

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ VE İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZLİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI



ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM
BECERİLERİ İLE MİZAH TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Hilal Kevser KÖPRÜLÜ

TEMMUZ, 2021

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ VE İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİNİN ORTAK YÜRÜTTÜĞÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEZLİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI



ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN YÖNETİM
BECERİLERİ İLE MİZAH TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hilal Kevser KÖPRÜLÜ

(Y1912.290002)

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Püren AKÇAY

TEMMUZ, 2021

KABUL VE ONAY

ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak savunduğum “Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri ile Mizah Tarzları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Hilal Kevser KÖPRÜLÜ

ÖNSÖZ

Araştırmamın her aşamasında bana yardımcı olan ve desteğini hiç esirgemeyen değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Püren AKÇAY'a, eğitim alanında dersleriyle bizlere vizyon katan çok değerli hocamız Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY'a, yüksek lisans eğitimim boyunca bana her türlü imkanı sağlayan ve hep yanımda olan canım oğlum Ahmet Fuat YILDIRIM, annem Yasemin Köprülü ve amcam Suat Köprülü'ye teşekkürlerimi sunarım.

Hilal Kevser KÖPRÜLÜ

Temmuz,2021

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE OKUL YÖNETİCİLERİNİN MİZAH TARZLARI İLE YÖNETİM BECERİLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZET

Bu çalışmada, okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile mizah tarzları ayrıntılı bir şekilde ortaya koymak amaçlanmaktadır. Nicel araştırma yöntemlerinden betimsel tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın örneklemini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Kocaeli İli, Karamürsel İlçesinde devlet okullarında görev yapmakta olan farklı branş ve kademedeki 328 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken amaçlı örnekleme yönteminden kolay ulaşılabilir örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmanın verileri ‘Kişisel Bilgi Formu’, "Yönetim Becerileri Ölçeği" ve "Mizah Davranışları Ölçeği" kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre okul yöneticilerinin yönetim beceri düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinden insiyatif alma becerisinin en yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca okul yöneticilerinin algılanan en yüksek mizah tarzının onaylayıcı mizah tarzı olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin en düşük mizah davranış düzeyi alaycı mizah düzeyidir. Okul yöneticilerinin yönetim beceri düzeyleri öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, okul türü ve kıdemine göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Okul yöneticilerinin mizah tarzlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, gelir seviyesi, çocuk sayısı ve eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar göstermediği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim Becerileri, Yönetim Yeterlikleri, Mizah, Mizah Tarzı.

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL MANAGERS 'HUMOR STYLES AND MANAGEMENT SKILLS ACCORDING TO TEACHER PERCEPTIONS

ABSTRACT

In this study it is aimed to reveal the management skills and humour styles of school administrators according to teacher perceptions in detail. The sample of the study, in which the descriptive survey model, one of the most qualitative research methods was used, consists of, 328 teachers from different branches and levels working in public schools in Karamürsel, Kocaeli in the academic year of 2019-2020. While determining sample, easy accessible sampling was used in this study. The data of the study were obtained by using “Personal Information Form”, “Management Skills Scale” and “Humour Behaviour Scale”. According to the results obtained from the study, it was concluded that the management skill levels of school administrators were high. In addition, it was determined that the highest perceived humor of school administrators was the affirmative humor style. When the findings regarding the humor styles of school administrators were examined, it was found that the teachers didn't show significant differences according to gender, marital status, income level, number of children and educational status.

Keywords: Management, Manager, Management Skills, School Manager, Humor, Humor Style.

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xiii
I. GİRİŞ.....	1
A. Problem Durumu	2
B. Araştırmanın Amacı.....	5
C. Araştırmanın Önemi	6
D. Sınırlılıklar.....	7
E. Sayıtlılar.....	7
F. Kavramlar.....	8
II. YÖNETİM BECERİLERİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE ...	9
A. Yönetim Kavramı	9
B. Yönetim Teorileri	10
C. Yönetim Becerileri.....	11
D. Geleneksel Sınıflandırmada Yöneticilerin Sahip Olması Gereken Yeterlilikler	15
E. Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Roller	16
F. Okul Yöneticisinden Beklenen Davranışlar	18
G. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	21
1. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	21
2. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	23
3. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışında Son On Yılda Yapılan Araştırmalar	25
III. MİZAH	29
A. Mizah Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	29

1. Mizah Kategorileri.....	30
a. Sağlıklı mizah.....	31
b. Kendini geliştiren mizah	31
c. Katılımcı mizah	32
d. Saldırgan mizah.....	32
e. Sağlıksız mizah	33
f. Kendini yıkıcı mizah.....	33
B. Mizah Teorileri	34
1. Mizahın Bireyler İçin Önemi	35
2. Mizahın Ekipler İçin Önemi	36
3. Mizahın Örgütler İçin Önemi	37
C. Mizah ve Yönetim	39
D. Mizah Tarzları ile ilgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	42
1. Mizah Tarzları ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	42
2. Mizah Tarzları ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	44
3. Mizah Tarzları ile İlgili Son On Yılda Yapılan Araştırmalar	44
IV. YÖNTEM	47
A. Araştırma Modeli ve Deseni.....	47
B. Evren ve Örneklem	47
C. Veri Toplama Araçları	49
1. Sosyo Demografik Bilgi Formu.....	49
2. Yönetim Becerileri Ölçeği.....	49
3. Mizah Davranışları Ölçeği.....	50
D. Verilerin Toplanması.....	51
E. Verilerin Analizi ve Yorumu	51
V. BULGULAR	55
A. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri ve Mizahi Davranış Düzeylerine Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular	55
B. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri Düzeylerinin Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	56
1. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	56
2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	57

3. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	58
4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	59
5. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi.....	59
C. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Değişkenlere Göre İncelenmesi	60
1. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	60
2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	61
3. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	63
4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi	64
5. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Aile Gelir Seviyesi Değişkenine Göre İncelenmesi.....	65
6. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	66
7. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi.....	67
8. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi.....	72
D. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizahi Davranış Düzeyleri Algıları Arasındaki İlişki	73
VI. TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİLER	77
A. Tartışma.....	77
1. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizahi Davranış Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	77
2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri Düzeylerinin Değişkenlere Göre İncelenmesi	78
3. Okul Yöneticilerinin Algılanan Mizah Tarzlarının Değişkenlere Göre İncelenmesi	78

4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizah Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	82
B. Sonuç ve Öneriler	83
1. Uygulayıcılara Öneriler	87
2. Araştırmacılara Öneriler	88
VII. KAYNAKÇA	89
EKLER.....	111
ÖZGEÇMİŞ.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1	Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler (n=328).....	48
Çizelge 2	Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha Değerleri....	52
Çizelge 3	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Skewness ve Kurtosis Değerleri Tablosu.....	52
Çizelge 4	Yönetim Becerileri Ölçeği ve Mizah Davranışları Ölçeği Puan Aralıkları	53
Çizelge 5	Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizahi Davranış Düzeylerine İlişkin Öğretmen Algıları Betimsel Analiz Sonuçları	55
Çizelge 6	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine ilişkin T Testi Sonuçları.....	56
Çizelge 7	Öğretmenlerin Yaşına Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	57
Çizelge 8	Okul Türüne Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	58
Çizelge 9	Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine ilişkin T Testi Sonuçları.....	59
Çizelge 10	Öğretmenlerin Kıdemine Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	60
Çizelge 11	Cinsiyete Göre Mizah Davranışları Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	61
Çizelge 12	Yaş Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	62
Çizelge 13	Yaş Değişkenine Göre Onaylayıcı ve Reddedici Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	63
Çizelge 14	Medeni Duruma Göre Mizah Davranış Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları.....	63
Çizelge 15	Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	64
Çizelge 16	Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Mann- Whitney U Testi Sonuçları.....	65

Çizelge 17 Eğitim Durumuna Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	66
Çizelge 18 Okul Türüne Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	67
Çizelge 19 Okul Türü Değişkenine Göre Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	68
Çizelge 20 Kıdem Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları	72
Çizelge 21 Kıdem Değişkenine Göre Onaylayıcı ve Reddedici Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	72
Çizelge 22 Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizah Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Değerleri.....	73

I. GİRİŞ

Eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşabilmesi aşamasında yoneticici becerileri yadsınamaz bir oneme sahiptir. Okullarda orgutlenmenin saglanması, insan ve madde kaynaklarının oluşturularak hedeflere istenilen duzeyde ulaşılmasını buyuk olcuğe okul yoneticilerinin saglamaktadır (Edem, 1992). Okul yoneticileri, yonetsel becerilerini etkili şekilde kullanarak, dogru şeyi dogru zamanda ve yerde yaparak belirlenen amaçlara başarılı şekilde ulaşmadan sorumludurlar (Edem,1992). Bir okul yoneticisi yonetsel liderlikten ogrencilere rehberlik etmeye ve okulun ihtiyaçlarının yonitilmesi ve karşılanmasına kadar birçok fonksiyonu gerçekteştirmekle govevidir. İyi bir okul yoneticisi olmanın gereği, okulun başarıya ulaşması için uygun stratejiler belirleyerek yonetsel etkililiğin bir belirleyicisi olan çalışanları ile iyi ilişkiler kurma ve disiplini saglama becerilerini kullanabilmesidir.(Cemaloğlu, 2007). Okul yoneticileri eğitim kurumlarının liderleridir. Okul yoneticileri kurumların liderleri olarak hayati oneme sahip kişilerdir. Liderler kurumlarının hayatta kalmalarına önculuk etmenin yanı sıra çalışanlara rehberlik etmek ve onlara daha yuksek performans sunmakla goevli kişilerdir (Edem, 1992).

Okul yoneticilerinin sahip olduğu en onemli yonetim becerilerinden biri de mizahdır. Literatürde incelenen araştırmalarda okul yonitimi ve liderlik açasından da mizahın oldukça onemli bir faktör olduğu gorulmuştur. Ziegler, Boardman ve Thomas (1985) mizah tarzları ve okul iklimi arasında onemli ilişki olduğunu savunmuştur. Ayrıca benzer ilişkinin yoneticilerinin belirli mizah tarzları ve liderlik stilleri arasında da olduğunu ifade etmiştir. Onlara gore mizahın dogru kullanılması, esnekliği arttırabilir, iletişimi kolaylaştırabilir, farklı bakış açası kazandırabilir ve iyi niyet duygusu yaratabilir. Okul yoneticilerinin, yonetiminde mizah becerilerini kullanmalarının, orgut ve çalışanlar açasından bir takım olumlu ve olumsuz sonuçları olduğuna dair onemli bulgulara ulaşılmıştır (Erözkan, 2009; Hurren, 2006; Öner, 2012).

Okul yonetiminde mizah kullanımına ilişkin çalışmalardan biri Çetin ve Altun (2018) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada, okul yonetiminde mizahın kullanımına

ilişkin yönetici görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmış, okul yönetiminde mizah kullanmanın olumlu ve olumsuz yönleri olduğu tespit edilmiştir. Çanak ve Demirpolat'ın (2016) okul yöneticilerinin mizah davranışlarının okul iklimine etkisine yönelik çalışmasında yöneticilerin sahip oldukları olumlu ve olumsuz mizah davranışlarının okul iklimini de etkilediği, öğretmen algılarında yöneticilerin mizah etkili olduğu tespit edilmiştir. Cemaloğlu, Şahin, Receptoğlu ve Daşçı (2014) okul yöneticilerinin mizah davranışları ile öğretmenlerin psikolojik baskı algıları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve yönetimde olumsuz mizah tazına sahip olan yöneticilerin öğretmenlerin moral ve iş motivasyonunu da olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Bu araştırmalardan hareketle okul yöneticilerinin mizah davranışları ve yönetim becerileri ile ilgili yapılan çalışmaların genellikle birkaç noktada yoğunlaştığı görülmektedir.

Araştırma; dört ana bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde yönetim becerileri kavramının kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. İkinci bölümde mizah kavramı ve mizah kategorilerinin kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın örneklem grubundan ölçekler yardımıyla elde edilen verilerin istatistikî analiz ve bulgularına yer verilmiştir. Son bölümde ise araştırmanın elde edilen bulgularına ilişkin sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

A. Problem Durumu

Okul yöneticilerinin yönetim becerilerine yönelik yapılan araştırmalar, okul yöneticilerinin başarısının yeteneklerine ve bir takım idari becerilerine bağlı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Wirat, 1995). Katz (1992) ise yönetim becerilerinin her birinin (teknik, insani ve kavramsal) yöneticinin organizasyonda sahip olduğu seviye ile doğrudan ilişkili olduğunu savunmuştur. West ve diğerlerinin (2000) araştırmalarına göre okul etkililiği ve çalışanların verimliliğini sağlayan kişiler okul yöneticileridir ve okul yöneticilerinin rol ve yönetim becerileri okulu en üst seviyeye çıkarmada yöneticilere önemli bir bakış açısı kazandırmaktadır. Alani (2003) ise konuyu öğretmen tutumları ve öğrenci açısından inceleyerek, olumsuz tutumlara sahip öğretmenlerin ve düşük akademik başarıya sahip öğrencilerin var olma sebebinin, okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin zayıf olmasından kaynaklandığını belirtmektedir. Yönetim becerilerinin etkili okul yönetimine katkıda bulunduğu birçok araştırma ile ortaya konmuştur. İyi bir yönetim ve etkili yönetim

becerilerini kullanan okul yöneticileri, okul verimliliğinde ve takım üyelerinin performansında önemli farklar yaratmaktadır (Bush, 2007; Hoque, 2007; Kamble, 2011; Olorisade, 2011). Eniola (2006), bir okul yöneticisinin başarısının onun yönetim işlevlerini yerine getirmesine ve yönetim becerilerini uygun şekilde kullanmasına bağlı olduğunu öne sürmüştür.

Yönetim becerilerine sahip olmanın yanında mizahi yönetim tarzı da okul örgütünün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlamaktadır. Blake ve diğerleri (1981) yönetimde mizah kullanmanın örgüt ikliminin ve örgütsel hedeflere ulaşmada başarılı olmanın yanı sıra takım çalışmalarında ve kişisel memnuniyetlerde önemli etki yarattığını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda yönetimde mizah, sosyal ilişkilerin güçlenmesini sağlayarak farklı bakış açıları ve ifade edilmemiş tutumlar veya hisler geliştirmeye odaklanmada önemli etkiye sahiptir. Suls'a (1972) göre yönetimde mizah kullanmak yöneticilere esneklik açısından önemli fırsat tanır. Yapılan diğer çalışmalar da mizahi davranışlarda esnek olmayı teşvik ederek, bunu etkili yönetimin bir ölçütü olarak görülmüştür (Hersey ve Blanchard, 1977). Araştırmalar, kişiler arası iletişimde mizahı geliştirmek ve teşvik etmenin eğitim programlarında ve etkili yönetimde okul yöneticileri için önemli bir unsur olduğunu göstermektedir. Mizahın yönetimde ve liderlikte kullanılmasının birçok faydası olduğu görülmüştür (Clouse ve Spurgeon, 1995). Mizah olumlu kullanıldığında yönetimi güçlendirdiği, insanların iyi ilişkiler kurulmasını sağlayarak çalışanların motivasyonu güçlendirdiği, örgütte oluşabilecek stresi ve problemleri azalttığı, aynı zamanda üretim ve başarıyı arttırdığı görülmüştür (Avolio, Howell ve Sosik, 1999; Banas, Dunbar, Rodriguez ve Liu, 2011; Özdemir, Sezgin, Kaya ve Receptoğlu, 2011; Receptoğlu, Kılıç ve Çepni, 2011; Samson ve Gross, 2012). Burford (1983) yaptığı araştırmalarda, okul yöneticilerindeki mizah anlayışının öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını ve okul verimliliğini önemli ölçüde arttırdığını belirtmiştir. Duncan (1982) ise yönetimde mizah kullanmanın bir gruptaki iletişimi kolaylaştırdığını ve grubun bağlılığını etkilediğini ifade etmiştir (Cann ve Matson, 2014; Lyttle, 2007; Malone, 1980; Meyer J. C., 2000). Pek çok araştırma, mizahın yönetsel etkinliği arttırdığını ortaya çıkarmıştır. Mizah, çalışma ortamında iyimser bir bakış açısı kazandırması, olumlu iletişim ve atmosfer sağlayarak, sosyal ilişkileri kolaylaştırmada ve geliştirmede önemli etki yaratması açısından, yaratıcı problem çözme ve yeniliğe öncülük etmektedir (Güler ve Güler, 2010; Lyttle, 2007; Meyer, 2000). Williams and Clouse

(1991) araştırmalarında mizahın yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkiyi geliştirdiğini belirtmişler, ayrıca yönetimde mizah kullanımını informal okul ortamı oluşturarak üretkenliğin artmasını sağladığını, sosyal bağları güçlendirirken, çatışmaları çözmeye ve grup bağlılığının gelişmesine katkı sağladığını savunmuşlardır. Holmes ve Marra (2002) araştırmalarında okul yöneticilerinin çalışma ortamında mizahı kullanmalarının, çalışma ortamını daha keyifli ve eğlenceli hale getirdiğini ifade etmişlerdir. Şahin ise (2017), okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin birbirlerini destekledikleri bir ortamda, okul yöneticileri tarafından mizah kullanımının yapıcı bir etki yarattığını savunmuştur.

