

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CLASSROOM DISCIPLINARY UNDERSTANDINGS OF CLASS TEACHERS AND THEIR JOB SATISFACTION**

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN SINIF İÇİ DİSİPLİN ANLAYIŞLARI İLE  
İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

**Yusuf ERGEN<sup>1</sup>**  
**Cennet KARAKUŞ<sup>2</sup>**  
**Ufuk TÖMAN<sup>3</sup>**

## **Abstract**

It is considered that the determination of the relationship between the classroom disciplinary understandings of class teachers and their job satisfaction will contribute to the studies of classroom management to increase the effectiveness of teachers. The purpose of this study is to examine the relationship between the classroom disciplinary understandings of class teachers and their job satisfaction. In this research, the descriptive research method of the types of quantitative research was used. The universe of the research consists of the classroom teachers who work in the central town of Bayburt City. The sample of the research covers 150 classroom teachers who are selected from the central town of Bayburt by the simple probability sampling method. Under the research, "The Survey of Teachers' Classroom Disciplinary Understandings", which was developed by Tümkaya (2005), and "the Minnesota Job Satisfaction Scale", which was developed by Dawis and his friends (1967), were used as the data collection instrument. The data obtained from the research was analyzed by the statistical software package SPSS 17.0 (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) is used. In the analysis of the research data, it was the analyses of frequency, percentage, t-test, ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient. As a result of this research, it has been achieved the results that the classroom disciplinary understandings of the classroom teachers do not differ significantly by gender; the classroom disciplinary understandings of those who have 1-5 years of seniority are more democratic than those who have 16 years and over; there is a moderate positive significant relationship between the classroom disciplinary understanding and the general job satisfaction and between the intrinsic job satisfaction and the extrinsic job satisfaction, which are the sub-dimensions of job satisfaction; and 44% of the variability in the job satisfaction results from the classroom disciplinary understanding of teachers.

**Keywords:** Classroom disciplinary understandings, job satisfaction, teacher classroom.

## **Özet**

Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin öğretmenlerin verimliliğini arttırmaya yönelik sınıf yönetimi çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada nicel araştırma türlerinden betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Bayburt ili merkez ilçesinde çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Bayburt ili merkez ilçesinden basit olasılıklı örnekleme yöntemiyle seçilen 150 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Tümkaya (2005) tarafından geliştirilen "Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları Anketi" ve Dawis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) 17.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde frekans, yüzde, t-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon Katsayısı analizleri kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı; mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olanların, 16 yıl ve üzeri olanlara göre sınıf içi disiplin anlayışlarının daha demokratik olduğu; sınıf içi disiplin anlayışı ile genel iş doyumları arasında ve iş doyumunu alt boyutları olan içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, iş doyumundaki değişkenliğin %44'ünün öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışından kaynaklandığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf içi disiplin anlayışı, iş doyumunu, sınıf öğretmeni

<sup>1</sup> Öğr. Gör., Bayburt Üniversitesi Bayburt Eğitim Fakültesi, [vergen@bayburt.edu.tr](mailto:vergen@bayburt.edu.tr)

<sup>2</sup> Öğretmen, Amasya MEM. [karakuscennet@hotmail.com](mailto:karakuscennet@hotmail.com)

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Bayburt Üniversitesi Bayburt Eğitim Fakültesi, [utoman@bayburt.edu.tr](mailto:utoman@bayburt.edu.tr)

## GİRİŞ

Etkili bir sınıf yönetimi sağlayabilmek için öğretmenin sınıf yönetimine ilişkin kavramlara hâkim olması ve sınıf yönetimi sürecinde aktif ve etkin olması gerekmektedir. Sınıf yönetimi sınıf liderliği, öğrenime ilişkin sınıf atmosferi, sınıfın organizasyonu, motivasyon, iletişim, zaman yönetimi, disiplin gibi boyutlar içeren çok önemli bir kavramdır. Sınıf yönetiminin önemli bir boyutunu oluşturan disiplin kavramı ceza ile karıştırılmamalıdır. Ceza, yıkıcı davranışa tepkidir. Disiplin ise yıkıcı davranış ve bundan doğan tepkiyi önlemek içindir (Tertemiz, 2010:113).

Eğitimde disiplin ise öğretmen ve öğrencilerin beraberce belirledikleri kurallara uyma olarak düşünülebilir (Kılıç, 2014; 174). Bu kurallara uyulmaması sınıfta istenmeyen davranışları ortaya çıkarabilir

Sınıf yönetiminde öğretmenler eğitsel çabaları engelleyen her tür davranışı istenmeyen davranış olarak tanımlamaktadırlar (Başar, 2008; 48).

