmenlere göre sınıf yönetimi becerilerinin daha etkin ve verimli olduğu düşünülebilir.

Sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdem değişkeni, ölçek alt boyutları yönünden incelendiğinde; öğrenci grupları ve etkinlik yönetimi ( $\chi^2= 11,258$ ;  $p < 0,05$ ) ve öğretim materyalleri, değerlendirme, motivasyon ve öğrenme ortamı ( $\chi^2= 23,220$ ;  $p < 0,05$ ) alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile okutulan öğrenci sayısı değişkeni arasında sonuçlar analiz edildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın ( $\chi^2= 12,335$ ;  $p < 0,05$ ) olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarabilmek amacıyla yapılan analiz sonucunda 31-35 öğrencisi olan öğretmenler ile 10-15 öğrencisi olan ve 26-30 öğrencisi olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın 31-35 öğrencisi olan öğretmenler lehine; 36 ve üzeri öğrenci okutan öğretmenler ile 10-15 ve 16-20 arası öğrenci okutan öğretmenler arasında 36 ve üzeri öğrenci okutan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Yapılan analiz sonuçları doğrultusunda istatistiksel açıdan anlamlı olan bu farklılık 36 ve üzeri öğrencisi olan öğretmenler lehine sonuçlanmıştır. Bu sonuçlara göre 36 ve üzeri öğrencisi olan öğretmenlerin, diğer gruplardaki öğretmenlere göre sınıf yönetimi becerilerinin daha etkin ve verimli olduğu düşünülebilir.

Sınıf öğretmenlerinin okutulan öğrenci sayısı değişkeni, sınıf yönetimi becerileri ölçeği alt boyutları yönünden incelendiğinde; planlama, davranış ve zaman yönetimi ( $\chi^2= 13,676$ ;  $p < 0,05$ ) alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile okutulan sınıf değişkeni arasında sonuçlar analiz edildiğinde; istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın ( $\chi^2= 9,887$ ;  $p < 0,05$ )

olduğu belirlenmiştir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya çıkarabilmek amacıyla yapılan analiz sonucunda 1. sınıf okutan öğretmenler ile 2. sınıf ve 4. sınıf okutan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve bu farklılığın 1. sınıf okutan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin okutulan sınıf değişkeni ölçek alt boyutları yönünden incelendiğinde; “liderlik ve iletişim” ( $F(3,114) = 15,761$ ;  $p < 0,05$ ) alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerin okutulan sınıf değişkenine göre ölçek alt boyutlarına ilişkin istatistiksel farklılık değerlendirildiğinde; “liderlik ve iletişim” alt boyutu ile okutulan sınıf değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın 1.sınıfı okutan öğretmenler ile 2.sınıf, 3.sınıf ve 4. Sınıfı okutan öğretmenler arasında ve 1.sınıfları okutan öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olup olmadığı yapılan Mann Whitney-U Testi analiz sonuçlarına göre; sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, sınıf öğrenci sayısı ve okutulan sınıf değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olup olmadığı ise yapılan Kruskal Wallis H-Testi analiz sonuçlarına göre değerlendirilmiştir. Sonuçlar sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem ve sınıf öğrenci sayısı değişkenleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı fakat iş doyum alt boyutu olan “içsel doyum” alt boyutu ile okutulan sınıf değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar Tablo 6’da gösterilmektedir.

*Tablo 6.Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Okutulan Sınıf Değişkenine Göre Farklılığın Belirlenmesine İlişkin Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları*

	Okutulan Sınıf	n	Sıra Ortalama	Sd	$F(3,114)$	p	Anlamlı fark
İçsel Doyum	1.sınıf	65	223,92	3	13,866	,003	1-2*
	2.sınıf	102	165,68				1-4*
	3. sınıf	133	204,30				2-3*
	4. sınıf	100	215,74				2-4*
Dışsal Doyum	1.sınıf	65	217,27	3	2,963	,397	
	2.sınıf	102	186,76				
	3. sınıf	133	204,02				
	4. sınıf	100	198,94				
Genel İş Doyumu	1.sınıf	65	221,92	3	7,475	,058	

#### SINIF ÖĞRETMENLERİNİN SINIF YÖNETİM BECERİLERİ İLE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

2.sınıf	102	176,64
3. sınıf	133	200,15
4. sınıf	100	211,38

Tablo 2'deki sonuçlar analiz edildiğinde, sınıf öğretmenlerinin okutulan sınıf değişkenine göre genel iş doyumunu ( $F(2,7) = 7,475$ ;  $p > 0,05$ ) ve dışsal doyum ( $F(2,7) = 2,963$ ;  $p > 0,05$ ) alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığı belirlenmiştir.