Yönetimsel etkililikle mizah tarzları arasında bir ilişki olmadığını savunan araştırmacılar da mevcuttur (Rahmani, 1994). Reece (1998), araştırmasında yöneticilerdeki mizah tarzlarının cinsiyetler arasında önemli fark oluşturmadığını ancak kadınların daha bilinen mizah yerine daha çok durumsal mizahı tercih ettiklerini belirtmiştir. Yöneticilerin yönetimde mizah kullanmalarına yönelik yapılan araştırmalarda, eđer mizah yöneticiler tarafından olumsuz şekilde kullanılırsa olumlu duyguların azalmasına neden olarak (Romero ve Arendt, 2011) çalışanların birbirlerine güvenlerinin azalmasına neden olduğunu göstermiştir (Samson ve Gross, 2012). Yapılan literatür çalışmalarında mizahın yönetimde yapıcı etkisi yanında veya yıkıcı bir rol oynayabildiğini, taraflar ve kuruluşlar arasında olumsuz sonuçlar oluşturabileceğini göstermiştir (Cann ve Matson, 2014; Lyttle, 2007; Malone, 1980; Meyer J. C., 2000). Tremblay (2017) yöneticilerin mizahı yapıcı bir şekilde kullandıkları örgütlerde, örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu ve çalışanların yöneticilerine olan güveninin arttığını olduğunu savunmuştur. Holmes ve Marra, (2002) özellikle rutin işleyişin olduğu kurumlarda yöneticilerin mizahı kullanmasının işleri daha heyecanlı hale getirerek çalışanlar arası dayanışmaya önemli etkisi olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmalar, mizah yöneticiler tarafından sağlıklı şekilde kullanıldığında, çalışanların mesleğine ait olma hissine katkıda bulunduğunu göstermiştir (Goriup, Stričević ve Sruk, 2017). Ayrıca, yöneticilerin mizah kullanım sıklığına bağlı olarak çalışanların iş doyumunda da artış olduğuna dair çalışmalar yapılmıştır (Hurren, 2006; Receptođlu E. , 2010; Robert, Dunne ve Iun, 2015). Matthias (2014) yaptığı çalışmada mizahın, öğrenciler, öğretmenler, ebeveynler ve ekip üyeleri tarafından hissedilen okuldaki gerginlikleri azaltarak okul iklimini iyileştirmek için bir araç olarak kullanılabileceğini ifade etmiştir.

Araştırma konusu ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin, okul yönetiminde ve okulun işleyişinde ve başarısında önemli etkiye sahip olduğunu görülmektedir. Ayrıca okul yöneticilerinin sahip oldukları mizah tarzlarının okul yönetimi açısından olumlu katkıları da göz önünde tutulduğunda, okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile mizah tarzlarının beraber inceleyecek bir araştırmanın yönetim etkililiğine katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu bağlamda, bu araştırmanın ana problemi; öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerini ve mizah tarzlarını dikkate alarak tüm ayrıntılarıyla incelemek ve öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile mizah tarzları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

B. Araştırmanın Amacı

Literatürde okul yöneticilerinin mizah tarzları ve yönetim becerileri ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle okul yöneticilerinin mizah tarzlarının kolaylaştırıcı bir unsur olduğu ve olumsuzlukları olumluya dönüştürdüğü, motivasyon ve birlikte çalışma isteğini arttırdığı görülmüştür (Çelikten ve Çelikten, 2018). Bu çalışmada, okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yönetim becerileriyle birlikte ayrıntılı bir şekilde incelemek amaçlanmaktadır. Bu temel amaçtan hareketle çalışmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ne düzeydedir?

1.1.Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2.Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.3.Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4.Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.5. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları ne düzeydedir?

2.1. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.2. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.3. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.4. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.5. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları aile gelir seviyesi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.6. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.7. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları okul türü değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

2.8. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile mizah tarzları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

C. Araştırmanın Önemi

Yönetim becerileri, organizasyonun etkili bir şekilde yönetilmesi için yöneticilerin kişiliğindeki niteliklerdir (Kamble, 2011). Yönetimin başarılı olmasının temel unsuru, yöneticilerin yönetsel becerilerini sadece bilgi, beceri, ustalık ve verimlilikle kullanmaları değil bu becerilerini geliştirmelerini de gerektirmektedir. Günümüzde hayatın her alanında meydana gelen değişimlere bağlı olarak yönetici hem bilim hem de sanatta, yönetim becerisine ve yönetici kalitesine bağlı olan verimlilikle yönetme becerisine ve bilgisine sahip olmalıdır. Günümüz okul yöneticilerinden de beklenen yetkinlikleri ve becerileri geliştirmek için gerekli bilgi ve anlayışa sahip olmalarıdır. Yapılan çalışmalar, okul yöneticilerindeki yönetim

beceri eksikliklerinin hem okulun işleyişini ve etkililiğini hem de öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarını tehlikeye attığını göstermiştir (Alani, 2003).

Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinden biri de mizahı okul yönetiminde kullanabilmesidir. Yapılan çalışmalar da mizahın okul yönetiminde önemli bir faktör olduğunu göstermiştir (Akyol, 2016; Alan ve Şen, 2016; Ayduğ, Himmetoğlu ve Bayrak, 2018; Cross, 1989; Özdemir ve Recepoğlu, 2010; Recepoğlu E. , 2011; Williams ve Clouse, 1991; Yılmaz, 2011; Ziegler, Boardman ve Thomas, 1985). Bazı araştırmalar ise okul yöneticilerinin çoğunlukla okullarda mizahi tutumlardan, söylemlerden ve davranışlardan kaçınmaya eğilimli olduklarını göstermiştir (Kılınç, Recepoğlu ve Koşar, 2014). Kent, okul yöneticilerinin mizah tarzlarının öğretmenlerin okul müdürlerinin etkinliğini değerlendirmede önemli bir faktör olduğu sonucuna varmıştır. Yapılan başka bir çalışmada ise, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yönetim becerileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Vickers, 2004). Bu araştırma okul yöneticilerinin yönetim becerileri ve mizah tarzları ayrıntılı bir şekilde incelenerek, öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin, mizah düzeyleri ve tarzları arasında ilişkisi olup olmadığı konusu üzerinde sonuçlar elde edilmeye çalışılacaktır.

D. Sınırlılıklar

1. Araştırma Kocaeli ili, Karamürsel ilçesindeki devlet okullarında çeşitli okullar türü ve kademelerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerle,
2. Araştırma verileri 25.11.2020-15.12.2020 tarihleri arasında toplanan verilerle,
3. Araştırma sonucu elde edilecek bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerle,
4. Araştırmayla elde edilen verilere uygulanacak analizler, kullanılan analiz yöntemleriyle,
5. Verilerin Covid-19 pandemisi döneminden dolayı bir kısmı yüz yüze bir kısmı online olarak toplanma şekliyle sınırlandırılmıştır.

E. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan kadın erkek öğretmenlerin, araştırmada yer alan sorulara ve ölçek maddelerine samimi ve doğru cevap verdikleri,

2. Araştırmada yer alan kişisel bilgi formunun, Yönetim Becerileri Ölçeğinin ve Mizah Davranışları Ölçeğinin, okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile mizah tarzlarını ölçmek için yeterli oldukları,

3. Araştırmanın örnekleminin araştırmanın evrenini temsil ettiği varsayılmıştır.

F. Kavramlar

Araştırmada yer alan temel kavramlara ilişkin tanımlar aşağıda belirtilmiştir.

Yönetim: Yönetim, planlama, organizasyon, uygulama, komuta ve kontrol sürecidir (Wittaya, 2003). Hedeflere ulaşmak için sistematik olan herhangi bir kaynağın yönetimidir (Saithong, 2007).

Okul yöneticisi: Okul yöneticisi Okul müdürü, bir okulun öğretmen kültürünün yaratıcısı veya yeniden şekillendiricisidir ve yalnızca okul personelinin eylemlerini değil aynı zamanda motivasyonlarını ve ruhunu da etkileyen kişidir (Deal, Peterson,1999).

Yönetim Becerileri: Yönetilenlerle iyi sosyal ilişkiler kurma yeteneği; başarılarla yönelik becerisi (Boyatzis, 1982; Green, Medlin ve Whitten, 2004; Javidan, Teagarden ve Bowen, 2010; Sanghi, 2007; Spencer ve Spencer, 1993) belirgin arzunun yanı sıra problem çözme yeteneği, stratejik planlama ve değişime hazır olmadır (Yukl, 2010).

Mizah: Beklenmedik, ani bir kakhaha veya gülümsemeyle sonuçlanan şaşırtıcı durumdur (Kılınç, Recepoğlu ve Koşar, 2014; Southam, 2001).

Mizah tarzı: Mizah tarzı, kişinin günlük yaşamdaki tutarlı mizah yoludur, yani kişinin kendine özgü ve istikrarlı mizah davranışları ve tutumları prototipidir (Martin, Puhlik-Doris, Gray ve Weir, 2003).

II. YÖNETİM BECERİLERİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Yönetim becerilerine ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeve bu başlık altında incelenmiştir.

A. Yönetim Kavramı

Yönetim, Mısırlıların M.Ö 2900 'de Piramitleri inşa etmesiyle insan kaynakları yönetimi olarak yönetim faaliyetlerini başlatmış, yüzyıllar sonra insanların çalışmalarını daha verimli ve etkili hale getirmesi, örgüt ve kurumları şekillendirme ve yeniden yapılandırmasında rol oynayan bir kavram olmuştur. Sokrates M.Ö. 400 civarında yönetimi, teknik bilgi ve deneyimden ayrı bir beceri olarak tanımlamıştır. Platon ayrıca yönetimi ayrı bir sanat ve teşvik edilen uzmanlık ilkeleri olarak tanımlamıştır. Yönetim, yüzyıllara dayanan bir bilimdir. “Yönetimin temel görevi insanları amaç ve değerler etrafında birleştirerek performanslarını yükseltmek ve yeterli hale getirmektir” (Kaya, 1996). Yöneticiler yönetim faaliyetlerini uygularken çalışanlarını motive etmeli, yönetimi yalnızca emir vererek işleri yaptırmak olarak görmeyip, aynı zamanda astlarıyla iyi ilişkiler kurarak, onların fikir ve görüşlerini alarak birlikte hareket etme düşüncesinde olmalıdır. Bursalıoğlu (2012) yönetimi, örgütün önceden kararlaştırılmış amaçlarını gerçekleştirmek için, örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verme, kullanma ve kontrol etme olarak tanımlamıştır. Bir örgüt olarak okulların işleyişinde yönetimin etkisi büyüktür. Örgüt ve kurumların başarılı ve etkili olması, yönetim faaliyetlerinin aksamadan işlemesiyle doğru orantılıdır. Tarih boyunca birçok araştırma yönetim alanı ve teorilerine katkıda bulunmuştur. Günümüzde de yönetim kavramı üzerine yeni stratejiler geliştirilerek birçok araştırmaya konu olmaktadır.

B. Yönetim Teorileri

Koontz (1961) yönetim teorilerini altı farklı gruba ayırmıştır (Kitana, 2016):

1. Yönetim Süreci Düşünce Okulu
2. Ampirik Düşünce Okulu
3. İnsan Davranışçı Düşünce Okulu
4. Sosyal Sistemler Düşünce Okulu
5. Karar Teorisi Düşünce Okulu
6. Matematik Düşünce Okulu

Hitt, Middlemist ve (1979) günümüzde de yaygın olarak kabul edilen bu, sınıflandırmayı üçe ayırmıştır:

1. Klasik Yönetim Düşünce Okulu
2. Neoklasik Yönetim Düşünce Okulu
3. Modern Yönetim Düşünce Okulu

Yukarıda belirtilen kategoriler benzer bir yönetsel ideoloji grubuna sahiptir. Bu yönetim teorileri, onların doğal düşünce okulları, yönetim alanına katkılar ve bireysel ve içsel sınırlamaları içermektedir.

Klasik Teori:

Bu teori 19. ve 20. yy. da fabrikaların üretim faaliyetleri ortaya çıktığında, ham madde, üretim birimleri, işe alma, malzeme tayini, çalışanların memnuniyetleri ile ilgili birçok problem ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar arttığında, yöneticiler yönetimi, yönetsel ilkeler, bürokratik kuruluşlar ve bilimsel yönetim olarak adlandırılan üç verimli yönetim şekli bulmuşlardır.

Bilimsel Yönetim

1900 ve 1920 yılları arasında sanayi sektöründeki artışla beraber bilimsel yönetim kavramı önem kazanmaya başlarken, endüstriyel ve teknolojik sektör de yavaş yavaş ortaya çıkmaya başladı. Frederic Taylor, Harton Emerson, Henry L. Gantt ve Frank ve Lillian Gilbreth yönetim ilkelerini, çalışanların üretkenliğini, verimliliğini ve etkililiğini arttırabilecek etkinliklere çok yoğunlaştığı bilimsel

yönetim teorisi olarak çözdü. Bu teori daha çok iş bölümü, uzmanlaşma, çalışanların eğitimi ve uzmanlaşmasıyla birlikte ücret teşvikini de kapsamıştır.

Neo klasik Yönetim Teorisi

Çağdaş geleneksel teoriye kıyasla daha insan odaklı bir yaklaşımdır ve yönetimin mekanik ve fizyolojik unsurlarına vurgu yapar. Geleneksel klasik teoriden ziyade, yönetim özünü temsil etme perspektiflerine dayanır. Neo klasik teori insan odaklıdır ve bireylerin davranış, tutum ve ihtiyaçlarına önem verir.

Modern Yönetim Teorisi:

Her organizasyonun karmaşık ve kendine özgü bir yapıda olduğunu, çalışanların farklı ihtiyaç, güdü ve potansiyellere sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Modern yönetim teorisi, tüm insanlara her zaman tek bir yönetim stratejisi uygulanamayacağını savunmuştur. Bu teoriye göre çalışanların, örgütten örgüte değişen farklı bakış açıları ve güdeleri bulunmaktadır. Bu yüzden yöneticilerin farklı kişi ve durumlar için uygulaması gereken farklı yönetim stratejileri bulunmaktadır.

C. Yönetim Becerileri

Son yıllarda kurumlar, iş yaşamı ve insan kaynakları yönetimi alanında önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Yönetim becerileri insan yönetiminde güncel bir yaklaşım olarak düşünülmektedir. Günümüzde araştırmacı ve uzmanlar kişiler arası ilişki ve duygu becerilerinin örgütün etkililiği, liderlik ve yönetim becerilerindeki rolüne odaklanmaktadır. Gürel ve Gürüz (2006) yönetim becerilerini, "yönetimsel işlevler olarak ifade etmiş ve bu yönetimsel işlevlerin örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayan tüm yönetimsel eylemler "olduğunu ifade etmiştir. Başarılı yöneticiler, yönetim süreçlerini gerektiği şekilde kullanarak, örgütün ve çalışanlarının verimliliğini arttırabilir. Yönetim becerileri yönetimsel işlevler içerisinde; planlama, örgütlenme/organize etme, insan kaynakları yönetimi, yöneltme, eşgüdümleme ve denetleme süreçlerinden oluşmaktadır. Yönetimsel işlerin, yönetici tarafından önceden belirlenen hedefler doğrultusunda planlanması ve düzenlenmesi hem yönetici hem de çalışanların işini kolaylaştırmakta ve başarılı olmalarını sağlamaktadır. Fayol'a göre eşgüdümleme, "Koordine etmek, bütün çabaları ve bütün işlemleri uyumlaştırmak, birleştirmek ve birbirine bağlamaktır" (Şengül, 2007, s. 267). Etkili yönetim becerilerine sahip olan yöneticiler, örgütteki tüm işlerden ve yapılan çalışmalardan

sorumlu kişiler olarak, bu çalışmaların belli bir düzen içerisinde yürütülmesi ve birbiri ile bağlantısının sağlanmasına yardımcıdırlar. Bunun yanında yapılan faaliyetleri ve çalışmaları, eksik ve aksaklıkları tespit ederek de değerlendirme becerilerine sahiptirler.

Okul yöneticisi, öğretmen ve diğer çalışanlar aracılığıyla okulları başarıya taşıyan en önemli kişidir. Okul yöneticisinin iyi bir gözlemci olması ve okulu yönetmek için yönetim becerilerine sahip olması gerekir. Öğretmenlere ilham veren bir katalizördür. Hem ulusun hem de okulun hedeflerine ulaşması için çalışan, vizyon odaklı kişidir (Briggs & Wohlstetter, 2003). Babyegeya'ya (2002) göre eğitim yöneticileri eğitimin hedeflerine ulaşmak için, kendi sorumluluklarını bilerek, eğitim faaliyetlerinin eğitimin hedefleriyle ne kadar ilgili olduğunu anlaması gerekmektedir. Tüm bu hedeflere ulaşmak için yönetim becerilerinin etkili kullanımına ihtiyaç vardır. Okul yöneticilerinden beklenen, gerekli yönetim becerilerini kazanarak uygun eğitim programlarını belirlemek, eğitim politikalarını ve uygun kaynakları harekete geçirmeleridir. Ahmad (2012) araştırmasında, bir örgütün başarılı ve başarısızlığı örgüt yöneticisinin hedefe ulaşmak için örgütü yönetme kabiliyetine göre belirlenme olduğunu savunmuştur. Knapp ve Mujtaba (2009) modern yönetici ve liderlerin teknik, insani ve kavramsal becerilerinin hiyerarşik olarak etkili bir şekilde kullanmaları gerektiğini ifade etmiştir.