Öğretmenlerin istenmeyen davranışlara karşı en çok kullandıkları çözüm yolları; sorunu anlamak, sorunu görmezden gelmek, öğrenciyi uyarmak, ders anlatış şeklinde değişiklik yapmak, öğrenciyi sorumluluk vermek, öğrenciyle konuşmak ya da okul yönetimi ve aile ile işbirliği yapmaktır (Çetin, 2013; 256).

Disiplin kavramı itici ve soğuk olarak düşünülebilir. Bunun nedeni, disiplinin ceza, dayak, disiplin kurulu gibi kavramlarla yan yana fazla gelmesi olabilir. Gordon (2000) disiplinin anlamı, sınıfa yansıyan olumsuz öğretmen davranışları ve bu davranışların öğrenci üzerindeki etkileri üzerinde durmaktadır. Gordon'a göre disiplinin iki anlamı vardır. Birincisinin amacı; denetleme iken ikincisinin amacı öğretme ve eğitmedir. Birincisi ile kullanılan kavramlar; düzeltmek, yönlendirmek, hizaya sokmak, sıkı denetim altına almak, sınırlamak, bastırmak, durdurmak, gem vurmak, susturmak, zorlamak, engellemek, cezalandırmak, dayakla adam etmek, şiddetle azarlamak, ayıplamak, eleştirmek, başkalarına ibret olsun diye cezalandırmak.vb. iken ikincisi ile birlikte kullanılan kavramlar bilgi vermek, aydınlatmak, ahlakını düzeltmek, bilgilendirmek, yetiştirmek, önderlik etmek vb.dir. Öğretmen bu iki yaklaşımdan hangisini benimsiyorsa davranışları da ona göre şekillenebilir.

Küçükahmet (2007)'e göre, öğretmenin ne türden ve ne ölçüde disiplin sağlayacağına karar vermeden önce, ne tür bir disiplin istediğini belirlemesi gerekir. Bir öğretmen için doğru olan disiplin anlayışı, diğer birine ters gelebilir. Örneğin, bir öğretmene göre öğrenci kendisine soru sorulduğu zaman ayağa kalkarak cevaplamalıdır. Başka bir öğretmene göre ise, önemli olan cevabın doğruluğudur.

Disiplin problemlerinin kaynağındaki çeşitlilik çözüm yolları ararken de karşımıza çıkmaktadır. Peki, o zaman en etkili çözüm yolu nedir? Ceza etkili bir disiplin sağlamaya yardımcı olabilir mi? Öğrenci merkezli ya da sıkı, ne tür bir disiplin yaklaşımını tercih etmeliyiz? Gerçekten katı disiplin anlayışı mı yoksa esnek disiplin anlayışı mı daha etkilidir? Seçenekler sonsuz ve cevaplar çelişkili olarak karşımıza çıkmaktadır (Conte, 1994).

Saban (2000)'a göre, bir öğretmenin sınıftaki öğrencileri algılama tarzı ve onlar için sınıfta anlamlı öğrenme yaşantıları sağlayıp sağlamama oranı, o öğretmenin sahip olduğu disiplin anlayışı ile doğru orantılıdır. Örneğin, sınıftaki öğrencileri birer problemlili varlıklar olarak algılayan bir öğretmenin sınıfta uygulayacağı disiplin yöntemi de böyle bir anlayışı yansıtacak ve dolayısıyla bu öğretmen sınıfında sorunlu davranan öğrencilere sahip olacaktır. Bunun yanında sınıfındaki öğrencileri mükemmel bir zeka potansiyeline sahip olarak gören bir öğretmenin ise sınıfta uygulayacağı öğretim yöntemleri de bu yönde olacağından normal zeka potansiyeline sahip öğrenciler bile daha zor etkinlikleri başarabileceklerdir. Bu da sınıf ortamında olumsuz davranışları azaltacaktır.

Eğitim alanındaki gelişmelere bağlı olarak, disiplin anlayışları, baskıcıdan demokratiğe, şekil yönelimliden amaç yönelimliye, öğretmen merkezli ağırlıklıdan öğrenci merkezliye (Sarpkaya, 2005; 43); dış disiplinden iç disipline, dış denetimden iç denetime (Çelik, 2003; 67) doğru değişmektedir.

Okullarda disiplini kurmada, uygulama ve çözüm yollarına ilişkin araştırmalar incelendiği zaman değişik yaklaşımlar karşımıza çıkmaktadır. Bu yaklaşımlar içinde izlediği yollar ya da yöntemlere dayanılarak çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır. Önleyici, tepkisel (Ban, 1994); otoriter, demokratik (Şimşek, 2004); zorlayıcı, destekleyici, vazgeçen, uzlaşıcı, işbirlikçi (Tomal, 1998); geleneksel, gevşek bağlı (Johnson ve Victoria, 1994) biçimindeki ayrımlar temelde disiplini sağlamak için yapılan iki tür çalışmaya dayanmaktadır. Birinci durum davranışların ortaya çıkışından sonra tekrarlanmasını engellemek için yapılanlar, ikincisi ise olumsuz davranış ortaya çıkmadan yapılan düzenlemeleri içermektedir (Sarpkaya, 2005).