Öğretmenlerin okutulan sınıf değişkenine göre, ölçek alt boyutları yönünden incelendiğinde; "içsel doyum" ( $F(2,7) = 13,866$ ;  $p < 0,05$ ) alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu belirlenmiştir. Sınıf öğretmenlerinin okutulan sınıf değişkenine göre ölçek alt boyutlarına ilişkin istatistiksel farklılık değerlendirildiğinde; "içsel doyum" alt boyutu ile okutulan sınıf değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın 1.sınıfı okutan öğretmenler ile 2.sınıf ve 4.sınıfı okutan öğretmenler arasında 1.sınıf okutan öğretmenler lehine; 2. sınıfı okutan öğretmenler ile 3. sınıf ve 4. sınıfı okutan öğretmenler arasında 4. sınıf okutan öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır. Yapılan analiz sonuçları, istatistiksel açıdan anlamlı bu farklılığın 1.sınıfı okutan öğretmenler lehine olduğu sonucuna ulaştırmıştır.

Bu sonuçlar; 1. sınıf öğrencilerini okutan öğretmenlerin diğer sınıf gruplarını okutan öğretmenlere göre içsel doyumlarının daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Yazılıtaş (2010) da çalışmasında, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının okuttukları sınıflara göre farklılaşma göstermediğini belirtmiştir. Ayrıca ilköğretim sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının okuttukları sınıf değişkenine göre puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamanın 1. sınıfı okutan öğretmenlere ait olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuşadalı (2022) araştırmasında, ortaöğretimde görevli İngilizce öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin 'orta' üzerinde olduğunu, içsel doyum düzeylerinin ise dışsal doyum düzeyine göre daha 'yüksek' düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş doyumunun cinsiyet, aynı okulda çalışılan süre, mesleki kıdem değişkenleri ile anlamlı bir ilişki göstermediği fakat kurum türüne, yaşa ve ders yükü değişkenlerine göre etkili olduğu belirlenmiştir.

#### 4.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik özelliklere göre (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okutulan öğrenci sayısı ve okutulan sınıf düzeyi) belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırma bulgularının göre, sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okutulan öğrenci sayısı ve okutulan sınıf düzeyine göre anlamlı farklılıklar gösterirken; medeni durum değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; 31-40 yaş aralığında, sınıf öğretmenliği bölümü mezunu, 11-15 yıllık mesleki tecrübesi bulunan, sınıfında 36 ve üzeri öğrencisi olan ve 1. sınıfı okutan kadın öğretmenlerin sınıf yönetiminde daha etkili oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet ve medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, sınıf öğrenci sayısı ve okutulan sınıf değişkenleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı fakat iş doyum alt boyutu olan “içsel doyum” alt boyutu ile okutulan sınıf değişkeni arasındaki anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak; 1. sınıf öğrencilerini okutan öğretmenlerin diğer sınıf düzeylerini okutan öğretmenlere göre içsel doyumlarının daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin sınıf yönetim becerilerini ve iş doyum düzeylerini geliştirmek için bazı öneriler geliştirilmiştir.

- ✚ Çalışma sadece Ankara il ve ilçelerini kapsamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri farklı şehirlerde, daha fazla örneklem grubuna uygulanabilir.
- ✚ Bu araştırma sadece ilkokul sınıf öğretmenleriyle sınırlandırılmıştır. Yapılacak diğer çalışmalar ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilebilir.
- ✚ Bu araştırma devlet okullarında gerçekleştirilmiştir. Yapılacak benzer çalışmalar özel kurumlarda yapılabilir.
- ✚ Bu araştırmada kadın öğretmenlerin sınıf yönetim becerileri erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıktığı için erkek öğretmenlere sınıf yönetim becerilerini geliştirmek, etkili bir sınıf yönetimine sahip olmalarını sağlamak amacıyla hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.
- ✚ Okul yönetimi alınan tüm kararlarda ve uygulanacak tüm faaliyetlerde öğretmenlere de söz hakkı vermeli, öğretmenlerini desteklemeli ve motive etmelidir.
- ✚ Milli Eğitim Bakanlığı mesleğini özveri ile yapan, çalışan, başarılı öğretmenleri desteklemeli; ödüllendirmeli ve mesleklerinde yükselme (terfi) olanakları sağlamalıdır.
- ✚ Öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırmak amacıyla aldıkları ücretin iyileştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.
- ✚ Araştırmada lisansüstü eğitim alan sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ve sınıf yönetimi becerileri alt boyutlarından öğrenci grupları, etkinlik yönetimi; planlama, davranış ve zaman yönetimi noktasında sınıf öğretmenliği ve diğer lisans alanları bölümlerinden mezun olan öğretmenlerden daha düşük düzeyde oldukları görülmektedir. Bu sebeple üniversitelerde öğretmenlerin aldıkları lisansüstü eğitimlerde, sınıf yönetimi ile ilgili derslerin zorunlu dersler kapsamına alınması sağlanabilir ve uygulamalı olarak dersin kapsamı genişletilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akgün, E., Yazar, M. & Dinçer, Ç. (2011).Okul öncesi öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerde kullandıkları sınıf yönetimi stratejilerinin incelenmesi. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 1(3).
- Akın, U. & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 51, 353-370.