Knouse (2009) etkili yöneticilerin farklı görüş, yetenek ve deneyimlere sahip farklı grupları, başarılı bir şekilde yönetmeleri gerektiğini vurgulamıştır. Okul yöneticisinin, okulları iyi yönetmelerini sağlayacak kavramsal, insani ve teknik becerilere sahip olması gerekir. Teknik beceriler eğitim yoluyla edinilen özel becerileri içerir. Kavramsal beceriler ise yeni becerileri kullanma becerisini içerirken; insani beceriler başkalarına destek sağlama, aktif öğrenme, risk alma, eleştiride bulunma ve tarafsızlığa katkıda bulunan eleştiride bulunma becerilerini içerir (Schermerhorn, 1999).

Yönetim becerileri içerisindeki bağlantı süreçleri ise; karar verme, yaratıcılık, zaman yönetimi, stres yönetimi ve çatışma yönetimini kapsamaktadır. Yöneticiler, kurum ve çalışanlarını etkileyen önemli kararlar alma ve uygulama becerisine sahiptir. “Bir karar geçmiş bir davranış, mevcut bir eylemi ve gelecekteki sonuçları içeren bir niteliğe sahiptir“ (Gürel & Gürüz, 2006, s. 326). İletişim becerisi, kurum ve örgüt verimliliği açısından önemli bir etkiye sahiptir bu yüzden yöneticilerin

iletişim becerilerini etkili ve doğru şekilde kullanmaları gerekir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2005). Etkili yöneticiler, sadece işlerin yapılmasını birtakım kurallar koyarak emretmemeli, örgüt çalışanları ile sosyal ilişkilerini de ön planda tutarak iletişim engellerini ortadan kaldırmalı ve daha sevecen ve ılımlı bir tutum sergileyerek çalışanlarını desteklemelidir (Şahin A. , 2007).

Yönetimsel beceriler bir örgütün işleyişini etkili şekilde yönetmelerini sağlayan niteliklerdir (Kamble, 2011). Yönetim becerileri aynı zamanda uzmanlık gerektiren teknik bilgi olarak da tanımlanabilir. Yöneticilerin görevlerini ve rollerini yerine getirmek için sahip olmaları gereken sorumlulardır (Al-Madhoun & Analoui, 2002). Yönetim becerileri etkili iş performansına ulaşmayı sağlayan ve bu beceriler olmadan yöneticilerin herhangi bir etkisinin olamayacağı bir dizi becerilerdir. Katz (2002) yönetimsel becerilerini, yöneticilerin bilgi ve bilgiyi pratiğe dönüştürme becerileri olarak tanımlamıştır. “Etkili Yöneticilerin En Yaygın Becerileri” kitabında yöneticilerin temel becerilerini kişisel ve iletişimsel olarak iki gruba ayırmıştır. Kişisel beceriler, bireysel farkındalık kazandırma, stres yönetimi, problem çözme becerisi olarak belirlemiştir. Kişilerarası becerileri çatışma yönetimi ve kişileri motive etme becerileri olarak; grup becerilerini de güçlendirme, ekip oluşturma ve yetki devri olarak belirlemiştir. Bu nedenle her yöneticinin daha iyi bir yönetim için ihtiyaç duyduğu beceriler yönetim becerileri olarak adlandırılır.

Daniel Katz’ a göre kavramsal, insan ilişkileri ve teknik beceriler olmak üzere üç yönetim becerisi vardır ve tüm yöneticiler bu üç yönetim becerisine ihtiyaç duyar. Ancak gerekli olan bu becerilerin derecesi ve düzeyi bir organizasyondan diğerine göre değişir. Yönetim becerileri, örgütün gelişmesine yardımcı olan yönetim yetenekleri olarak da adlandırılır (Ahmad, 2012). Schermerhorn’a (1999) göre yöneticilerin sahip olması gereken üç temel beceri vardır. Bunlar, Teknik, sosyal ve kavramsal becerilerdir. Mullins (2006) yöneticilerin sahip olması gereken becerileri kavramsal, sosyal ve insani ve teknik beceriler olarak sınıflandırmıştır. Latif (2002), teknik becerileri araç, prosedür ve bir alanda uzmanlaşmış bilgi ve becerilerle bir işi yapmak olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda finansal yönetim yeterliliği olarak da ifade edilir

Yönetim becerileri bir eğitim yöneticisinin yönetim işlevlerinin ve görevlerini yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu yeterliliklerdir. Fullan (2005), yönetim becerilerini, etkili ve verimli planlama, kadrolama, organize etme, koordine, kontrol

ve karar verme için gereken yetkinlikler olarak tanımlamıştır. Egboka, Ezeugbor ve Enueme (2013) yaptıkları çalışmada aşağıdaki becerileri eğitim yöneticisinin yönetim becerileri olarak belirlemiştir:

1. Kaliteli eğitimde sürekli iyileştirme için sağlıklı bir okul kültürü yaratma ve motive etme becerisi.
2. Okul sistemindeki diğer bireylerle ekip olarak çalışarak belirlenen hedeflere ulaşma becerisi.
3. Çalışanlara, hedefleri, politikaları ve prosedürü iletme becerisi.
4. Beklentileri karşılamak için okul yapısını değiştirme becerisi
5. Çalışanlar için liderlik fırsatlarını yaratma becerisi.
6. Öğrenci başarısını geliştirmek için belirli girişimleri aktif ve kişisel olarak yönlendirebilme becerisi.
7. Çalışanları karar alma sürecine dâhil etme becerisi.

Okullar birer örgüt olarak çatışma ve strese açık kurumlardır. Yöneticilerin stresle baş etme ve çatışma yeterliliğine sahip olması, örgüt ve çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Günlük hayatta ve özellikle kurumlarda stresin olumsuz bir etki yarattığı ispatlanmıştır. En önemli etkisi örgütte çalışanların verimliliğini azaltarak motivasyonlarını en alt düzeye indirmesidir. Yöneticilerin stresle baş etmeyi bilmeleri ve stres yönetimi konusunda bilinçli olmalı ve eğitim almaları şarttır (Albrecht, 1994; Ataman, 2001; Güney, 2014). Her işin belli bir süre ve zaman zarfında yapılıp tamamlanması şarttır. Aksi takdirde birtakım aksaklıklar ve sıkıntılar ortaya çıkar. Örgütler de önemli işlerin aksamadan ve zamanında yürütüldüğü yerlerdir. Yöneticilerin zamanı verimli kullanma becerisine sahip olmaları hem kendileri hem de örgüt için hayati önem taşır.

Yönetim ve liderlik iç içe olan kavramlardır. Yönetim fonksiyonları liderliğe, liderlik fonksiyonları da yönetime katkıda bulunur. Liderlik, yöneticilerin en baskın özelliklerinden biridir ve özellikle karmaşık örgütlerde yöneticilerin karar verme, koordinasyon, sorumluluk ve motive etme becerilerini kullanmaları oldukça önemlidir. Lider ve yöneticilerin rolleri birbiriyle bütünlük içindedir. Okul yöneticisi bazen bir girişimci, süpervizör, okul ve toplum arasında bir anlamda arabulucudur (Griffith, 2004; Yasin, 2002). Okul yöneticisi, öğretmenlerin ve çalışanların ne

yapması gerektiğine karar vermelerinde ve bu kararlara netlik kazandırmalarında etkili olan kişidir (Oreg & Berson, 2011).

Eski zamanlarda, okul yöneticileri eğitim için önemli görevler üstlenmiş ve deneyimli öğretmenler arasından seçilmiştir. Ancak bugünün okul yöneticileri eğitimin gelişimini kavramak, mükemmel yönetim becerilerine sahip olmak, okulu yönetmek için nitelikli liderler olmak zorundadır (Turabik, Başkan, & Koçak, 2014). Hiç kuşkusuz toplumda yapılan reform ve politikaların ülke vatandaşlarına aktarılmasında okul yöneticileri önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle de okulların yönetimi sıradan kişilere bırakılamaz. Okul yöneticilerinin nitelikli bir şekilde eğitilmesi çok önemlidir.

D. Geleneksel Sınıflandırmada Yöneticilerin Sahip Olması Gereken Yeterlilikler

Yönetici yeterlilikleri kurumsal başarı ve sürdürülebilir rekabet avantajı için çok önemlidir (Youssef & Luthans, 2007). Birçok yazar (Boyatzis, 1982; Green, Medlin, & Whitten, 2004; Javidan, Teagarden, & Bowen, 2010; Sanghi, 2007; Spencer & Spencer, 1993; Yukl, 2010) başarılı yöneticilerin geliştirdiği ve toplu olarak vurguladığı farklı yeterlilikleri belirtmektedir. Bu yeterlilikler iyi sosyal ilişkiler yaratmak, başarı için belirgin bir istek ve problem çözme, stratejik planlama ve değişime hazır olma yeterlilikleridir. Bir örgütün strateji ve başarısında yönetici yeterlilikleri önemli etkiye sahiptir.

Yöneticilerin sahip olması gereken yeterlilikler geleneksel sınıflandırmada üç gruba ayrılmaktadır (Bursalıoğlu, 2000) Bunlar: teknik, insani ve kavramsal yeterliliklerdir. Teknik yeterlilikler öğretim yöntem, teknik, süreç ve işlemleri konusunda uzmanlık gerektiren bilgi ve becerilere dayalı yeterlilikler olarak ifade edilir. İnsancıl yeterlilikler ise; okul yöneticisinin kendisi ve çalışanlarının düşüncesini anlayabilmesi, sınırlarını görebilmesi, bireysel farklılıklara önem vererek insan ilişkilerini de göz önünde bulundurma yeterliliğidir. Okul yöneticilerinin kavramsal yeterlilikleri, yöneticilerin, öğretmen, veli, öğrenci, çevre ve çevredeki diğer örgütlerle olan ilişkilerini göz önünde bulundurarak, eğitim alanındaki değişim ve gelişmeleri yakından takip etmesi ve karşılaştığı farklı eğitim ve kültür öğeleri ile ilişkiler kurarak farklı bakış açısıyla değerlendirebilmesi olarak ifade edilmiştir.

Burke (1990) yeterliliği, bir meslek alanındaki faaliyetleri, istihdamla beklenen performans seviyesine ulaştırma yeteneği olarak tanımlamıştır. Yeterlilik, bilgi ve beceriyi yeni durumlara aktarabilmeyi ifade eden geniş bir kavramdır. Bunun yanında farklı özelliklere sahip kurumlardaki aksaklıklarla ilgili planlama, organizasyon, problemle başa çıkma becerisi olarak da ifade edilir.

COTEP (1994), Meyer (1996) ve Charlton (1993) yeterliliği, gösterilen belirli davranış ve tutumların sergilenmesi ve doğasında var olan potansiyelden ayırt edilmesi olarak tanımlamışlardır. Jiransinghe ve Lyons, 1996, okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilen, belirli görevler için bir takım yönetim yeterlilikleri olduğunu belirtmiştir. Okul yöneticileri insan yönetimi, kontrol planlama ve siyasal çevrenin yönetimi gibi yeterliliklere sahiptir. Yöneticilerin insan yönetimi görevi duyarlılık, motivasyon ve değerlendirme yeterliliklerini içermektedir. Kontrol planlama görevi, analiz etme, yönetsel liderlik ve koordinasyon yeterliliklerinden oluşmaktadır. Yöneticilerin siyasi çevreyi yönetme görevi ise ikna ve müzakere yeterliliğini kullanmaları ve politik becerilerini ifade etmektedir.

Okul yöneticilerinin mesleki ve eğitsel olarak yetiştirilmesine yönelik çalışmalar 1990'lı yıllarda yoğun olarak ele alınmıştır. Okul yöneticilerinin sahip olması gereken beceriler ile ilgili olarak bazı ülkeler yeterlilik alanları belirleyerek okul yöneticilerini seçerken, ülkemizde okul yönetici atamalarında hangi beceri ve yeterlilik alanlarının olması gerektiğine dair kesin bir kriter aranmamaktadır. Araştırmalar, okul yöneticilerinin kendilerini, öğretmenlerin de okul yöneticilerini ne kadar yeterli gördüklerinin önemli olduğuna dikkat çekmiştir. Çünkü her okul yöneticisinin yönetim becerisi, tutumu, ilgi, değer ve inançları farklıdır. Bu beceri alanlarından ve okul yöneticilerinin etkili olmasında en etkili beceri mizahtır.

E. Okul Yöneticilerinin Sahip Olması Gereken Roller

Yapılan araştırmalar, yönetim becerilerini etkili kullanan yöneticilerin karşılaştıkları problemleri kolayca çözebildikleri ve mantıklı kararlar verme sürecinde bu becerilerin etkili olduğunu göstermiştir. Yönetici yeterlilikleri Katz (1956) tarafından teknik, insani, örgütsel (kavramsal) yeterlilik olarak belirlenmiştir (Bursalıoğlu, 1981).

Eğitimsel liderlik kurumuna göre; günümüz okul yöneticilerinin hem kurum hem de öğrencilerin liderliğine hizmet etmeleri beklenir. Akademik ve pedagojik yöntemleri bilmeli, öğretmenlerle birlikte becerilerini geliştirmek için çalışmalı, bilgileri toplayarak analiz etmeli ve etkili şekilde kullanılmalıdır. Öğrencileri, aileleri, yerel sağlık ve sivil toplum kurumlarıyla iş birliği yaparak öğrencilerin ve okulun başarısı için ortak hedefler belirleyip, bunları gerçekleştirmeye çalışır.

Türk kültüründe, önem verilen yöneticilik özellikleri arasında kararlılık, birleştiricilik iletişim, otokratiklik, ikna edicilik, yeterlik, vizyon sahibi olma, statü meraklısı olma ve iş birliği sağlama yer almaktadır (Baltaş, 2011). Okul yöneticisinin rolünü bir bakıma görevleri belirler (Bursalıoğlu, 2015). Mintzberg tarafından yönetici rolleri sınıflandırması yapılmış ve yönetici rolleri üç kategoride incelenmiştir. Mintzberg, yöneticilerin yürüttükleri faaliyetlerin buldukları pozisyon için belirlenmiş çeşitli roller ve davranış setleri açısından tanımlanabileceğini vurgulamıştır (Bateman & Snell, 2013; Daft, 1994; Koparal & Özalp, 2013; Robbins & Judge, 2013; Tikici, 2005). Bu roller; bireyler arası roller, bilgi sağlama rolleri ve karar verme rolleridir (Koparal & Özalp, 2013).

Bunun yanı sıra okul yöneticileri sembolik, liderlik ve irtibat rollerine de sahiptir. Çalışanlarının motivasyonunu sağlayarak onlarla iletişim halinde olarak, iş birliğine yönlendirir ve onlara liderlik eder. Okul yöneticilerinin ayrıca izleme, bilgilendirme ve konuşmacı rolleri de vardır. İyi bir okul yöneticisi örgüte faydalı olacak karar becerisine sahiptir. Kararlar alırken de girişimci, sorun çözümleyici, kaynak dağıtıcı ve müzakereci yönlerini kullanırlar (Koparal & Özalp, 2013; Şeker, 2014). Okul yöneticilerinin yönetimde bireysel anlamda başarılı olmalarında zamanı kullanma becerileri de önemli bir etkiye sahiptir (Karaköse, 2009). Zamanı verimli kullanan yöneticiler, okulun işleyişinde, kurumlarında karşılaştıkları sorunlarda ve karmaşıklık durumlarında, sorunlara daha kolay çözüm yolu bularak, aksaklıkların en aza indirilmesini sağlar, çalışanların yöneticileri etkin ve başarılı bir yönetici olarak görmelerinde etkili olur.

Öğretim lideri olarak okul yöneticileri, öğretmenler arasında iş birliğini etkileyecek önemli bir role sahiptir. Öğretmeler için işbirlikçi bir ortam yaratmak için okul yöneticilerinin, öğrenme topluluklarının ve öğrenmenin gerçekleşmesi için engin bir bilgi sahibi olması gerekir. Öğretim liderleri olarak okul yöneticileri

okullarında öğrenci öğrenmeleri açısından da fark yaratabilirler (Hallinger & Heck, 1998); Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008; Sergiovanni, 1998).

Bart'a (1986) göre okul yöneticilerinin üstün nitelikli öğrenme ve öğretme yöntemlerine sahiptir. Schmoker(2005), yöneticileri rollerini, öğretmenlere her zaman daha iyi öğrenme beklentileriyle, kendi yönetimlerini geliştirmek için, kendi kendini yöneten takımlarda birlikte çalışma fırsatı sağlamak olarak ifade etmiştir. İşbirlikçi bir ortam oluşturmak için okul yöneticileri, iyi bir iş birliği için öğretmenleri etkili gruplar halinde gruplandırma, öğretmenlerin liderlik kapasitelerinde hizmet verebilmelerine inarak önemli kararlarda onların katılımını destekleyerek cesaretlendirme, karar verme ve risk alma konularında liderlik yönlerini güçlendirme rollerine sahip olmalıdır. Ayrıca, çalışanlar arasında liderlik yönlerini dönüşümlü olarak dağıtmalıdır (National Staff Development Council (NSDC) , 2003; Pounder, Ogawa, & Adams, 1995).