Eğitim sürecinde öğrencilerin, eğitimin genel amaçları doğrultusunda yetişmesi ve kişisel gelişimlerini tamamlamaları için çalışanların başında öğretmenler gelmektedir. Öğretmenlerin bu amaçlara ulaşmak için disiplini sağlama, eğitim ve öğretimin verimini yükseltme çabaları öğrenci davranışlarını etkilemektedir (Bal, 2005, 29).

Disiplin sorunlarına karşın öğretmenlerin takındıkları tutum ve davranışlar, öğretmenin sahip olduğu eğitim felsefesi ile öğrenme psikolojisi bilgisinin sınıfa yansımalarıdır (Korkmaz, 2003, 176).

Disiplin uygulamalarına yönelik alanyazın incelendiğinde uygulayıcılar arasında önemli bir yer alan öğretmenlerin disiplin anlayışlarını önlemeye yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Şimşek, 2004). Tomal (1998), 3000 öğrencisi olan bir okulda 120 öğretmenden hem gözlem hem de görüşme yöntemlerini kullanarak topladığı veriler aracılığı ile beş disiplin modeli tanımlamaktadır. Bu çalışmanın sonunda zorlayıcı, destekleyici, vazgeçen, uzlaşıcı ve işbirlikçi olarak adlandırılan modeller ile ilgili bir ölçek hazırlamıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre, zorlayıcı bir öğretmende kendini üstün görme, korkutma, kontrol etme, tehdit etme, hakaret etme ve diktatörce özellikler tespit edilirken destekleyici bir öğretmen de uyum arama, yardımsever olma, nazik, tereddütlü, kaçınan, kişisel ve iddiasız olma gibi kişilik özellikleri belirtilmiştir. Vazgeçen öğretmen disiplin sitilinin özelliklerine baktığımızda ise; hiçbir şey yapmayan, problemlerden kaçan, münzevi, öğrencileri ihmal eden, bastırılmış ve umursamaz kişilik özellikleri karşımıza çıkmaktadır. Uzlaşıcı bir öğretmen; kendi çıkarlarını düşünen, aykırı, yavan, yaratıcılığı sınırlı, öğrenci ile alış-veriş halinde olan ve açık uçlu bir yapıya sahiptirler. Son olarak işbirlikçi öğretmenin özellikleri ise; çözüm arayan, kazan-kazan anlayışına sahip, nesnel, sorumluluk sahibi, bağlı ve birlikte çalışmayı seven niteliklerdedir.

Şimşek (2004) otoriter ya da demokratik disiplin anlayışına sahip öğretmenlere yönelik insancıl yaklaşıma dayalı olarak geliştirilen bir grup rehberliği programının öğretmenlerin disiplin anlayışları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu deneysel çalışmada öğretmenlerin disiplin anlayışlarını değiştirmeye yönelik bir eğitim programı hazırlanmış ve uygulamalar sonucunda öğretmenlerin disiplin anlayışlarının olumlu yönde değiştiği görülmüştür. Başka bir deyişle, öğretmenler demokratik olarak nitelendirilen boyuttaki görüşlerini değiştirmemişler, buna karşılık otoriter olarak nitelendirilebilecek görüşlerini demokratik yönde değiştirebildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Aksoy (2001) "Sınıf Yönetimi ve Disiplin Modellerinin Dayandığı Temel Yaklaşımlar" isimli çalışmasında var olan bütün alternatif sınıf yönetimi ve disiplin modellerini bilinmesinin önemine dikkat çekmiştir. Bunun, öğretmenler açısından sınıf yönetimi ve disipline yönelik kişisel felsefelerinin oluşturulmasında, geliştirilmesinde ya da değiştirilmesinde son derece önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca duruma uygun en

iyi stratejinin seçilebilmesi açısından da alternatif modellerin ve dayandıkları psikolojik ve felsefi temellerin bilinmesi gerektiği üzerinde durmuştur.

Lewis (2001) “Öğrencilerin Bakış Açısından Sınıf Disiplini ve Öğrenci Sorumluluğu” konulu çalışmasında, çocukların karakterlerinin gelişiminin önemi üzerinde durmuştur. Çalışmasını 42 ilköğretim ve ortaöğretim gerçekleştirmiştir. Araştırmada öğretmenlerin sınıftaki istenmeyen davranışları ortadan kaldırmada zorlayıcı yöntemler kullanarak öğrencileri disipline etmeye çalıştıkları belirlenmiştir. Bu durumun öğrencilerin karakter gelişiminde önemli bir yer tutan sorumluluk bilincinin gelişimini engellediği ve öğrencilerin okul hayatından uzaklaşmasına neden olduğu vurgulanmıştır. Sonuç olarak, öğretmenlerin tartışma, ödül, karar verme aşamalarında öğrenci katılımı gibi daha yaratıcı ve verimli teknikleri kullanma konusunda yetersiz oldukları ve bu konuda kendilerini geliştirmelerinin gerekliliği vurgulanmıştır.