- Aktaş, H. & Şimşek E. (2015).Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 11(24).
- Aracı, D. D. (2021). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Programdaki Etkinliklere Yönelik Öz Yeterlik İnançlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, A. (2013). Sınıf yönetimi(16.baskı). Ankara: Pegem.
- Baloğlu, N. (2001).Etkili sınıf yönetimi. Ankara: Baran.
- Bayhan, P. (2009). İlköğretim okullarında I. Kademe sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile iş doyumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bektaş, F. (2009). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bektaş, Ö. Ş.(2022). Öğretmenlerin Çokkültürlü Eğitim Algıları İle Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Buluç, B. & Demir, S. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD), 16(1), 289-308.
- Çalık, T. (2012). Sınıf yönetimi ile ilgili temel kavramlar. L. Küçükahmet (Ed.), Sınıf yönetimi (13. Baskı) içinde (s. 1-16). Ankara: Pegem.
- Çelik, O. (2019). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı.
- Demirel, Ö.(1999). Öğrenme sanatı: Plandan değerlendirmeye. Ankara: Pegem.
- Doyle, W. (1986). Classroom Management Techniques and Student Discipline. Washington, DC: Distributed by ERIC Clearinghouse.
- Doyum. (t.y.). Türk Dil Kurumu içinde. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&kelime=i%C5%9F&uid=25715&guid=TDK.GTS.58944c4be41c6340075412](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=i%C5%9F&uid=25715&guid=TDK.GTS.58944c4be41c6340075412) sayfasından erişilmiştir.
- Ercoşkun, M. H. & Ada, Ş. (2013).Etkili sınıf yönetimi oluşturmada sınıf öğretmenlerinin yeni rollerinin nitel açıdan incelenmesi. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, 4(1), 60-79.
- Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin il örneği. Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Güneş, A. M. (2016). Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetim becerileri, teknoloji kullanımları ve özyeterlilik inançları arasındaki ilişki. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Ankara.

- Karakuzu, S. (2013). Denizli il merkezlerinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri ve ortaokullarda görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumlarının incelenmesi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel.
- Kuşadalı, F.G. (2022). Ortaöğretimde Görevli İngilizce Öğretmenlerini Örgütsel Bağlılıkları İle İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkiyi Etkileyen Etmenler. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Küçükahmet, L. (2011). Sınıf Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp.1297-1349). Rand McNally, Chicago.
- Luthans, F. (1995). Organizational behaviour (seventh edition), New York: Mc Graw- Hill.
- Marzano, R. J., Marzano, J. S. ve Pickering, D. J. (2009). Classroom management that work: Research- based strategies for every teacher. Alexandria, VA:
- Ocakcı, E. (2017). Birleştirilmiş sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi yeterlilikleri ve sınıf yönetimi ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Özgan, H. & Tekin, A. (2011). Öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerinin sınıf yönetimine etkisine yönelik öğretmen görüşleri. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15), 421-434.
- Sevce, S. S. (2017). İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerilerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Surada, S. (2015). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şimşek, N. (2019). Öğretmenlerin Mesleki Beceri Yeterlilikleri Ölçeğinin Geçerlik Güvenirlik Çalışması. Electronic Journal of Social Sciences, 18(72): 2152- 2165.
- Üzümcü, B. & Müezzın, E. E. (2018). Öğretmenlerin bilişsel esneklik ve mesleki doyum düzeyinin incelenmesi. Sakarya University Journal of Education, 8(1), 8-25. Doi:10.19126/suje.325679
- Wright, S. P., Horn, S. P. & Sonders, W. L. (1997). Teacher and classroom context effectson students achievement: Journal of Evaluationin Education, 11,57-67.
- Yazılıtaş, F. (2010). İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yıldırım, D. Ş. (2006). Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminini etkileyen faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.