Marzano ve diğerleri (2005) okul yöneticilerinin önemli kararlar ve politikaların tasarlanması ve uygulanmasında öğretmenleri ne ölçüde dahil ederken belirli becerileri rolleri sergilemeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu roller:

1. Çalışanların okul politikalarının geliştirilmesinde yer almaları için fırsatlar sağlamak,
2. Önemli kararlarda çalışanların görüşlerini almak,
3. Karar vermede liderlik ekiplerini harekete geçirmek,

Okul yöneticileri, profesyonel bir öğrenme topluluğu yaratırlar. Bu şekilde karşılıklı iş birliği, duygusal destek ve kişisel gelişmeyi teşvik ederek, etkileşime dayalı bir ortam oluştururlar. Bunun yanında okul yöneticileri, çalışanlarıyla birlikte hareket ettiğinde, bilgilerini paylaştığında, çalışanları fikirlerine katkıda bulunduğunda, kurumun ve eğitimin hedeflerine ulaşmak için plan ve stratejiler geliştirdiğinde profesyonel iş birliği sağlamış olurlar (Leonard & Leonard, 2001).

F. Okul Yöneticisinden Beklenen Davranışlar

Benayc (1996), yöneticiyi, “yönetici olmak, şekillendirme ilişkisi taşımaksızın canlandırıcı ve coşku verici” olarak tanımlar. “Okul yöneticilerinin çalışanlarını motive ederek, onların performans ve verimliliğinin en üst düzeye çıkarılmasında,

moral, stres ve iş doyumlarının arttırılmasında da rolleri yadsınamaz” (Gözler & Özmen, 2008). Okul yöneticilerinden çalışanlarını sadece verilen işi yapan, emir verilen kişiler olarak görmeyip, sosyal ilişkileri de göz önünde bulunduran kişiler olmaları beklenir. Okul yöneticilerinin önemli bir rolü de çalışanlarıyla olumlu ilişkiler kurmaları, sözlü ya da yazılı ödüllerle onları motive ederek verimliliklerini ve çalışma isteklerini arttırmaları, stres ve kaygı durumlarını en aza indirmeye gayret göstermeleridir.

Şişman (2002), okul idarecilerinin liderlik davranışlarının, okullardaki öğretmen ve öğrenmenin kalitesini tayin etmede önemli bir faktör olarak kabul gördüğünü belirtir. Okul müdürü, bir lider olarak, öğrencilerin başarısını ve öğrenimdeki bu kalitenin arttırılması için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Ayrıca okul müdürünün göstermesi gerektiği bazı önemli liderlik özelliklerini çeşitli başlıklar altında toplamak mümkündür. Bu başlıklara bahisle, okul müdürünün yapacağı yerinde liderlik davranışları sayesinde ki öğrenciler başarıya ulaşabilirler. Okul yöneticileri okul ve öğrencilerin başarısından öncelikle sorumludur. Başarılı ve etkili bir okul yöneticisinden beklenen, her türlü imkân ve kolaylığı kurum ve öğrencileri için sağlamaya çalışarak, çevre ve ailenin de desteğini alarak öğretimi ve başarıyı en üst düzeye çıkarmalarıdır.

21.yüzyıl okul müdürlerinden, sorumluluk sahibi, öğretimsel liderler olmaları, mesleki gelişimlerine devam ederek, toplum ve okulun rolünün farkında olarak, öğretmen, toplum ve çevre ile yakın ilişkiler kuran, okulun gelişimine kendini adanmış, girişimci ve etik değerleri ön planda tutan hem okul hem de okul dışındaki kişi ve kurumlarla okulun vizyonunu paylaşan kişiler olmaları beklenir. Ayrıca okul müdürlerinden, çağın değişme ve gelişmelerine ayak uydurarak öğrencileri geleceğe hazırlayan kişiler olmaları beklenir (Usdan, McCloud, & Podmostko, 2000).

Okullarda ekili bir yönetici (Day, 2000):

1. Nerede olduğunu ve nereye gidileceğini anlatmalı
2. Bir görüşü olmalı ve tüm oyunu görmeli
3. Kurumun gelecekteki yerini görmeli
4. Okulda gerçekleşen olayları takip etmelidir. Aksi takdirde etkili bir yönetici olamaz.

Okulun gelişmesi ve ilerlemesi çalışanların hedeflerine ve okul yöneticilerinden beklentileriyle yakından ilişkilidir. Okul çalışanları okul gelişimi ve kendi gelişimleri hakkında farklı beklentilere sahip olduklarından, okul hedeflerini göz önünde bulundurarak moral seviyelerini de yükseltirler. Bu nedenle, asıl ihtiyaç okul gelişimi sürecinde dönüşümcü liderliğini geliştirmektedir. Okul yöneticileri, okul üyelerinin moralini yüksek liderlik düzeyleri ile uyarmak, farklı zamanlarda farklı üyeler motive etmek, saygı duymak, güvenmek ve memnuniyeti arttırmak ve yavaş yavaş okulun genel hedefleri ile fikir birliğine ulaşmak için koşullar yaratmalıdır. Bu nedenle okul yöneticilerinin öncelikli odaklanması gereken şey, okul üyelerinin her aşamadaki ihtiyaçlarıdır. Ancak okul yöneticileri kilit konuları çözebilirse, okul üyelerinin inancı geliştirilebilir, böylece okul başarılı bir şekilde dönüşebilir ve daha yüksek bir hedefe adım atabilir (Day C. , 2000).

Okul yöneticilerinden beklenen, dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olmalarıdır. Dönüşümcü liderlik, okul gelişim sürecinde, okulun gelişimi ve başarısını üst seviyeye çıkarmayı hedefleyen ve buna öncülük eden, okul yöneticilerinin sahip olduğu liderlik becerilerini ifade eder (Kouzes & Posner, 2009) Okul yöneticilerinden beklenen, dönüşümcü liderlik becerilerini kullanarak, baskın sorunları birbirinden ayırmada başarılı olması ve alt sorunların çözülmesine yardımcı olmalarıdır. Bunun yanında okul yöneticilerinden beklenen okul ile ilgili kararların alınmasında, gerçekçi, bilinçli ve rasyonel olarak düşünebilmesi ve yeni bir strateji geliştirebilmesi, daha sonra bu stratejileri okul gelişimini teşvik etmek amacıyla kullanabilmesidir. Okul yöneticileri, okulun gelişim sorunları hakkında özgürce düşünebilmeli; okulun mevcut durumuna bağlı olarak problemleri çözmek için sürekli olarak etkili stratejiler ortaya koyabilmelidirler. Böylelikle okulun gelişmesi ve ilerlemesinde üst seviyeye ulaşabilirler (Day C. , 2000).

Okul yöneticilerinden beklenen davranışlardan biri de çalışanlarının her birinin fikirlerini önemsemesi, kişiliklerine saygı göstermesi ve onları desteklemesidir. Eğer okul çalışanları paylaşılan vizyonda güç ve cesaret bulurlarsa, yetenekleri artar ve okula aidiyet duyguları gelişir. Bir müdürün dönüşümcü liderliği, önde gelen okul üyelerinin ortak vizyon oluşturması ve bunu denemesinde yatar. Okul yöneticilerinden vizyon yönelimli ve odaklı olmaları beklenir. Okul çalışanlarını net hedefler koymaları ve iletişim kurmaları yönünde motive eder. Okul üyeleri

vizyonlarını anlamaya ve ulaşmaya çalıştıklarında bilgelik kazanabilir ve birlikte ilerleyebilirler (Day C. , 2000).

Okul yöneticilerinden beklenen en önemli şey güvendir. Güven kazanmak okul gelişiminde çok şey ifade eder. Okul gelişimi, okul yöneticilerinin ve çalışanlarının içtenlikle iş birliği ile mümkündür. Yeterli güveni yoksa iş birliği başarılı olmaz. Okul çalışanları birbirleriyle ilişkili alt sistemler olarak düşünerek, bu ilişkiyi karşılıklı güven ve karşılıklı destek temelinde inşa etmelidirler. Başkalarına saygı göstermek, başkaları tarafından saygı görmek çalışanların iç gereksinimidir. Okul yöneticilerinden beklenen, çalışanlarının okul ortamında kendilerini rahat hissetmelerini sağlayarak çekinmeden çalışmalarını sağlamak, hedefe ulaşma seviyelerini arttırmaktır. Böylelikle okul eğitiminin de etkinliğini de arttırmış olur. Bu nedenle okul yöneticilerinden uygun liderlik tarzını benimsemesi, okul çalışanları arasında güven kazanması, kazan -kazan iş birliğini sağlaması beklenir (Day C. , 2000).

Okul yöneticilerinin gücünü çalışanlarıyla paylaşması beklenir. Okul yöneticisinin gücü, çalışanlarından gelir. Okul yöneticileri lider olmasına rağmen, görevlendirilen okul üyesi yoksa herhangi bir gücü olmayacaktır (Rousseau, 1980). Gücü paylaşmak, okul gelişimine fırsattır. Gücü paylaşmak, gücü okul üyelerine geri vermek anlamına gelir. Dahası, okul yöneticilerinin çalışanlarına duyduğu daha yüksek beklentisi anlamına gelir ve herkesin mükemmel bir lider olduğuna inanır. Bu, gücün paylaşılmasının güven ve saygı anlamına geldiğini ve okul yöneticisinin çalışanlarını teşvik etmesinin en iyi yolu olduğunu gösterir. Güç paylaşımının özü, üyelerin coşkusunu teşvik etmek, potansiyellerini geliştirmek ve okul gelişimini teşvik etmektir.

G. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Alan yazın incelenerek konu ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

1. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’ de yönetim becerilerine yönelik yapılan araştırmalardan bir tanesi Haveydi (2019) tarafından yapılan “Okulöncesi eğitim kurumu müdürlerinin yönetim

becerileri ile etkileme güçleri arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi” konulu araştırmadır. Bu araştırmanın sonucuna göre okuldaki öğretmenlerin okul yöneticilerinde algıladıkları yönetim becerileri düzeyi incelenmiş ve öğretmenlerin okul yöneticilerindeki yönetim becerisi algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada Öğretmenlerin Demografik Durumlarına Göre Yönetim Becerileri Algılama Düzeyleri incelenmiş ve okuldaki öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucunda Okuldaki öğretmenlerin görüşlerine göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin medeni durum ve yaş değişkenine göre anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Aynı araştırmada okul yöneticilerin yönetim becerileri öğretmenlerin yaş ve kıdem değişkenine göre incelenmiş ve öğretmenlerin okul müdürlerinin yönetim becerilerine ilişkin görüşlerinin kıdem ve yaş değişkenine göre anlamlı derecede fark olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin okuldaki çalışma süresi değişkeninin incelenmesine yönelik tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmış ve bu test sonucunda teknik becerilerin alt boyutunda grupların aritmetik ortalamalarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Scheffe testi uygulanmıştır. Bu testin sonucunda farklılığın 1 ve 2 yıl çalışan öğretmenler arasında olduğu ve farklılığın 1 yıl çalışan lehine anlamlı yönden farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Buna göre okulda 1 yıl çalışan öğretmenler okul yöneticilerinin yönetim becerilerini etkili şekilde kullandığını ifade etmiştir. Araştırmada öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerinin yönetim becerilerinin öğretmenlerin öğrenim durumu ve çalıştığı okul türü değişkenine göre anlamlı derece farklılık göstermediği fakat okul yöneticilerinin teknik becerilerinin özel okullarda çalışan öğretmenler tarafından olumlu olarak değerlendirildiği sonucuna varılmıştır. Araştırmanın genel sonucu öğretmenlerin okul yöneticilerindeki yönetim becerileri algılarının yüksek seviyede olduğunu göstermiştir.

Özgenel ve Nair (2020) okul müdürlerinin liderlik stilleri ile politik becerileri arasındaki ilişkinin ve okul yöneticilerindeki politik becerilerin liderlik stillerini yordama olasılığı incelendikleri araştırmalarında 2017-2018 yılında Tekirdağ ilinde devlet okullarında çalışan 10.806 kadrolu öğretmen yer almıştır. Araştırmada “Okul Müdürleri Liderlik Stilleri Ölçeği” ve “Politik Beceriler Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda öğretmenler okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik stiline “yüksek” düzeyde, sürdürümcü liderlik stiline “orta” düzeyde ve serbest bırakıcı liderlik stiline düşük düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir.

Şekerci ve Aypay (2009) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Becerileri ile Grup Etkililiği Arasındaki İlişki” nin incelendiği çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile grup etkililiği arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile grup etkililiği arasında öğretmenlerin algularına göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kaşıkçı ve Doğan (2016) “Öğretmen ve Müdür Yardımcısı Görüşlerine Göre İlkokul Müdürlerinin Yönetim Becerileri (Sultangazi Örneği)” konulu çalışmada okul yöneticilerinin yönetim becerileri, okul öğretmenleri ve müdür yardımcılarının görüşleri alınarak incelenmiştir. Araştırma İstanbul ili Sultanbeyli ilçesindeki ilköğretim öğretmenlerine ve müdür yardımcılara uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna okul yöneticilerinin yönetim becerileri yüksek düzeydedir.

2. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Kamete (2014) “The Influence of Headmaster’s Managerial Skills on Effective School Management: A Case of Public Secondary Schools in Mbeya –Tanzania” (“Okul Müdürlerinin Yönetim Becerilerinin Etkili Okul Yönetimine Etkisi, Mbeya Tanzania Ortaokulları örneği) adında bir çalışma yapılmıştır. Bu araştırmanın temel amacı Tanzania’daki devlet ortaokullarında görev yapan okul müdürlerinin yönetim becerilerinin etkili okul yönetimindeki etkisini belirlemektir. Araştırmada devlet ortaokullarında çalışan yöneticilerin yönetim becerileri kavramsal, iletişim ve liderlik gibi farklı açılardan değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Tanzania’daki devlet okullarında çalışan okul yöneticilerinin büyük bir çoğunluğu etkili okul yönetimi için gerekli olan yönetim becerilerine sahiptir. Ayrıca okul yöneticileri eleştirel analiz yapma, okulda var olan bir sorunu fark etme ve buna uygun çözüm bulma ve uygulanabilir bir çözüm bulma olarak sorunu çözme yeteneğine de sahiptir. Araştırma sonuçları okul yöneticilerinin astlarıyla birlikte çalışırken onları anlama ve motive etme ve buna uygun öz farkındalık geliştirme, kişisel stresi yöneterek çalışanlarını destekleme becerilerine sahip olduklarını göstermiştir.

Burke ve Collins (2001), “Gender Differences In Leadership Styles And Gender Differences “(Liderlik Tarzlarında ve Yönetim Becerilerinde Cinsiyet Farklılıkları) ile ilgili araştırmada elde edilen bulgularda kadın yöneticilerin yönetim becerilerinin erkek yöneticilerin yönetim becerilerinden farklı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dönüşümsel liderlik, yönetimde ödül ve ayrımcılıkla ilgili olarak yapılan bu üç yönetim tarzının öz derecelendirmelerinde küçük fakat önemli cinsiyet farklılıkları bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre en etkili liderlik davranışı olan dönüşümcü liderlik becerilerini daha çok sergileme eğilimindedirler.

Kemal ve Setyanto (2017), “The Effectiveness Of Managerial Skill Of State Elementary School Principals In East Jakarta” (Doğu Cakarta da Devlet İlk Okullarındaki Yöneticilerini Yönetim Becerilerinin Etkililiği) adlı araştırmanın amacı Doğu Cakarta da bulunan okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin etkililiğini belirlemektir. Araştırma Doğu Cakarta'nın 558 eyaletinde bulunan 238 ilkokulun yöneticilerinden oluşmuştur. Araştırmada nitel araştırma yaklaşımı ve yol analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma hipotez testi sonuçları, yöneticilerin yönetsel becerilerinin etkili yönetimde doğrudan ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Muraine (2014), “Principals’ Managerial Skills and Administrative Effectiveness in Secondary Schools in Oyo State, Nigeria” (Nijerya Oyo Eyaletinde Orta Okullardaki Müdürlerin Yönetim Becerileri ve Yönetsel Etkilikleri) adlı çalışmada 20 ortaokulu seçmek için basit rastgele örnekleme tekniği kullanılmıştır. Her okuldan 10 öğretmen seçilmiş genel toplamda 200 öğretmen araştırmasına katılmıştır. Araştırmada “Temel Yönetim Becerileri Anketi” çalışmanın verilerini ortaya çıkarmak için kullanılmıştır. Ölçmenin geçerliği için içerik geçerliliği yapılmıştır. Ayrıca ölçmenin güvenilirlik katsayısı test-tekrar test yöntemiyle elde edilerek 0,65 bulunmuştur. Araştırmayı yönlendirmek için dört çalışma hipotezi geliştirilmiştir. Böylece, araştırma hipotezlerini test etmek için Pearson korelasyon analizi yapılmış ve anlamlılık düzeyi 0,05 olarak hesaplanmıştır. Araştırma bulguları okul müdürlerinin yönetim becerileri ile yönetim etkililiği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. (Cal. R-value=0.246> critical r-value = 0.148) Ayrıca okul müdürlerinin liderlik becerileri ile yönetim etkililiği arasında önemli ilişki olduğu saptanmıştır. (Cal.rvalue=0.214>critical r-value=0.148).