Lewis ve diğerleri (2005) “Avusturya, Çin ve İsrail’ de Öğretmenlerin Sınıf Disiplini ve İstenmeyen Davranışlar” adlı çalışmasında sınıf yönetimi disiplin modellerini öğrencilerin nasıl algıladıklarını araştırmışlardır. Bu çalışma 78 öğretmen ve 5541 öğrencinin katılımı ile yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin çeşitli disiplin stratejilerini nasıl kullandıkları ve bu stratejilerin öğrencilerin istenmeyen davranışlarıyla ne kadar bağlantılı olduğu araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre genel olarak Çin’de, İsrail ve Avusturya’ya göre öğretmenlerin daha az ceza verdikleri ve öğrenci katılımını daha çok destekledikleri görülmüştür

Esen (2006), “İlk ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kullanmış Oldukları Disiplin Türleri” adlı araştırmasında, genel tarama modelinde betimsel bir çalışma yapmıştır. Çalışmada Edirne il merkezindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerine anket uygulanmıştır. Araştırmada, kamuya ait ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin sınıf yönetiminde kullanmış oldukları disiplin türleri incelenmiştir. Disiplin türleri, Önleyici, Destekleyici ve Düzeltici olmak üzere üç boyutta değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenliğine temel oluşturan çeşitli okul türlerinden mezun olan öğretmenler ve bu öğretmenlerin disiplin türleri konusundaki tercihleri arasında anlamlı düzeyde fark bulunmuştur.

Sınıfta disiplinin amacı, öğrenciye kendi davranışlarını denetleme yeteneği kazandırmaktır. Öğrencinin bu yeterliği kazanmasında, içinde yaşadığı toplumun değerlerine göre, yaptığı eylemlerin hangilerinin doğru ya da yanlış olduğunu anlamasına öğretmenin yardımcı olması çok önemlidir. Bu yüzden öğretmen, öğrenciye istenen davranışı öğretmeli, öğrencisinin bu davranışı yapmasını izlemelidir (Demiroğlu, 2001: 17). Sınıf disiplinini sağlama ve sürekliliğini gerçekleştirmede öğretmene önemli roller düşmektedir.

Disiplin sorunlarıyla ve istenmeyen öğrenci davranışlarıyla başa çıkma, gerek göreve yeni başlayan gerekse deneyimli öğretmenler açısından ciddi bir stres ve tükenme nedenidir. Öğretmenler istenmeyen davranışlarla baş etme konusunda etkili stratejilere sahip değilse, öğretim ve akademik etkinlikler için ayrılan ders zamanının önemli bir bölümünü istenmeyen davranışlara müdahale ederek ya da bu davranışları engellemeye çalışarak harcamak zorunda kalabilirler (Giallo ve Little, 2003).

Sınıfta disiplini sağlayamayan bir öğretmen aslında başarısız bir öğretmendir; çünkü böyle sınıflarda sık sık gerginlik yaşanır ve dolayısıyla öğrenci için sağlıklı bir öğrenme ortamı gelişemez. Sınıfta disiplinin sağlanmasında kuralların belirlenmesi süreci büyük önem taşır. Sınıf içi kuralları koyarken dikkat edilmesi gereken noktalar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (Celep, 2000; Yüksel, 2005; Aksoy 2004) kuralların öğretilmesi gerekir.

Sınıfta disiplin sorunlarıyla ve istenmeyen davranışlarla baş eden, sınıfını iyi yöneten öğretmen, öğrencilerin her anlamda ihtiyacını karşılamaya başlayınca işe karşı duygusal doyumunu ve huzurunu etkileyecektir. Bireylerin işlerinden duydukları mutlulukları o kişilerin iş performansları ve verimlilikleri üzerinde olumlu etkiler yaptığı da pek çok araştırmacı tarafından ortaya konmuştur.

Hulin ve Judge (2003)' e göre iş doyumunu birinin işine karşı çok boyutlu psikolojik tepkidir (Aktaran: Pierson, 2008,s. 15). Lawler (1973), iş doyumunu bireyin işe karşı tutumu, Schermerhorn, Hunt ve Osborn (2005) iş doyumunu işe karşı iyi ya da kötü duygular, Locke (1968)'e göre bir bireyin işini ya da iş ile ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi şeklinde tanımlamıştır (Aktaran: Walker, 2009, s.20).