3. Yönetim Becerileri ile İlgili Yurt İçi ve Yurt Dışında Son On Yılda Yapılan Araştırmalar

Son on yılda yapılan literatür çalışmaları incelendiğinde yönetim becerileri ile ilgili yurt içinde yapılan çalışmaların genellikle okul yöneticilerin iletişim, motivasyon, zamanı etkili kullanma, çatışma ve kriz yönetimi, okul iklimi, veli ve öğretmen algıları açısından değerlendirildiği görülmüştür.

Doğan ve Koçak (2014) "Okul Yöneticilerinin Sosyal İletişim Becerileri ile Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı çalışmada ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin iletişim becerileri ile öğretmen motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda yönetim becerisi olarak sosyal iletişim ve motivasyon arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmış, Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Şahin, Beycioğlu ve Fırat (2011) "Öğretmen Görüşlerine Göre Çatışma Yönetim Becerilerinin Okul Müdürlerine Göre Önem Dereceleri" konulu araştırmada okul yöneticilerinin en önemli yönetim becerilerinin neler olması gerektiği ve önem dereceleri öğretmenlerin bakış açısıyla değerlendirilmeye çalışılmış ve araştırma sonuçları okul yöneticilerinin yönetim becerilerine yüksek düzeyde sahip olmaları gerektiğini göstermiştir. Ayrıca araştırma öğretmenlerin bireysel farklılık, cinsiyet ve kıdem boyutunda değerlendirilmiştir. Öğretmenler okul yöneticilerinde olması gereken yönetim becerilerini "personelin nasıl değerlendirileceği bilme, eğitim ve öğretim sistemi sürecine eğitim sistemine dahi olan herkesi katarak cesaret verme becerisi ve öğrencilere katkı sağlayıcı farklılıklar yaratabilme becerisi olarak belirlemişlerdir.

Altuntaş, Demirdağ ve Ertem (2020) "Velilerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri ile Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmada Okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişki araştırılmış, araştırmada "Veli Değerlendirmelerine Göre Yönetim Becerileri Ölçeği" ve Velilerin Okul İklimi Algısı Ölçeği" yararlanılmıştır. Araştırmanın

sonucu veli algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Maya (2014) “Kamu İlkokullarında Yöneticilerin Sergiledikleri Kriz Yönetimi Beceri Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri” konulu araştırmada devlet ilk okullarında görev yapan okul yöneticilerinin okullarda meydana gelen kriz durumlarını yönetme becerilerinin öğretmenlerin cinsiyet ve kıdem değişkenleri açısından farklılaşma düzeyi saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre İlkokul yöneticilerinin kriz durumlarını yönetme becerileri, öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı ölçüde farklılık göstermemekte ancak öğretmenlerin kıdemleri bakımından anlamlı ölçüde farklılaşmaktadır.

Yönetim becerileri ile ilgili son on yılda yurt dışında yapılan araştırmalar incelendiğinde, araştırmalarda yönetim becerilerinin örgüt iklimi, çalışanların motivasyonu ve yönetim etkililiği açısından değerlendirildiği görülmüştür.

Ogundele, Sambo ve Bwoi (2015) “Principals’ Administrative Skills for Secondary Schools in Plateau State, Nigeria” (Nijerya Plateau Eyaletindeki Orta Okullardaki Okul Müdürlerinin Yönetim Becerileri) adlı bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada orta okullarda görev yapan okul yöneticilerinin etkili yönetimde ihtiyaç duydukları yönetim becerileri araştırılmıştır. Nijerya’daki öğrencilerin akademik başarısının düşük olması okul yöneticilerin yönetim becerilerinin zayıf olmasından kaynaklanabilmektedir. Araştırmada Nijerya’nın Plateau şehrindeki devlet okullarında uygulanmıştır. Araştırmada yönetim becerileri anketi (PASSQ) kullanılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre okul yöneticilerin ihtiyaç duydukları yönetim becerileri hedeflere ulaşmak için öğretmenler ile iş birliği yapmak, öğretmenlere ihtiyaçlarına uygun olarak kaynak sağlamak, müfredat planlarının denetlenmesini ve düzenlenmesini yapmak ve değerlendirmektir. Okul yöneticilerinin yönetim becerileri arasında çalışanları ile iletişim kurarak onları motive etmeleri ve aralarındaki çatışmaları çözmeleri araştırmanın bir başka sonucudur. Araştırmanın bulgularına göre etkili yönetim becerilerine sahip yöneticiler yönetim personeli ile ortaklaşa olarak okulun bütçesini hazırlayan ve okulun mali durumu ile ilgili doğru ve adil bilgi veren kişilerdir.

Werang (2012)” Principals’ Managerial Skills, School Organizational Climate, and Teachers’ Work Morale at State Senior High Schools in Merauke Regency-

Papua-Indonesia” (Endonezya Merauke devlet Liselerindeki Okul Müdürlerinin Yönetim Becerileri Örgütsel Okul İklimi ve Öğretmenlerin İş Motivasyonu) isimli araştırmada Endonezya Merauke’deki lise okul müdürlerinin yönetim becerileri, okul iklimi ve öğretmenlerin iş motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada üç temel sonuca ulaşılmıştır (Werang, 2012):

1. Devlet lise okul müdürlerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2. Devlet lise okul müdürlerinin yönetim becerileri ile öğretmenlerin iş motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. Okulun örgüt iklimi ile devlet liselerindeki öğretmenlerin iş motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Nwogu ve Ebunu (2019)” Principles' Technical And Conceptual Management Skills For Effective Administration Of Public Secondary School In Delta State, Nigeria”(Nijerya Delta Eyaletindeki Ortaokul Yöneticilerinin Teknik ve Kavramsal Becerileri) çalışmada okul yöneticileri için gerekli olan teknik ve kavramsal becerileri ile yönetsel becerileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre Delta Eyaletindeki ortaokullarda görev yapan okul müdürlerinin teknik ve kavramsal becerileri ile yönetsel becerileri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

III. MİZAH

A. Mizah Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Mizah, Arapça kökenli bir kelime olup, literatürde birçok tanımı yapılmıştır. Türk Dil Kurumu mizah sözcüğünü gülmece “eğlendirme, güldürme ve bir kimsenin davranışına incitmeden takılma amacını güden ince alay” olarak tanımlamıştır (2009). Chapman ve Foot, mizahı "şaka ya da karikatür gibi mizahi bir uyarıcı tarafından başlatılan ve kahkaha gibi deneyimli hazzın bir göstergesi olarak sona eren bir süreç" olarak tanımlamıştır. Freud, mizahı eşzamanlı olarak olgunluk ve inkâr gerçeğinin özü olarak kabul eder (O’Connel, 1976).

Mizah, çok ilginç bir tarihe sahiptir. Mizah sözcüğü ve anlamı yüzyıllar boyunca çeşitli çağrışımlar biriktirerek gelişti. Mizah kelimesinin yıllar boyunca gelişimi, kültür tarihçisi Wickberg (1998) tarafından ayrıntılı olarak incelenmiş ve mizahın etimolojik kökenine Martin’in etkileyici kitabı “Mizahın Psikolojisi, Bütüncül Yaklaşım” kitabında yer verilmiştir (Martin R. , The psychology of humor: An integrative approach Burlington, 2007).

Wickberg’in 1998 de yaptığı araştırmalara göre mizah Latince “sıvı “ya da “akışkan” anlamına gelen “humorem” kelimesinden gelmektedir. Bu anlam günümüzde psikoloji alanında hala geçerli olmaktadır. Yunan hekim Hipokrat ‘ın dört yaşamsal sıvı kuramını geliştirdiği bilinmektedir. Hipokrat’ a göre iyi bir sağlığa sahip olmanın temel şartı bu sıvıların dengeli ve düzgün işlemesidir. (M.Ö 4). Bu sıvılar mizacı ve kişiliği de etkilemektedir. Yunan hekim Galen ise; M.S 2. yy ‘da bu sıvılardan herhangi birinin fazlalığı kişinin mizacını veya ruh halinde bazı değişmelere neden olabileceğini keşfetti. Böylelikle günümüzde bazı kişiler için kullanılan “iyi mizaçlı ya da kötü mizaçlı kişi “gibi ifadeler mevcut anlamını kazanmıştır. Wickberg, 16.yy ‘a kadar mizahın komik bir şeyle ilgili olmadığını ve kahkahayı içermediği belirtmiştir (Wickberg, 1998).

İngilizcede ise mizah kelimesi, Fransızca “humeur” kelimesinden alınmıştır. 16.yy ‘da mizah kavramı sosyal normlardan sapma ya da dengesiz bir davranış

olarak görülmekteydi (Martin R. , The psychology of humor: An integrative approach Burlington, 2007). Sonuç olarak mizah, alışılmadık bir durumu ve tuhaf karşılanan bir kişilik özelliği olarak anlam kazanmıştır. Zamanla kahkaha konusu olan kişi “mizahçı” olarak, mizah insanı ise mizahçının tuhafliklarını taklit etmeye ilgi duyan kişi olarak görülmüştür (Martin R. , The psychology of humor: An integrative approach Burlington, 2007; Wickberg, 1998). Böylece mizah zaman içerisinde başkalarını güldüren bir yetenek olarak görülmeye başlandı. Mizahın zaman içerisindeki bu değişim ve gelişmelerine bakıldığında kültürün, değerlerin ve inançların, mizahın toplumda kullanılma biçimlerini şekillendirmesi yönünde etkili olduğu görülmektedir.

Mizah, çok boyutlu bir kavramdır. Bu nedenle mizahın faydalarını ve işlevlerini belirlemek için ayrıntılı bir sınıflandırma yapmak gerekir. Mizahı pozitif ve negatif mizah olarak sınıflandırmak mizahın doğasını ve kullanımını anlamaya yardımcı olabilir.

Martin, Dorris, Larsen, Gray ve Wier (2003) potansiyel olarak faydalı ve zararlı mizah stillerini birbirinden ayırt ederek, mizahı kendini geliştiren, saldırgan, katılımcı ve kendini yıkıcı olarak dört ana boyutta değerlendirmişlerdir.

1. Mizah Kategorileri

Son birkaç yıldır insanlar mizahı güvenilir bir kişilik özelliği olarak ele almaktaydı.(Martin vd., 2003; Keith-Spiegel, 1972; Herring ve Meggert, 1994; mizahın hiciv, şaka, güldürmece, gizli alay ve diğer olumsuz davranışları da kapsayan çok yönlü bir kavram olarak düşünmekteydiler. Bunun yanı sıra birçok araştırma, mizahın psikolojik, sağlık veya strese tepki arasında tutarlı bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur. Örneğin McClelland ve Cheriff (1997) araştırmalarındaki bulgular mizah anlayışı yüksek insanların her zaman daha az fiziksel hastalık ve semptomlara sahip olmadığını göstermiştir. Kuiper ve Martin (1998) mizah anlayışı yüksek olan insanların diğer insanlara göre daha olumlu duygular göstermediğini ifade etmiştir (Kuiper & Martin, 1998). Nezlek ve Derks (2001) ayrıca mizah anlayışı yüksek olan insanların, kişisel arası ilişkilerinin de aynı oranda yüksek olmadığını savunmuştur.

Şahin, Daşçı ve Köktürk (2012) “Mizah Davranışları Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” araştırmada mizah davranışları, “alaycı”, “sosyal

üretici “, “mizahi olmayan”, “onaylayıcı”, “reddedici “ olarak sınıflandırılmıştır. Araştırmamız bu sınıflandırma üzerinden yürütülmüştür.

Sonuç olarak mizah tarzları arasında bazıları fiziksel ve zihinsel açıdan yararlı iken, bazıları kişiler arası ilişkilerde tehlikeli hatta zararlı olabilir. Geçmişte olumsuz mizahtan nadiren bahsedilmesinden dolayı, mizahın olumlu ve olumsuz uygulamaları mizah ölçüleriyle gerçek anlamda ayırt edilemedi. Bunun ışığında (Martin vd., 2003) ilk kez mizah tarzlarının çerçevesini oluşturdu ve mizah tarzları anketini geliştirdi. Buna göre mizah tarzları kendilerine ve başkalarına yararlı ya da zararlı olmak üzere iki yönde incelemiştir.

a. Sağlıklı mizah

Tanımlanan dört mizahtan katılımcı ve kendini geliştiren mizahın sağlıklı ve uyarlanabilir olduğu düşünülmektedir. Sağlıklı görülmelerinin nedeni, hem mizah sürecine dâhil olan kişiler için hem espriyi yapan hem de dinleyen kişi açısından olumlu duygu durumuna yol açmasıdır (Lundberg, 1969).

b. Kendini geliştiren mizah

Kendini geliştiren mizah, hayata esprili bir bakış açısıyla yaklaşma eğilimini ifade eder (Martin, Puhlik-Doris, Gray, & Weir, 2003). Bu tür bir mizahı sergileyen insanlar tehdit ya da herhangi bir sıkıntı ile karşılaştıklarında aşırı sıkıntı çekmezler. Çoğunlukla kişinin stresle karşı karşıya kaldığı durumlarda dahi mizahi bakış açısını sürdürmesine yardımcı olur (Martin, Puhlik-Doris, Gray, & Weir, 2003).

Bu tarz mizaha sahip kişilerin hayatlarına yönelik mizahi bir tavırları vardır. Stresli ve zor durumlarla karşılaştıklarında, bu mizah tarzı onlara ilham vererek farkındalık sağlar. Mizah, bir tür duygu düzenleyici ya da duyarlı bir savunma bilincidir. Kendini geliştiren mizah genellikle olumlu benlik algısı, iyimserlik ve iyi ruh hali ile olumlu, gerginlik ve sinirli ruh hali ile olumsuz ilişkilidir (Martin vd., 2003). Bu mizah türü kişinin özgüvenini arttırmayı amaçlar (Romero & Cruthirds, 2006) kendini geliştiren mizahı başkalarını etkilemek olarak ifade etmiştir. Fakat Martin ve diğerlerine (2003) göre, kendini geliştiren mizah daha çok içsel dönüşümdür ve örgüt üyelerinin en başında bunun farkında olmaları kolay değildir.

c. Katılımcı mizah

Sosyal ilişkileri geliştirmeyi amaçlayarak, başkalarının ilgisini çekmek ve onları eğlendirmek için mizah yapma eğilimini ifade eder (Martin, 2003). Bu tür mizahı sergileyen bireyler, düşmanca ve tehdit edici olmayan, başkaları tarafından beğenilen kişiler olarak bilinirler (Vaillant, 2000). Başkalarını eğlendirmek için komik şeyler anlatırlar ya da espri yaparlar. Bu tür mizahın etkin kullanımı kişiler arası ilişkilerin gelişmesine ve gerginliklerin azalmasına yardımcı olabilir (Martin vd., 2003). Katılımcı mizah, sosyal bir kolaylaştırıcı görevi görür ve amacı insanları bir araya getirmektir (Romero & Cruthirds, 2006).

Katılımcı Mizah, başkalarının lehine olan olumlu bir mizah tarzıdır. Kendiliğinden gelişen bir espri aynı zamanda düşmanca olmayan bir mizah türüdür. Katılımcı mizah sosyal etkileşime vurgu yapar. Katılımcı mizah kişiler arası yabancılaşmayı ve gerginliği azaltabilir ve sosyal olaylara coşku ve enerji katabilen bir mizah türüdür. Bu tür mizah ayrıca benlik algısı, iyimserlik ve psikolojik iyi oluş hali ile olumlu; endişe ve kaygı gibi duygularla olumsuz ilişkilidir. Bu mizah türü yüksek olan kişiler sosyal açıdan dışa dönük, mutlu, duygusal açıdan istikrarlı ve sevecen kişilerdir (Martin vd., 2003). Örgütlerde katılımcı mizah genellikle astlarıyla aralarında oluşabilecek yanlış anlaşılmaları ez aza indirme amacına hizmet eder, kişiler arasındaki mesafeyi yakınlaştırır, örgüt üyelerini bir araya getirir, dayanışma yaratır ve örgütün ortak hedeflere ulaşmalarını sağlamada olumlu bir ortam oluşturur.

d. Saldırgan mizah

Mizahı, başkalarını manipüle etmek alay etmek veya eleştirmek için kullanma eğilimidir (Martin R. , The psychology of humor: An integrative approach Burlington, 2007). Zillman'a göre saldırgan mizah bireyleri aşağılamak, mağdur etmek ve küçümsemek amacıyla da kullanılabilir (1983). Alay, iğneleme gibi mizahın saldırgan formlarını içerir. Başkalarını aşağılama ve küçümseme pahasına bireyin kendi öz benliğini geliştirmenin bir yolu olarak görülmektedir (Martin R. , The psychology of humor: An integrative approach Burlington, 2007).

Saldırgan Mizah, başkalarına zarar veren olumsuz bir mizah türüdür. Bu mizah türü, bir konuşmacının diğerinden daha üstün olduğu, üstünlük teorisine dayanan sağlıksız bir mizahdır. Güldürü, alay ve kinaye şeklinde ve dinleyicileri aşağılayan bir

mizah türüdür. Konuşmacı mizah yaparak bir tür üstünlük kurma hissine kapılır. Dinleyici ne kadar çok incinirse, konuşmacı o derecede bundan haz duyar. Başka bir ifadeyle konuşmacı mutluluğunu başkalarının acılarına dayandırır. Martin'in çalışmalarına göre saldırgan mizah, sinirlilik, saldırganlık ve düşmanlık gibi duygularla olumlu ilişkilidir fakat bireylerin akıl ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğuna dair henüz bir araştırma yoktur (Martin vd., 2003). Örgütlerde saldırgan mizah uygulamak, örgüt üyelerine üstünlük duygusu kurmak ya da onları manipüle etmek anlamına gelir. Fakat bu mizah tarzına sahip olan kişiler saldırgan mizahın örgüt çalışanları üzerindeki olası etkilerini fark edemezler.

e. Sağlıksız mizah

Diğer iki mizah türü olan saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah, nispeten sağlıksız ve zararlı olarak kabul edilir (Martin R. , The psychology of humor: An integrative approach Burlington, 2007). Bunun nedeni, mizah sürecine dâhil olan kişilerde olumsuz duygulara yol açmasıdır.

f. Kendini yıkıcı mizah

Bu tür mizahta kişiler, başkalarından kabul görmek ve onları eğlendirmek için kendilerini alay konusu yapma eğilimi gösterirler (Martin vd., 2003). Alay konusu olan kişi, kendisi ile ilgili komik şeyler söylendiğinde ve alay edildiğinde, diğerleriyle birlikte bu duruma güler. Bu mizah tarzı genellikle başkalarının onayını almak ve onların dikkatini çekmek için yapılır (Martin vd. ,2003).

Kendini yıkıcı mizah, kişinin kendine zarar veren olumsuz bir mizah tarzıdır. Martin ve diğerleri (2003) bu mizah türünün sağlıksız olduğunu ifade etmiştir. Konuşmacı başkalarını etkilemek için aşırı derecede aşağılayıcı izlenimi yaratır. Bu bir tür olumsuz duygu ve problemleri mizah yoluyla gizleyerek kendini inkâr etme mekanizmasıdır. Kendini yıkıcı mizah genellikle depresyon ve kaygı ile olumlu, benlik algısı, mutluluk ve sosyal destek memnuniyeti ile olumsuz ilişki gösterir. (Martin vd., 2003). Örgütlerde kendini yıkıcı mizah uygulamak herkesle aynı hareket etmek ve başkalarının onayını almak anlamına gelir. Fakat liderlerin bu tür mizahı kullanmaları, astların liderlere olan güvenini azaltabilir (Zillmann & Stocking, 1976). Ama bunun yanında, farklı bir bakış açısıyla bakıldığında liderlerin kendini yıkıcı mizahı uygulamaları mümkündür çünkü liderler bu mizah tarzını kullandıklarında

örgüt ve çalışanlar arasındaki güç mesafesini kısaltmaya çalışırlar. Daha yakın ilişkiler kurarken örgüt çalışanlarının fikirlerini özgürce ifade edebilmeleri ve paylaşabilmelerini sağlamak için benlik algılarını ve iletişim sıklığını arttırmaya yönelik katkı sağlarlar.

B. Mizah Teorileri

İnsanların neden güldüğünü ve mizahı deneyimlediğini üç temel teorik bakış açısı açıklamaktadır. Raskin (1985) bu kategorileri bilişsel-algısal, sosyal-davranışsal ve psikanalitik mizah teorileri olarak ifade etmiştir. Bilişsel-algısal teoriler çoğu mizahta var olduğuna inanılan aykırılık unsurlarıyla ilgilidir (Attardo, 1997; Bergson, 1911; Wilson, 1979). Bergson (1911) mizahın, oturmaya çalışırken sandalyeden düşen bir kişi veya koşarken düşen bir koşucu gibi beklenmedik bir şey olduğunda ortaya çıktığını öne sürmektedir. Bu durumlarda mizah hem kazara hem de beklenmedik ve dolayısıyla gülünç olan “mekaniksel bir uyum” olarak ortaya çıkmaktadır.

Sosyo davranışsal teoriler aşağılama ve üstünlük gibi davranış biçimlerinin kullanıldığı mizah teorilerini ifade etmektedir (Douglas, 1999; Gruner, 1997). Bu teoriler insanların şaka konusu olan kişiye kendilerinin üstün hissettiklerini ileri sürmektedir. Ayrıca başkasının başına gelen bir talihsizlikte neden bu kaba mizaha güldüğünü de ifade etmektedir.

Freud (1905) tarafından öne sürülen psikanalitik teoriler grubu, baskılama ve baskı unsurlarıyla ilgilenen teorilerdir. Bu teoriler, mizahın bir rahatlama veya gerilimden kurtulma işlevi sunduğunu öne sürmektedir (Freud, 1905; Weick & Westley, 1996). Freud (1905) kahkahanın, saldırganlık ve cinsellik gibi bastırılmış duyguların bir dışa vurumu olduğunu ileri sürmüştür. Raskin’e (1985) göre şakalar bizi engellerimizden kurtardığında ruhsal enerji açığa çıkmaktadır (Raskin, 1985). Araştırmalar mizahın duygular için güvenli bir çıkış sunduğunu, böylece anti sosyal davranışları önleyerek sosyal uyumu teşvik ettiğini ortaya çıkarmıştır (Douglas, 1999; Eastman, 1936; Freud, 1905; Gruner, 1997; Morreall, 1983; Weick & Westley, 1996). Freud, şaka yapmanın temel nedeninin haz almak olduğunu ve insanların sadece kendileri için şaka yapmakla kalmayıp aynı zamanda duydukları komik

düşünce ve şakaları iletmek için güçlü bir dürtüye sahip olduğunu iddia etmiştir. Douglas'a (1999) göre bireyler günlük eylemleri nasıl seçtiklerini ve kontrol ettiklerini açıklayabilirken, mizah bireylerdeki bilinçdışı öğeleri kırarak onlarda özgürlük ve haz duygusu yaratmaktadır. Bu teorilerinin çoğunda Freud'cu unsurların vurguladığı mizah yoluyla bilinç kontrollerinin hafifletilerek, bireylerin sosyal norm ve kurallara karşı özgür hissetmeleri vurgulanmaktadır (Bowers & Smith, 2004). Rahatlama teorileri olarak ifade edilen bu teoriler, mizahın stresle baş etme mekanizması sağlayarak, örgütlerde gerginliği azalttığına yönelik varsayımlarını desteklemektedir.

1. Mizahın Bireyler İçin Önemi

Şaka ya da güldüğünüzde kendinizi iyi hissedersiniz ve bu mizahın yararını açıklayan en basit ve en yaygın ifadedir (Fredrickson, 1998,2001). Araştırmacılar, çalışma ortamında mizahın inceliklerini daha derinlemesine araştırdıklarında mizahın çalışanlar açısından önemli faydaları olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu faydalardan biri de çalışma ortamında yaygın olarak görülen stres olgusudur.

Hem yönetim hem de fizyoloji alanında mizahın bireylerin stres seviyelerini azaltmalarına yardımcı olabileceğini öne süren çok sayıda çalışma yapılmıştır. Mizah insanların zor bir durumla karşı karşıya geldiklerinde güçlükten korkmadıklarını hissettirir; korkmadan güçlü bir kontrol duygusu kazandırarak stresi azaltır (Dixon, 1980; Romero & Cruthirds, 2006). Yapılan araştırmalar, mizahın işlevsiz stresi azalttığını göstermektedir (Yovetich, Dale, & Hudak, 1990). Stresli bir durumla ilgili birey mizah yaparken birey bu durumla ilgili bir kontrol ve hâkimiyet duygusu geliştirir ve böylelikle stres ve kaygıyı giderir (Henman, 2001). Martin ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırmaya göre, yapılan testte mizah puanı yüksek çıkan bireyler daha az stres yaşayarak sorulara olumlu duygularla cevap veren ve olumlu benlik algısına sahip kişilerdir (Martin, Kuiper, Olinger, & Dance, 1993). Benzer bir çalışma mizah duygusu daha yüksek olan kişilerin stresli durumları daha kolay yönetebildiğini göstermiştir (Abel, 2002). Çalışmalar, çalışanların sorunlu durumlarla başa çıkmasına, gerginliği azaltmasına, işlerine bakış açısını yeniden kazanmasına ve olayların olumlu bir şekilde yeniden yorumlanmasını kolaylaştırarak mizahın tükenmişliği azaltabileceğini göstermiştir (Abel, 2002; Bischoff, 1990; Gözüküra, 2016; Mesmer, 2000; Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvaran, 2012).

Bentley ise, mizah kullanımının stresli durumlara engel olamayacağını fakat dengeleyici bir rol oynayarak stresi azaltabileceğini ileri sürmüştür (Bentley, 1991).

Mizah, insanları rahatlatarak, hataları ve farklı görüşleri daha az eleştirme olasılığını azaltarak yeni fikirlere açık olmaya teşvik eder. Bu onlara yaratıcı düşünmenin temeli olan risk alma konusunda güven verir (Morreall, 1991; Romero & Cruthirds, 2006). Araştırmacılar, mizahın yaratıcılığı nasıl artırabileceğini açıklarken bunun yanında mizahi ortamın orijinal fikirlerin ortaya çıkmasında ve mizah ortamında oluşan “eğlenceli ruh halinin” herkese bulaşabileceğine dair birtakım görüşler öne sürmüştür (Marfo & Hill, 2015; Ziv, 1989). Ayrıca mizah ve yaratıcı problem çözme arasında bir ilişki olduğuna dair çalışmalarda bulunmaktadır. Araştırmalar, mizaha maruz kalma durumunun, kişilerin yaratıcılık ve problem çözme becerilerini arttırdığını göstermektedir. Isen vd.,1987; Romero & Cruthirds, 2006, farklı mizah türlerinden, kendini geliştiren ve katılımcı mizahın yaratıcılığı geliştirmek için kullanılabilirliğini öne sürmüştür. Hurmelinna-Laukkanen vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada, saldırgan mizahın yaratıcılığı engellediğini vurgulamışlardır. Yöneticilerin bu farklılıkları kabul ederek anlamaları, yaratıcılığı destekleyici koşullar oluşturmaları sayesinde, yöneticiler örgüt içinde ve dışında mizah kullanımını izleyebilir ve mizahı teşvik ederek örgütte yaratıcılığı geliştirebilirler.

2. Mizahın Ekipler İçin Önemi

Ekip olmak bir örgütün olmazsa olmazıdır ve örgütün nasıl çalıştığının mikro düzeyde. Mizahın ekip düzeyinde de yararlı olduğu görülmüştür. Mizahın grup uyumluluğunu doğrudan etkilediği bulunmuştur temsilidir (Martineau, 1972). Ekip herhangi bir tehdit durumuyla karşı karşıya olduğunda mizahın etkili kullanımı, grup bağlılığının artmasını sağlamaktadır (Duncan, 1982). Mizah, dış tehditleri azaltarak grup üyelerini birleştirir ve grup üyeleri arasında olumlu duygular yaratmaktadır (Francis, 1994). McGhee (1999) mizahın grup uyumluluğunu iyileştirmede önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. McGhee ayrıca paylaşılan mizah ve kahkahanın insanların birbirleriyle daha yakın ilişkiler kurmasını sağlayarak gruba bağlanma sürecini kolaylaştırdığını ifade etmiştir (McGhee, 1999). Bu duygusal bağ ekip üyelerinin zor durumlarla karşılaştıklarında birbirlerine kenetlenmelerini sağlayarak grup bağlılığını da arttırmaktadır (McGhee, 2001; Romero & Cruthirds,

2006). Mizahın grup bağlılığını arttırması yanında kişiler arası ilişkilerde sempati duygusunu geliştirmesi açısından oldukça önemlidir (Cann, Calhoun, & Banks, 1997). Mizah, grup içindeki stresi azaltarak grup bağlılığını arttırabilmektedir (Gözüküra, 2016). Mizah, artan grup uyumunu, meslektaşlar arasındaki iş birliğini ve grup üyeleri arasındaki sempatiyi teşvik etmektedir (Holmes, 2006; Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvaran, 2012).

Lundberg (1969) örgütlerde mizah kalıplarını statü açısından incelemiş ve daha düşük statüdeki üyelerin mizahi yönlerinin yüksek statüdeki üyelere daha güçlü olduğunu ifade etmiştir (Lundberg, 1969). Mizah kalıplarının bireylerin resmi statülerine etkisine ilişkin karşıt görüşlerde bulunmaktadır (Duncan, 1982). Bireylerin resmi statülerinin değil, sosyal çevredeki rollerinin mizah kalıplarında belirleyici rolü olduğunu belirtmiştir. Örneğin örgütte yöneticiler arkadaş kabul edildiğinde, grup onları mizah ağına entegre etmektedir (Duncan & Feisal, 1989).

Bir örgüt içerisinde iletişim ve bilgi aktarımı söz konusu olduğunda, mizah çok önemli bir araç olabilir. Winick (1976) örgüt üyelerinin şakayı genellikle sosyal açıdan kabul edilmeyen ya da çözülmesi zor olan duyguları ifade etmek için kullandıklarını ileri sürmüştür (Winick, 1976). İletişimde mizah, mesajların anlaşılmasını ve kabul edilmesini kolaylaştırarak olumlu duygular oluşturan bir ortama zemin hazırlamaktadır (Greatbatch & Clark, 2003). İletişimde mizah kullanımı, mizahın olumsuz doğası nedeniyle kişiler arası ilişkilerde oluşabilecek olumsuz etkileri ortadan kaldırır ve bireylere eleştiri imkânı sağlayabilmektedir (Grugulis, 2002). Mizahın müzakere ve arabuluculuktaki rolünü bulmak için çok sayıda çalışma yapılmıştır. Forester (2004) arabuluculukta mizah kullanımının perspektifleri değiştirmeye, pasif olan beklentileri canlandırmaya, ilişkileri yeniden çerçevelendirmeye ve konu hakkında çeşitli bakış açıları sağlamaya yardımcı olabileceğini vurgulamıştır (Forester, 2004).

3. Mizahın Örgütler İçin Önemi

Mizah genellikle bireyler arasında veya bir grup içinde paylaşılan eğlenceli bir iletişim aracı olarak kabul edilir (Romero & Cruthirds, 2006). Liderlerin mizahı kullanmalarının hem astların performansı hem de liderliğin etkinliği üzerindeki etkilerine yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Örgütlerde mizahın liderler tarafından kullanılması örgütlerin performanslarını arttırarak büyüme ve

değişmelerine katkı sağlamaktadır (Meyer J. C., 1997). Mizahi liderlik iş başarısı için ilk kriter olarak kabul edilemez, ancak başarılı bir ekip oluşturmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir (Ho, Wang, Huang, & Chen, 2011). Conger (1989), örgütlerde liderler tarafından kullanılan mizahı, çalışanlara moral vererek onları motive eden etkili bir yol olarak görmektedir (Conger, 1989). Mizah kullanarak elde edilebilecek üç önemli sonuç, örgütlerde stresi azaltmak, astların lider yönetim tarzını daha iyi anlamaları için iletişimi geliştirmek ve onlara ilham vermektir (Davis & Kliener, 1989; Ho L. H., Wang, Huang, & Chen, 2011). Liderlerin mizah kullanmalarının bir başka olumlu etkisi de astlarının birbirleriyle iyi geçinmelerini sağlaması ve aralarındaki gerginliği azaltmasıdır (Craumer, 2002). Romero ve Cruthirds (2006) yöneticilerin mizahı kullanmalarının otoritelerini güçlendirdiği ve liderle astları arasında sosyal mesafeyi azalttığı yönünde iki farklı görüş belirttiler. Yöneticilerin mizah kullanmalarının sonuçları arasında geri çekilme davranışlarının azalması (Wells, 2008), artan iş memnuniyeti (Burford, 1987), artan bağlılık (Decker, 1987)) ve yaratıcı ve yenilikçi problem çözme (Dixon, 1980) gösterilebilir. İş başarısına yol açan en önemli faktör performans artışıdır. Yöneticilerin mizahı kullanılması astların performansını arttırarak, öğrenmeyi kolaylaştırmakta, astlarda davranış değişikliğine yol açarak örgütsel değişimle ilgili algılanan tehdidi azaltmaktadır. Bu yönde mizah kolaylaştırıcı bir işleve sahiptir (Barbour, 1989; Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvaran, 2012). Ayrıca mizahı etkili bir şekilde kullanabilen yöneticiler mizahın yaratıcı olumlu etkisinden dolayı daha ikna edici ve astları tarafından daha güvenilir görülmektedir (Hampes, 1999). Liderlerin mizah kullanımı, onların yaratıcılık ve liderlik etkililiklerini geliştirmektedir (Ho L. H., Wang, Huang, & Chen, 2011). Son yıllarda (Gkorezis, Petridou, & Xanthiakos, 2014) ‘un yaptıkları çalışmalar yönetici mizahının çalışanların örgütsel sinizm algısı üzerinde olumlu etki oluşturduğunu göstermektedir.