Öğretmenlerin istenmedik davranışlarda bulunması sınıfın iklimini bozar. Öğrenciler üzerinde yapılan araştırmaların çoğu olumlu bir sosyal iklimin öğrencilerin öz saygılarını ve akademik başarılarını kuvvetlendirmektedir. Rekabet, düşmanlık ve uzaklaşma iklimine sahip sınıflar kaygı ve huzursuzluğa neden olur ve birçok öğrencinin entelektüel gelişmesini kolaylaştırmaz. Öğretmen ve öğrencilerin birbirlerini destekledikleri sınıflar, öğrencilerin kendilerini beğenme duygularının gelişmesini kolaylaştırır. Öğrencilerin arkadaşlarında hissettikleri kişiler arası güç veya öğrencilerin kendilerinde gördükleri kabiliyet ve yeterlik seviyeleri de okul konusunda olumlu duyguların ortaya çıkmasına ve öğrencilerin sınıf içi çalışmalara katılmalarında artışa sebep olur ( Tümkaya, 2005, 553).

İş doyumunu, basit bir ifadeyle bir işgörenin işi ile ne kadar mutlu olduğunun göstergesidir (Vieira, 2005, 39). İş doyumunun sistematik bir şekilde incelenmesinde motivasyon kuramlarından faydalanılmaktadır. Literatürde en sık rastlanan motivasyon kuramları olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Adams'ın Eşitlik Kuramı olarak adlandırılan kuramların halen önemini koruduğu ve iş doyumunu araştırmalarında kullanıldığı görülmektedir (Yelboğa, 2007, 2). İş doyumunun açıklanmasında faydalanılan bu teoriler, iş doyumunu tanımlamak için ihtiyaçların doyumunu ve kazanılan içsel ve dışsal faktörleri incelemektedir (Köroğlu, 2012, 277). İçsel faktörler kişinin daha çok işini sevmesi, ilgi duyması ve işinden haz alması ile ilgili iken dışsal faktörler, işinden elde ettiği maddi kazanç, saygınlık ve işinden dolayı sağladığı avantajlarla ilgilidir.

İş doyumuna ulaşan öğretmenlerin moral ve motivasyonları yüksek olduğu için işe yönelik tutumu, işini sahiplenmesi, öğrencilere karşı davranışları, problemleri davranışları önlemenin yollarını bulup kendi kişilikleri, felsefeleri, öğretim yöntemleri ve iletişim becerileri ile ilgili kendilerini geliştirmeye çalışırlar. Mesleki olarak iş doyumuna ulaşan, sınıf içi disiplin problemleri ile baş eden, iş doyumuna ulaşan öğretmenlerin sahip oldukları disiplin anlayışı onların işe karşı duygularını olumlu şekilde etkilemektedir.

Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin sahip oldukları sınıf içi disiplin anlayışları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmektedir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

#### **Amaç**

Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesinin öğretmenlerin verimliliğini arttırmaya yönelik sınıf yönetimi çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Cinsiyet değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

2. Cinsiyet değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
3. Mesleki deneyim değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. Mesleki deneyim değişkenine göre sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Araştırmada nicel araştırma türlerinden betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Betimsel araştırma yaşayanların, hali hazırda var olanların, yaşananların ne olduğunun betimlenip açıklanarak ortaya konulması olarak ele alınabilir (Sönmez, Alacapınar, 2013: 48).

### **Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Bayburt ili merkez ilçesinde çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Bayburt ili merkez ilçesinden basit olasılıklı örnekleme yöntemiyle seçilen 150 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma grubunun özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.**

#### *Çalışma Grubunun Demografik Özellikleri*

<b>Cinsiyet</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Erkek	81	54
Kadın	69	46
Toplam	150	100

  

<b>Kıdem Süresi</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1-5 Yıl	31	20,6
6-10 Yıl	37	24,6
11-15 Yıl	40	26,6
16 ve Üzeri	42	27,3
Toplam	150	100

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak Tümkaya (2005) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları Anketi” ve Dawis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

“Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları Anketi” sınıf içindeki demokratik ve katı disiplin anlayışlarını temsil ettiği düşünülen, olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşmuş 29 maddelik bir form şeklinde hazırlanmıştır. Anket formunda yer alan maddeler “Katılıyorum”, “Kısmen Katılıyorum” ve “Katılmıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Anket, yüksek puan alanlar daha demokratik, düşük puan alanları daha katı disiplin anlayışına sahip oldukları şeklinde yorumlanmaktadır. Tümkaya (2005) tarafından

anketin iç tutarlılık katsayısı; .83 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı 0,79 olarak belirlenmiştir. Düşük puan öğretmenlerin katı, yüksek puan öğretmenlerin demokratik bir disiplin anlayışına sahip olduklarını göstermektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formu Dawis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Baycan (1985) tarafından yapılmış olup iç tutarlılık katsayısı 0,77 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada iç tutarlılık katsayısı 0,86 olarak belirlenmiştir. Bu ölçek, 1-5 puan arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Her sorunun cevabı için "hiç memnun değilim 1 puan, memnun değilim 2 puan, kararsızım 3 puan, memnunum 4 puan, çok memnunum 5 puan" olarak değerlendirilir.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) 17.0 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde frekans, yüzde, t-testi, ANOVA ve Pearson Korelasyon Katsayısı analizleri kullanılmıştır.