Mizahla ilgili eski antropolojik çalışmalardan ilham alan Fine (1977), mizahın öneminin ve mizah davranışlarının anlaşılması için öncelikle örgüt kültürünün çok iyi anlaşılması gerektiğini savunmuştur. Örgüt kültürünün bileşenleri arasında hikâyeler, metaforlar ve efsaneler gelmektedir. Ott (1989) bu birleşenlere şakayı da eklemiştir. Linstead (1985), mizahın örgüt kültürlerini değiştirmenin yanı sıra mevcut kültürleri güçlendirmede de önemli bir rol oynadığını keşfetmiştir. Çalışmalar, çalışanlar arasında mizah paylaşımının etkili olduğu bir örgüt, başarılı bir

örgüt olarak görülmektedir (Clouse & Spurgeon, 1995). Mizah aynı zamanda kurumsal değerleri ve davranış normlarını iletmek için bir araç olarak da kullanılabilir (Meyer J. C., 1997).

C. Mizah ve Yönetim

Mizahın yönetim alanında kullanılması son yıllarda oldukça yaygındır. Birçok literatür taramasının ((Duncan W. J., 1982; Malone, 1980); Malone, 1980) ve deneysel çalışmaların (Decker, 1985, 1985, 1986) konusu olmuştur (Decker, 1987). Lippitt (1982) mizahın fikirleri, duyguları ve tutumları ifade etmede yararlı olduğunu, aynı zamanda başkalarını etkilemede, rahatlatarak gerginlikten uzaklaştırarak hayal kırıklıklarının üstesinden gelmeye yardımcı olduğunu savunmuştur (Lippitt, 1982). Benzer şekilde Malone (1980) mizahı ruhsal bir ödül ve gerginliği azaltabilen bir kaynak olarak ifade ederken, (Duncan, 1982) mizahın hayal kırıklığını ve sıkıntıları hafifletebileceğini, bilgi transferini kolaylaştırabileceğini belirtmiştir. Roy (1960) ve Sykes (1966, fabrika çalışanlarının mizahı, can sıkıntılarını hafifletmek ve arkadaşlık ilişkilerini güçlendirmek için kullandıklarını ileri sürmüştür. Mizahın bu kadar önemli bir faydası varsa, yönetimde mizah kullanan bir yönetici astlarının gözünde mizah kullanmayan diğer yöneticilerden daha etkilidir. Bunun yanında mizah kullanan bir yöneticinin iş memnuniyetine de katkı sağladığı söylenebilir.

Mizah örgütlerde yaşam kalitesini, iş tatmini ve performansı artırma potansiyeline sahiptir bu nedenle mizahın örgütlerdeki rolü ve etkisinin daha iyi anlaşılması gerekir, Mizah özellikle problem çözmenin etkin olduğu, görev odaklı toplulukların bulunduğu çağdaş örgütlerde yaygındır. Duncan'ın (1982) belirttiği gibi “Mizahın varlığı ve önemi yadsınamaz. Aksi bir kanıt bulunmadığı takdirde, yönetsel açıdan mizahın kullanılması, yönetimi güçlendirerek yöneticiye haz duygusu vererek örgütte olumlu bir ortam oluşturmaktadır. Yapılması gereken, belirsiz olan bu olguyu anlama arayışına devam etmek ve bulguları örgütleri yönetmekten sorumlu kişilerle paylaşmaktır” (Duncan, 1982, s. 442)

Mizah aynı zamanda yönetim ve özellikle etkili liderlik için bir araç olarak görülmektedir. İyi liderliğin, özgürlük ve esnekliği teşvik eden bir ortamın geliştirilmesinde etkili olduğu ileri sürülmektedir; mizah, örgütsel hayatta kalmak için gerekli esnekliği ve uyarlanabilirliği teşvik etmek ve tezahür ettirmek için etkili

bir yoldur ((Avolio, Howell, & Sosik, 1999; Barsoux, 1993; Decker & Rotondo, 2001; Holmes & Marra, 2006; Priest & Swain, 2002; Schnurr, 2005). Liderlik araştırmacıları, problem çözüme, karar verme ve uyuşmazlıklara aracılık etme konusunda mizahın değerine işaret etmektedirler ((Consalvo, 1989; Perret, 1989). Dahası, bir yönetim aracı olarak, mizah zorlama ve kontrol süreçlerinde (Ackroyd & Thompson, 1999; Collinson, 2002; Linstead, 1985; Pizzini, 1991) işyerinde otoriteyi etkin kılmak ve sağlamlaştırmak için etkili bir araç olarak kullanılabilir.

Mizah günümüzde özellikle de karmaşık örgütlerde yöneticiler için oldukça önemli bir özelliktir. (Malone, 1980) Malone (1980) mizah yöneticiler tarafından uygun şekilde kullanılırsa, yöneticilerin performansını ve yönetim sürecinin artabileceğini ifade etmiştir.

Mizah kavramı, yöneticilerin etkili iletişimde psikoloji gibi birçok uygulamalı bilim alanında (Cooper, 2005; Warren & McGraw, 2016), ekipler arası sosyalleşme, iletişim ve çalışma etkililiğinde (Mak, Liu, & Deneen, 2012; Romero & Pescosolido, 2008), iletişim ve öğretimde (Chiew, Mathies, & Patterson, 2019; Riesch, 2015), yönetim tarzı ve performansında (Mao, Chiang, Zhang, & Gao, 2017)) etkili bir araç olarak tanımlanmıştır.

Yönetim ve liderlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde mizahın, yönetim, liderlik becerileri ile ilişkili olduğunu ve önemli etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bazı araştırmalar mizahın yönetim becerilerinde eleştirel bir özellik olduğunu ileri sürse de (Fisher & Robbins, 2014; Robert, Dunne, & Iun, 2015) diğer araştırmalar mizahın işlevsel rolünün olduğunu ileri sürmüştür (Crawford & Caltabiano, 2011; Valle, Kacmar, & Andrews, 2018; Wijewardena, Hartel, & Samaratunge, 2017) mizahın ekip uyumu bakımından önemli bir belirleyici olduğunu ifade etmişlerdir. Cann ve Kuiper (2014) ise yönetim becerisi olarak mizah ve esprinin, örgütlerde psikolojik gerginliği azaltan ve örgüt verimliliğini ve yaratıcılığı arttıran bir yönü olduğunu vurgulamıştır. Mizahın ekip çalışanları arasındaki gerginliği azaltmak ve olumlu kişilik geliştirmeye yardımcı olması bakımından yönetimde oldukça önemlidir (Cann, Stilwell, & Taku, 2010). Cann ve Matson (2014), araştırmalarında, üretken yöneticilerin, yönetim becerisi olarak mizahın iletişimde önemli bir amaca hizmet ettiğinin bilincinde olmaları gerektiği sonucuna varmıştır.

Mizah, yönetim ve örgüt iklimi arasındaki ilişkilere yönelik yapılan çalışmalarda; olumlu mizahın, destekleyici yönetim becerileri ve örgütlerdeki olumlu iklimde ilişkili olduğu saptanmıştır (Hughes & Avey, 2009; Ziegler, Boardman, & Thomas, 1985). Araştırmalar mizahın yönetimde ve çalışanların yöneticilerine karşı sorumluluklarında hem olumlu hem de olumsuz etkisi olduğunu göstermiştir (Malone, 1980). Murdock ve Ganim (1993) örgütlerdeki yöneticilerin sahip oldukları olumlu ya da olumsuz mizah becerilerinin farkında olmalarına ve mizahın her iki şekilde kullanmadan önce bireyler ve gruplarla ilişkilerinde ne tür mizah tarzlarını kullanacaklarını öğrenmeleri gerektiğini savunmuştur. Literatür çalışmaları yöneticilerin mizahı yönetimde kendilerine avantaj olarak kullanabileceklerini, mizahın yöneticilerin yönetim ve iletişim becerilerini geliştirerek ve üretkenliklerinin artmasında önemli rol oynadığını doğrulamıştır (Smeltzer & Leap, 1988). Yapılan araştırmalarda yöneticiler yönetimde mizah kullanırsa, mizahın çalışanların dikkatini çekerek yöneticileriyle yakın ilişkiler kurmalarını sağlayacağı ve bu şekilde yönetici ve çalışanların birbirlerini daha iyi anlayarak yakın ilişkiler kurabileceği bir ortam sağlayacağını ileri sürmüştür (Ross, 1992).

Yöneticilerin mizahı kullanmaları, açıklık ilkesini onayladıklarının en önemli göstergesidir. Açıklık ilkesi olduğunda örgütteki kişiler daha yaratıcı, samimi, araştırmacı ve yeniliklere daha açıktır (Ross, 1992). Yönetim becerisi olarak mizah, bir okul yöneticisinin, zor durumlarda olumlu bir okul iklimi oluşturmada etkili olabilir. Mizah bazı durumlara farklı açıdan bakmayı sağlar. Örgütlerde stres ve tükenmişliği azaltır. Tükenmişlik, okul yöneticilerinin yönetimde etkisiz olmasına ve oluşacak olumsuz bir örgüt iklimi diğer çalışanlara da olumsuz bir örnek oluşturabilir (Blumenfeld & Alpern, 1994). Yönetim becerisi olarak mizah, yöneticilerin, örgütte çalışanlara olumsuz bir mesajı iletirken aynı zamanda kendilerini güvende hissetmelerini sağlayarak bu mesajı fark etmelerine yardımcı olur. Mizah yöneticilerin örgüt çalışanları ile oluşabilecek olumsuz durumları onları rahatsız etmeden yönetmelerinde yardımcı olmaktadır (Blumenfeld & Alpern, 1994).

Yöneticiler, yönetimde mizahı kullanırken mutlaka mizahın nasıl algılandığının farkında ve bilinç olmalıdır. Mizahın yöneticiler tarafından uygun şekilde kullanılması yöneticiler için önemli bir görev ve sorumluluktur. 21. yy hızla değişen eğitim ortamlarında yöneticilerin kişiler arası iletişimi ve grup dinamiklerini etkilemek açısından kritik önem taşır (Banas, Dunbar, Rodriguez, & Liu, 2011;

Holmes & Marra, 2006). İnce espri ve ironi söz konusu olduğunda zekâ ve kıvraklık kaçınılmaz yönetici özellikleridir. Usta bir yönetici bu özellikleri önemli bir mesajı vermek için kullanır (Banas, Dunbar, Rodriguez, & Liu, 2011; Lynch, 2002). Yöneticinin amacı ve çalışanlarına sunduğu bu mizahın bağlamının değerlendirilmesi verilmek istenen mesajı geliştirir. Yetkiler esnetilebilir, gerilimler dağıtılabılır, yoğun duygusal tepkiler yöneticinin etkili yönetim becerisiyle etkisiz hale getirilebilir (Feagai, 2011; Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvaran, 2012). Etkili yöneticiler, yönetim becerilerini mizaha uygun ve amaçlı bir şekilde katabilirler ve mizah becerilerini kullanarak çalışanların ihtiyaçlarına cevap verebilirler (Holmes & Marra, 2006; Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvaran, 2012).

D. Mizah Tarzları ile ilgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

1. Mizah Tarzları ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Dinç ve Cemaloğlu (2018) “İlkokul Yöneticilerinin Mizah Kullanma Tarzları ile Öğretmenlerin Stres Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi” konulu ilişki tarama modelindeki bu çalışmada Ankara ili Çankaya İlçesindeki resmi ilkokullarda çalışmakta olan 300 öğretmen araştırmaya katılmış, veri toplama aracı olarak” Mizah Davranışları Ölçeği” ve “Algılanan Stres Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; erkek ve kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerindeki mizah tarzları farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerinin çoğunlukla alaycı mizah tarzını kullanmakta, erkek öğretmenlere göre ise okul yöneticileri çoğunlukla üretici sosyal mizahı kullanmaktadır. Araştırma sonucunda okul yöneticileri yönetimde çok fazla mizahı kullanmazken, mizah tarzlarından daha çok onaylayıcı mizah tarzını tercih etmektedir. Araştırmada ayrıca okul yöneticilerinin mizah tarzları ve stres durumları ile öğretmenlerin sosyo ekonomik durumları arasında bir ilişki bulunmazken, öğretmenlik mesleğini bırakmayı düşünen öğretmenlerin, okul yöneticilerinin alaycı ve reddedici mizah tarzını kullandıklarına ve stres yaşadıklarına dair bulgulara ulaşılmıştır.

Ayduğ, Himmetoğlu ve Bayrak (2018) “Okul Müdürlerinin Mizah Tarzlarına İlişkin Öğretmenlerin Metaforik Algıları” konulu temel nitel araştırma deseninin kullanıldığı bu çalışmada, okul müdürlerinin ürettikleri mizaha yönelik

öğretmenlerin ürettikleri metaforik algılar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler okul müdürlerinin mizah tarzlarına yönelik motive edici, sorun çözücü, iğneleyici, değişken, mizahi olmayan tarz, dengeli, düşündürücü ve yansıtıcı mizah olarak 8 farklı metafor geliştirmişlerdir. Okul müdürlerinin mizah tarzına yönelik öğretmenler en çok motive edici ve sorun çözücü mizah metaforunu geliştirirken, en az yansıtıcı mizah metaforunu geliştirmektedirler.

Otrar ve Fındıklı (2014), “Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ataşehir örneği)” konulu ilişkiisel tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam modelli çalışmada, okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışma İstanbul ili Ataşehir ilçesinde görev yapan 250 okul yöneticisinden oluşmuştur. Araştırmada ulaşılan bulgular şu şekildedir; Okul yöneticilerinin mizah tarzlarından katılımcı, kendini geliştirici ve saldırgan mizah tarzları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yılmaz (2011) “Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı tarama modelinin kullanıldığı bu çalışmada okul yöneticilerinin mizah tarzları belirlenmek amaçlanmıştır. Araştırmaya Kütahya ilinde görev yapan 148 okul yöneticisi katılmış ve okul yöneticilerinin mizah tarzlarını belirlemek amacıyla “Mizah Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Mizah Davranışları Ölçeğinde yer alan katılımcı, kendini gerçekleştirici, kendini yıkıcı ve saldırgan mizahtan oluşan dört alt ölçekten, okul yöneticileri katılımcı mizahı daha çok kullanmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre okul yöneticilerinin saldırgan mizaha sahip olması okuldaki öğretmen sayısı ve katılımcı mizaha sahip olmaları yaş, kıdem ve hobiler açısından anlamlı ilişki oluşturmaktadır.

Özer (2014) “Orta Öğretim Kurum Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)” adlı araştırmada orta öğretimde görev yapan okul yöneticilerinin katılımcı-sosyal, kendini yıkıcı, kendini geliştirici ve saldırgan mizah türlerinden hangisini daha çok kullandıklarının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ortaokul yöneticileri daha çok katılımcı mizah tarzına eğilimli iken kendini geliştirici mizah tarzını çok sık kullanmamaktadırlar.

2. Mizah Tarzları ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Hurren (2006) “The effects of principals’ humor on teachers’ job satisfaction” (Yönetici Mizahının öğretmenlerin iş tatminine etkisi) çalışmada okul yöneticilerinin öğretmenler tarafından algılanan mizah kullanma sıklıklarını ve yönetimde mizah kullanmalarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yönetimde mizah kullanan okul yöneticilerinin bulunduğu okuldaki öğretmenlerin iş doyumları yüksekken, okul yönetiminde mizah kullanmayan öğretmenlerin iş doyumları düşüktür.

Matthias (2014)” The Relationship Between Principles' Humour Style And School Climate In Wisconsin’s Public Middle Schools” (Wisconsin Devlet Ortaokullarındaki Okul yöneticilerinin Mizah Tarzları ve Okul İklimi Arasındaki İlişki) araştırmasında Okul yöneticilerinin mizah tarzları ve okul iklimi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma Wisconsin eyaletindeki 48 okulu kapsamaktadır. Her okul yöneticisine “Mizah Tarzları Anketi “(Babad,1974) uygulanmıştır. Öğretmenlere ise orta okullar için uyarlanmış “Örgüt İklimi Anketi “(OCDQ-RM) (Hoy & Sabo, 1998) uygulanmıştır. Verileri analiz etmek için tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistikten yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak belirlemek için varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde anlamlılık düzeyi .05 olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları ile okul iklimi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mouradkarimi ve Mehdinezhad, (2018) “Predicting Self-Efficacy of Secondary School Principals Through Their Style of Humor”(Ortaokul müdürlerinin Mizah Tarzları ile Öz yeterliliklerini Yordama) adlı çalışmada ortaokul müdürlerini mizah tarzlarını öz yeterlilik yordayıcısı olarak açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırmada korelasyonel ve ilişkisel istatistikten yararlanılmıştır. 103 Okul müdürü tabakalı örneklem olarak rastgele seçilmiştir. Araştırmanın sonucunda mizah ve öz yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Fakat müdürlerin yönetsel etkililiği, eğitimsel ve etik liderliği ile kendini geliştiren mizah ve katılımcı mizah arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca okul müdürlerinin eğitsel liderliklerinde mizah tarzlarını geliştirmeleri ile öz yeterlilikleri arasında güçlü bir ilişki vardır.