## **BULGULAR**

Araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan bulgular aşağıda verilmiştir.

**Tablo 2.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Disiplin Anlayışlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi*

		<b>n</b>	<b>X</b>	<b>S.s</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
Sınıf İçi Disiplin Anlayışı	Erkek	81	63,21	7,81		
	Kadın	69	67,30	7,92	1,766	.093

Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışlarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda aradaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (t = 1,766, p> .05). Buna göre cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışlarını etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilir.

**Tablo 3.**

*Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Cinsiyete Göre İncelenmesi*

	<b>Alt Boyutlar</b>		<b>n</b>	<b>X</b>	<b>S.s</b>	<b>t</b>	<b>P</b>
İçsel İş Doyumu		Erkek	81	3,21	,61		
		Kadın	69	3,10	,72	1,391	.162
İş Doyumu	Dışsal İş Doyumu	Erkek	81	3,05	,66		
		Kadın	69	2,97	,64	,769	.099
Genel İş Doyumu		Erkek	81	3,13	,66		
		Kadın	69	3,07	,64	1,261	.178

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testi sonucunda hem içsel (t = 1,391, p> .05) hem dışsal iş doyumuna (t = ,769, p> .05) alt boyutunda ve hem de genel iş

doyumunda ( $t = 1,261$ ,  $p > .05$ ) aradaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $t = 1,766$ ,  $p > .05$ ). Buna göre cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin hem içsel hem dışsal iş doyumlarını hem de genel iş doyumlarını etkileyen bir değişken olmadığı söylenebilir.

**Tablo 4.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Sınıf İçi Disiplin Anlayışları İle İlgili Betimsel İstatistikler ve ANOVA Sonuçları*

	Mesleki Kıdem	n	X	S.s	sd	F	p	Anlamlı Fark
	1-5 yıl	31	66,35	5,52				
	6-10 yıl	37	60,42	4,62	3/146	19,489	,021	A-D
Sınıf İçi Disiplin Anlayışı	11-15 yıl	40	59,85	6,13				
	16 yıl ve Üzeri	42	51,45	5,64				

**A = 1-5 Yıl    B = 6-10 Yıl    C = 11-15 Yıl    D = 16 Yıl ve Üzeri**

Yukarıdaki tablo incelendiğinde mesleki kıdem değişkenine göre en yüksek ortalama 1-5 yıl aralığında ( $X = 66,35$ ,  $S_s = 5,52$ ) iken en düşük ortalama 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerde ( $X = 51,45$ ,  $S_s = 5,64$ ) olduğu görülmektedir.

Sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü ANOVA sonucunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ( $F=19,489$   $p < ,05$ ). Farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden “Tukey” testi uygulanmış ve mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olanların 16 yıl ve üzeri olanlara göre sınıf içi disiplin anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olanların, 16 yıl ve üzeri olanlara göre sınıf içi disiplin anlayışlarının daha demokratik olduğu söylenebilir.

**Tablo 5.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumları İle İlgili Betimsel İstatistikler ve ANOVA Sonuçları*

	Mesleki Kıdem	n	X	S.s	sd	F	p	Anlamlı Fark
İçsel İş Doyumu	1-5 yıl	31	3,89	,43				
	6-10 yıl	37	3,76	,61	3/146	2,972	,031	A-C
	11-15 yıl	40	2,72	,52				
	16 yıl ve Üzeri	42	3,49	,67				
Dışsal İş Doyumu	1-5 yıl	31	3,12	,56				
	6-10 yıl	37	3,06	,49	3/146	1,763	,141	---
	11-15 yıl	40	2,91	,61				
	16 yıl ve Üzeri	42	2,99	,57				



Genel İş Doyumu	1-5 yıl	31	3,42	,56				
	6-10 yıl	37	3,36	,49	3/146	1,551	,072	---
	11-15 yıl	40	2,85	,61				
	16 yıl ve Üzeri	42	2,99	,57				

A = 1-5 Yıl    B = 6-10 Yıl    C = 11-15 Yıl    D = 16 Yıl ve Üzeri

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü ANOVA sonucunda dışsal iş doyumunu ( $F=1,763$   $p>,05$ ) ve genel iş doyumunu boyutunda ( $F=1,551$   $p>,05$ ) farkın anlamlı olmadığı ancak, içsel iş doyumunu boyutunda aradaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ( $F=2,972$   $p<,05$ ). Farkın hangi ortalamalar arasında olduğunu belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden "Tukey" testi uygulanmış ve mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olanların 11-15 yıl aralığında olanlara göre içsel iş doyumunu boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlerin içsel iş doyumunun 11-15 yıl aralığında olanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek faktörlü ANOVA sonucunda dışsal iş doyumunu boyutunda aradaki farkın anlamlı olmadığı bulunmuştur ( $F=1,763$   $p>,05$ ). Buna göre sınıf öğretmenlerinin mesleki kıdemlerinin dışsal iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

**Tablo 6.**

*Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*

		İş Doyumu			
		Sınıf İçi Disiplin Anlayışları	İçsel İş Doyumu	Dışsal İş Doyumu	Genel İş Doyumu
Sınıf İçi Disiplin Anlayışı		1			
İş Doyumu	İçsel İş Doyumu	,671	1		
	Dışsal İş Doyumu	,643	,86	1	
	Genel İş Doyumu	,664	,81	,84	1

Sınıf Öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda sınıf içi disiplin anlayışı ile genel iş doyumları ( $r= .664$ ,  $p<,01$ ) ve iş doyumunu alt boyutları olan içsel iş doyumunu ( $r= .671$ ,  $p<,01$ ) ve dışsal iş doyumunu ( $r= .643$ ,  $p<,01$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna göre sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları puanlarının artması (demokratikleşmesi) durumunda hem genel iş doyumlarının, hem içsel hem de dışsal

iş doyumlarının artacağı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ( $r^2 = 0,44$ ) dikkate alındığında genel iş doyumundaki toplam değişkenliğin %44'ünün sınıf içi disiplin anlayışından kaynaklandığı söylenebilir.

### **SONUÇ VE TARTIŞMA**

Bu araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışlarını etkileyen bir değişken olmadığını göstermektedir. Bu sonuç Güven (1998), Tümkaya (2005), Esen (2006) ve Özcan (2008)'in araştırma bulgularıyla paralellik göstermekteyken, Gündoğdu, (2007)'nin araştırma bulgusuyla ise çelişmektedir.

Yine bu araştırma sonucunda, cinsiyetin sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2004), Tümkaya (2005) Kocaköse ve Kocabaş (2006), Gencay (2007), Çiftçili (2007), Çelik (2010), Başer ve Özel (2011)'in araştırma bulgularıyla paralellik göstermekteyken, Karahan (2006), Kınık, (2007), Bektaş (2009)'in araştırmaları ile çelişmektedir. Bu araştırmalarda iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı ve farklılığın kadın öğretmenler lehine olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olanların 16 yıl ve üzeri olanlara göre sınıf içi disiplin anlayışlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olanların, 16 yıl ve üzeri olanlara göre sınıf içi disiplin anlayışlarının daha demokratik olduğu söylenebilir. Bu sonuç Gündoğdu (2007), Özcan (2008)'in çalışmasıyla paralellik göstermekte iken, Tümkaya (2005)'in araştırmasıyla çelişmektedir. Tümkaya (2005) araştırmasında deneyimsiz öğretmenlerin daha katı disiplin anlayışına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucunda mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olanların 11-15 yıl aralığında olanlara göre içsel iş doyumunu boyutunda anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olan öğretmenlerin içsel iş doyumunu 11-15 yıl aralığında olanlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Araştırmada dışsal iş doyumunu boyutunda ve genel iş doyumunda anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Taşdan ve Tiryaki (2008) ile Şahin ve Dursun (2009)'un araştırmalarında da öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Mete (2006)'nın ve Gündoğdu (2013)'ün bulgularıyla çelişmektedir. Bu araştırmalarda mesleki kıdemi fazla öğretmenlerin daha fazla iş doyumuna sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda sınıf içi disiplin anlayışı ile genel iş doyumları arasında ve iş doyumunu alt boyutları olan içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu, iş doyumundaki değişkenliğin %44'ünün öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışından kaynaklandığı bulunmuştur. Buna göre sınıf öğretmenlerinin sınıf içi disiplin anlayışları puanlarının artması (demokratikleşmesi) durumunda hem genel hem içsel hem de dışsal iş doyumlarının artacağı söylenebilir. Yavuz (2002), Akın ve Koçak (2007) araştırmalarında öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Bu sonuçlar doğrultusunda, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarını arttırmak için daha demokratik bir disiplin anlayışı benimsemeleri önerilebilir. Demokratik bir sınıf disiplini anlayışı için ise sınıf içi disiplin anlayışına etki edebilecek değişkenler üzerinde çalışılması, bu değişkenlerden biri olan sınıf yönetimi becerilerinin öğretmenlere kazandırılmasında etkili olacak uygulamaların yapılması önerilebilir.

#### **KAYNAKÇA**

- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Yaz, 51, 353-370
- Aksoy, N. (2001). Sınıf Yönetimi Ve Disiplin Modellerinin Dayandığı Temel Yaklaşımlar. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 25, 9-20.
- Avşaroğlu S., Deniz, E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14, 115-129.
- Bektaş, F. (2009). “İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Bal, T. (2005). İlköğretim 4. Ve 5. Sınıf Öğretmenlerinin Disiplin Anlayışları Ve Kullandıkları Disiplin Yöntemleri, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ban, J. R. (1994). A Lesson Plan Approach For Dealing With School Discipline. Clearing House, 67(5), 257-261.
- Başer, U. M. ve Özel, A. (2013). İlköğretim Okulu Müdürlerinin İş Doyum Düzeyleri, E-International Journal Of Educational Research, Vol. 4;47-62.
- Conte, A. E. (1994). The Discipline Dilemma: Problems And Promises. Education, 115(2), 308-314.
- Celep, C. (2002). Sınıf Yönetimi Ve Disiplini. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çiftçili, V. (2007). “Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişki”, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Tezi. İstanbul.
- Çelik, B. (2010). Özel Okullarda ve Resmî Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelik, V. (2003). Sınıf Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demiroğlu, A. (2001). İlköğretim Okulları I.Kademede Sınıf Düzenin Sağlanmasında Öğretmen Özelliklerini Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Esen, H. (2006). İlk ve Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kullandıkları Disiplin Türleri. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gencay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 15, No: 2, 765-780.
- Giallo, R., ve Little, E. (2003). Classroom Behaviour Problems: The Relationship Between Preparedness, Classroom Experiences, And Self-Efficacy In Graduate And Student Teachers. Australian Journal Of Educational & Developmental Psychology, 3, 21-34.
- Gordon, T. (2000). Çocukta Dış Disiplin Mi? İç Disiplin Mi?.(Çeviren: Emel Aksay). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Güven, S. (1998). Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi ve Disiplini Konusundaki Yeterlilikleri ve Eğitim İhtiyaçları. Öğretmen Dünyası, 226, 26-28.

- Gündoğdu, H. (2007). İlköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin sınıf disiplinini sağlamada kullandıkları yöntemlerin öğrenciler üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çaç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.
- Johnson, B., ve Victoria W. (1994). Teachers' Views On School Discipline: A Theoretical Framework. Cambridge Journal Of Education, 24 (2), 261-276.
- Karahan, Ç, (2006). "İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları Ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi", Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Kınık, S. (2007). Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kocaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri", Eğitimde Kuram ve Uygulama, Sayı: 2 (1), 3-14.
- Korkmaz, İ. (2003). İstenmeyen Davranışların Önlenmesi, Sınıf Yönetimi. (Ed. Zeki Kaya). Ankara: Pegem A Yayıncılık. s.171-192.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (2), 275 – 289.
- Küçükahmet, L. (2007). Program Geliştirme Ve Öğretimi. (20. Basım) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lewis R, Katz Y J, Romib S, Quic X. (2005). Teachers' Classroom Discipline And Student Misbehavior İn Australia, China And Israel. Teaching And Teacher Education. 21(1), 729-741
- Lewis, R. (2001). Classroom Discipline And Student Responsibility: The Students' View. Teaching And Teacher Education, 17(1), 307-319
- Mete. C. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özcan, G. (2008). İlköğretim I. Kademe Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Disiplinine İlişkin Görüşleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Pierson, M. B. (2008). Job Satisfaction Of Principals In Urban High Schools In New Jersey. Doctor Of Philosophy. Capella University, Capella.
- Saban, A.(2000). Öğretme Ve Öğretme Süreci. Yeni Teori Ve Yaklaşımlar. Ankara: Nobel Yayın Değıtım.
- Sarpkaya, P. (2005). Resmi Liselerde Disiplin Sorunları Ve İlgili Grupların (Öğretmen, Öğrenci, Yönetici, Veli) Yaklaşımları: Aydın Merkez İlçe Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Şahin, H. ve Dursun, A.(2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(18), 160-174.
- Şimşek, Ö. F. (2004). Bir Grup Rehberliği Programının Öğretmenlerin Disiplin Anlayışına Etkisi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 37(2), 41-59.
- Taşdan M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, Eğitim ve Bilim, 33 (147), 54-70.
- Tertemiz, N. (2007). Sınıf yönetimi ve disiplin modelleri, L. Küçükahmet (Editör). Sınıf yönetimi. Onuncu Baskı. Ankara: Pegem Akademi, ss. 110-131.
- Tomal, D. R. (1998). A five-styles teacher discipline model. Annual Meeting of The Midwestern Educational Research Association, Chicago, Illinois. October 14-17, 1998.
- Tümkaya, S. (2005). Öğretmenlerin Sınıf İçi Disiplin Anlayışları ve Tükenmişlikle İlişkisi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Güz, Sayı 44, ss: 549-568
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. Economic Letters, 89, 39-47.
- Walker, C.Y.W. (2009). Factors Related To Job Satisfaction Of Secondary Principals In Rural Areas. Doctor Of Philosophy Mercer University , Atlanta.
- 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.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), Aralık.