3. Mizah Tarzları ile İlgili Son On Yılda Yapılan Araştırmalar

Recepoğlu ve Özdemir (2012)” Okul Müdürlerinin Mizah Tarzları ile Öğretim Liderliği Davranışları Arasındaki İlişki” ilişkiisel arama modelinin kullanıldığı betimsel bir araştırma olan bu çalışmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları ve liderlik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre okul yöneticilerinin onaylayıcı mizah tarzı öğretmenlerce en çok algılanan tarzdır. Aktarıcı mizah tarzı ise öğretmenlerce daha az algılanan tarzdır. Okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Akyol (2016)” Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzı ile Öğretmenleri Güdüleme Düzeyleri Arasındaki İlişki” çalışmasında okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenleri güdüleme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma İstanbul ili Üsküdar ilçesindeki ilköğretim ve liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada Yıldırım (2002) tarafından geliştiren “Motivasyon Anketi “ve Babad (1974) “Mizah Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre “okul yöneticileri çoğunlukla onaylayıcı mizah tarzını kullanmakta iken alaycı, reddedici ve mizahi olmayan tarzı nadiren kullanmaktadır”.

Recepoğlu (2015) “Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mizah Tarzları ile Öğretim Liderliği Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada Çankırı, Sinop ve Karabük illerinden 203 öğretmenden oluşmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Mizah Tarzları Anketi” ve Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları Anketi” nden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; “Liselerde görev yapan okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasında anlamlı yönde ilişki olduğu söylenebilir. Okul yönetiminde üretici bir mizah tarzını kullanan okul yöneticilerinin bulunduğu okullarda görev yapan öğretmenler okul yöneticilerini öğretim liderliği davranışları açısından değerlendirdiğinde yöneticilerini üst seviyede görmekte iken okul yönetiminde mizahi olmayan tarzı kullanan okul müdürleriyle çalışan öğretmenler yöneticilerini öğretim liderliği davranışları açısından alt düzeyde görmektedir. Okul yöneticilerinin mizah tarzı faktörü öğretim liderliği davranışlarını açısından önemli bir belirleyicidir”.

Teker, Çelikten ve Halavuk ‘un (2018), “Eğitim Yönetiminde Mizah Tarzı ve İş Doyumu İlişkisi” eğitim yöneticilerinin sahip olduğu farklı türdeki mizah davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırılmasının amaçlandığı bu

Çalışmada şu bulgulara rastlanmıştır: “60 yaş ve üzerindeki eğitim yöneticilerinde iş doyumunu yüksekken, 30 yaşından küçük olan eğitim yöneticilerinde iş doyumunu düşüktür. Cinsiyet faktörü açısından incelendiğinde erkek yöneticilerin iş doyumları kadın yöneticilere oranla daha yüksek seviyededir.

IV. YÖNTEM

A. Araştırma Modeli ve Deseni

Bu araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel yöntem aracılığıyla toplanan veriler birçok katılımcıya ulaşmayı sağlarken, gözlem, görüşme vb. gibi nitel yöntemler kullanılarak elde edilen veriler, araştırma konusunun daha derinlemesine incelenmesine imkan sağlar (Green, Krayder, & Mayer, 2005). Araştırmanın nitel boyutunda tarama yöntemi kullanılmıştır. Tarama yöntemi mevcut olan bir olay hakkında var olan bir durumun araştırılmasını hedeflemektedir. Tarama Yöntemi, araştırmaya temel olan nesne ya da kişileri etkilemeden ve değiştirmeden, olduğu gibi gözlemleyerek betimlemeyi esas alan bir yöntemdir (Karasar, 2012). Araştırmada tarama yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi, iki ya da daha fazla değişkeni inceleyerek bu değişkenlerin beraberce değişip değişmediğini, değişme yaşıyorsa bunun ne şekilde olduğunu bulmayı hedefleyen bir yöntemdir (Karasar,2011). Araştırmada veri toplama tekniği olarak da survey (anket) tekniği kullanılmıştır. Anket, kişilerin davranışlarını, tutumlarını, hayat koşullarını, beklenti ve inançlarını belirlemek amacıyla yapılan ve sorulardan oluşan araştırma tekniğidir (Thomas, 1998).

B. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kocaeli ili Karamürsel ilçesinde yılında resmi okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 2019-2020 eğitim öğretim yılında Kocaeli İli, Karamürsel İlçesinde devlet okullarında görev yapmakta olan farklı branş ve kademedeki İlkokul, Ortaokul, Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi ve İmam Hatip Lisesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Karamürsel ilçesinde 27 devlet okulu bulunmaktadır. Bu devlet okullarının 11' i ilkokul, 8' i ortaokul, 8'i lisedir. Araştırma 11 ilkokul, 8 ortaokul, 8 lise düzeyinde olmak üzere toplam 28 okulda uygulanmıştır. Araştırmada örneklem yöntemlerinden amaçlı örneklem kullanılmıştır. Amaçlı örneklem, araştırmanın amacına uygun olarak, bilgi yönünden

zengin olguların ele alınarak kapsamlı bir çalışma yapılmasını mümkün kılar (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2012). Araştırmada amaçlı örnekleme yönteminden amaçlı kolay ulaşılabilir örneklem kullanılmıştır. Amaçlı kolay ulaşılabilir örnekleme evrenden çabuk ve kolayca ulaşılabilen ucuza mal olan, araştırma için araştırmacının yeterli sayıda örnekleme seçtiği bir yöntemdir.(Creswell,2013; Shenton,2004; West,2001).

Araştırmaya katılan örneklem grubuna ait veriler Çizelge 1’de gösterilmiştir.

Çizelge 1 Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler (n=328)

Değişkenler	Gruplar	F	%
Cinsiyet	Kadın	177	54,0
	Erkek	151	46,0
	Toplam	328	100
Yaş	20-29	13	4,0
	30-39	96	29,3
	40-49	165	50,3
	50 ve üstü	54	16,5
	Toplam	328	100
Medeni durum	Bekâr	51	15,5
	Evli	277	84,5
	Toplam	328	100
Çocuk Sayısı	Yok	63	19,2
	1	78	23,8
	2	143	43,6
	3 ve üstü	44	13,4
	Toplam	328	100
Eğitim durumu	Lisans	308	93,9
	Yüksek lisans	20	6,1
	Toplam	328	100
Kıdem	10 yıl ve altı	33	10,1
	11-20 yıl	163	49,7
	21 ve üstü	132	40,2
	Toplam	328	100
Aile toplam gelir düzeyi	5.000 ve altı	50	14,6
	5.001-10.000	365	81,6
	10001-15000	12	3,5
	15.000 ve fazlası	1	0,3
Toplam	328	100	
Okul Türü	Meslek lisesi	87	20,5
	Anadolu Lisesi	26	7,9
	Ortaokul	66	20,1
	İmam Hatip Lisesi	30	9,1
	İmam Hatip Ortaokulu	38	11,6
	İlkokul	81	24,7
Toplam	328	100	

Çizelge 1'deki bulgulara göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin %54'ü (177 kişi) kadın, %46'sı (151 kişi) erkektir. %4'ü 20-29 yaş aralığında (13 kişi); %29,3'u 30-39 yaş aralığında (96 kişi); %50,3 'ü 40-49 yaş aralığında (165 kişi); %16,5'i 50 ve üstü (54 kişi) yaş aralığındadır. Öğretmenlerin %15,5 'i (51 kişi) bekâr, %84,5'i (277 kişi) evlidir. Öğretmenlerin %23,8'inin (78 kişi) bir çocuğu, %43,6'sının (143 kişi) iki, %13,4'ünün (44 kişi) üç ve üstü, %19,2'sinin ise (63 kişi) çocuğu yoktur. Öğretmenlerin %93,9'ü (308 kişi) lisans, %6,1'i (20 kişi) yüksek lisans mezunudur. Öğretmenlerin %10,1'inin (33 kişi) kıdemi 10 yıl ve altında, %49,7'sinin (163 kişi) kıdemi 10-20 yıl arasında, %40,2'sinin (132 kişi) kıdemi ise 21 yıl ve üstüdür. Öğretmenlerin %14,6'sının (50 kişi) aile toplam geliri 5.000 TL ve altında, %81,6'sının (365 kişi) aile toplam geliri 5.000 ve 10.000 TL arasında, %3,5'inin (12 kişi) aile toplam geliri 10.000 ile 15.000 arasında, %0,3'ünün (1 kişi) aile toplam geliri 15.000 TL ve üstündedir. Öğretmenlerin %20,5'i (66 kişi) ortaokulda, %9,1'i (30 kişi) imam hatip lisesinde, %11,6'sı (38 kişi) imam hatip ortaokulunda, %24,7'si (81 kişi) ilkokulda görev yapmaktadır.

C. Veri Toplama Araçları

Veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından geliştirilen 'Sosyo-demografik Bilgi Formu', 'Yönetim Becerileri Ölçeği' (Şekerci, 2006) ve 'Mizah Davranışları Ölçeği' (Cemaoloğlu, Recepoğlu, & Şahin, 2012) kullanılmıştır. Kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıdaki alt başlıklarda açıklanmıştır.

1. Sosyo Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen ve kadın öğretmenlere ait yaş, medeni durum, eğitim durumu, branş, kıdem, istihdam tipi, görev yaptığı okulda çalışma süresine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi formudur. Formda sekiz adet kapalı uçlu soru yer almaktadır.

2. Yönetim Becerileri Ölçeği

Araştırmada Quast ve Hazucha tarafından geliştirilen, Şekerci (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan "Yönetim Becerileri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek, yönetim becerilerini beş alt boyut ve 34 maddede gruplandırmıştır. Bu alt boyutlar:

İnsiyatif alma (1,2,3,4,5,6,7,8), sorumluluk alma (9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21), teknik beceriler (22,23,24,25,26), diğer beceriler (27,28,29,30) ve nitelik beceriler (31,32,33,34) şeklindedir. Ölçek maddeleri geniş zaman kipli ve olumlu önermeler şeklinde hazırlanmıştır ve beşli Likert tipinde derecelendirilmiştir. Ölçeği değerlendiren kişilerin verilen önermelerin her birinde belirtilen görüşe katılma dereceleri Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Fikrim Yok (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5) şeklinde derecelendirilmiştir.

Yönetim becerileri ölçeğinin Şekerci (2006) tarafından yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında, ölçeğin iç tutarlılık kat sayısı olan Cronbach Alpha değeri .95 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları, inisiyatif alma .87, sorumluluk alma .87, teknik yeterlikler .69 ve diğer beceriler .94 şeklindedir. Teknik yeterlikler alt boyutunun değeri diğerlerine göre biraz düşük olmakla birlikte kabul edilebilir bir düzeydedir.

3. Mizah Davranışları Ölçeği

Araştırmada, Cemaoloğlu, Recepoğlu, Şahin ve Köktürk (2012) tarafından geliştirilen “Mizah Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Cemaloğlu ve diğerleri (2012) ölçeği geliştirirken mizahla ilgili literatür taraması yaparak benzer araştırmaları incelemişlerdir. Ölçeğin geliştirme aşamasında Martin ve Lefcourt,1983,1984; Martin ve arkadaşları, 2003; Svebak, 1996; Thorson ve Powell, 1993 tarafından geliştirilen ölçeklerden faydalanmışlardır. Başlangıçta 40 maddelik bir madde havuzu oluşturmuşlardır. Uzmanlardan alınan görüşler sonrasında madde sayısını 32’ye düşürmüşlerdir. Faktör yük değeri 0,10’dan düşük olan 4. Madde ve bir boyutu tek başına ölçtüğü belirlenen 22. Maddeyi ölçekten çıkararak 30 maddelik ölçeği oluşturmuşlardır. Ölçeğin tamamının Cronbach Alfa değerini 0.919 olarak hesaplamışlardır. Ölçek boyutlarına ait Cronbach Alfa katsayı değerlerini 0,943, 0,923, 0,864, 0,855 ve 0,895 olarak belirlemişlerdir. Ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Mizah Davranışları Ölçeği, beşli likert tipi olup, 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, okul müdürlerinin mizah davranışlarının alaycı, üretici sosyal, onaylayıcı, reddedici ve mizahi olmayan davranış olarak beş boyutta yapılandırılmıştır. Ölçek

öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah davranışlarını ölçmek için geliştirilmiştir.

D. Verilerin Toplanması

2019-2020 öğretim yılında Kocaeli ili Karamürsel İlçesinde örneklem belirlendikten ve gerekli izinler alındıktan sonra belirlenen okullara gidilerek okul müdürleriyle görüşülmüş ve gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Ölçekler öğretmen sayısınınca çoğaltılmış ve uygulanmıştır. Ölçekler görev yapmakta olan 350 öğretmene elden ulaştırılmıştır. 340 öğretmene ulaşılmış ve bu öğretmenlerden 328'ine ait veriler araştırmaya dâhil edilmiştir.

E. Verilerin Analizi ve Yorumu

Veri toplama araçları ile katılımcılardan toplanan veriler SPSS 25 istatistiki analiz programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini Cronbach Alpha katsayısı yardımıyla ölçülmüştür. Cronbach's Alpha katsayısı; ölçekte yer alan k maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Karakoç & Dönmez, 2014). Cronbach's Alpha katsayısı referans değerleri; 0,00-0,40 güvenilir değil, 0,40-0,60 düşük güvenilirlikte, 0,60-0,80 oldukça güvenilir, 0,80-1,00 yüksek derecede güvenilir şeklindedir (Ercan & Kan, 2004).

Bu araştırma verileri kullanılarak yapılan analizlerde inisiyatif alma boyutu için .87, sorumluluk alma boyutu için .97, teknik yeterlikler boyutu için .93 ve diğer beceriler boyutu için 0.91 Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Ölçeğin tamamı için hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise 0.98 olarak belirlenmiştir. Güvenirlik katsayısının .70'ten yüksek olması sonucuna göre ölçeğin tamamına ve boyutlarına ilişkin güvenilirliğinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Büyüköztürk Ş. , Deneysel desenler, 2016). Bu durumda ölçeğin tamamına yüksek derecede güvenilebileceği görülmektedir.

Bu araştırma verileri kullanılarak yapılan analizlerde, alaycı mizah için .93, üretici sosyal mizah için .96, onaylayıcı mizah için .9. reddedici mizah için .89, kullanılmayan mizah için .88 cronbach alfa güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Ölçeğin tamamı ve boyutları için hesaplanan güvenilirlik katsayısı ise .83 olarak

belirlenmiştir. Yapılan araştırmalara göre .70 ve üzeri güvenilirlik değerlerine sahip ölçme araçlarının yüksek derecede güvenilir bir ölçme aracı olarak kabul edilmektedir (Hugh vd. 2012; Özdamlı 2009; Van de Ven ve Ferry,1979). Güvenirlik katsayısının .70'ten yüksek olması sonucuna göre ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Büyüköztürk Ş. , Deneysel desenler, 2016).

Yönetim Becerileri Ölçeği ve Mizah Davranışları Ölçeği boyutlarına ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ile güvenilirlik düzeyleri Çizelge 2'2 gösterilmiştir.

Çizelge 2 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçek	Boyut	İfadeler	Katsayı	Güvenirlik
Yönetim Becerileri Ölçeği Alt Boyutları	İnisiyatif alma	1,2,3,4,5,6,7,8	.87	Yüksek
	Sorumluluk alma	9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	.97	Yüksek
	Teknik beceriler	22,23,24,25,26	.93	Yüksek
	Diğer beceriler	27,28,29,30	.91	Yüksek
	Nitelik beceriler	31,32,33,34	.90	Yüksek
		34 Madde	.95	Yüksek
Mizah Davranışları Ölçeği	Alaycı mizah	25,26,27,28,29,30,31,32	.93	Yüksek
	Üretici sosyal mizah	15,16,17,18,19,20,21, 23,24	.96	Yüksek
	Onaylayıcı mizah	10,11,12,13,14	.90	Yüksek
	Reddedici mizah	5,6,7,8,9	.89	Yüksek
	Kullanmayan mizah	1,2,3,	.88	Yüksek
		30 Madde	.83	Yüksek

Çizelge 2'de görüldüğü üzere yönetim becerileri ölçeği ve mizah davranışları ölçeğinin tüm alt boyutlarında ve her iki ölçeğin de bütününde güvenilirlik yüksek derecede bulunmuştur.

Verilerin normal dağılımının kontrolü için, basıklık ve çarpıklık değerleri esas alınmıştır (Kline, 2011). Yönetim becerileri ölçeği ve mizah davranışları ölçeğinin Skewness ve Kurtosis değerleri Çizelge 3'de belirtilmiştir.

Çizelge 3 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Skewness ve Kurtosis Değerleri Tablosu

Ölçek	Skewness	Kurtosis
Yönetim Becerileri Ölçeği	-.917	.700
Mizah Davranışları Ölçeği	.507	.3197

Çizelge 3’de görüldüğü üzere, yönetim becerileri ölçeği kullanılarak elde edilen verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1.5 arasındadır. Bu değerler Tabachnick ve Fidel (2013) ve Kunan’ın (1998)’ın belirttiği sınırlar dâhilindedir. Bu durumda, dağılımın normal gösterdiği kabul edilerek yönetim becerileri ölçeğinden elde edilen verilerin analizinde parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Mizah davranışları ölçeği kullanılarak elde edilen verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri ± 1.5 aralığında değildir. Bu durumda ise, verilerin dağılımın normallik göstermediği kabul edilerek mizah davranışları ölçeğinden elde edilen verilerin analizinde nonparametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetim becerileri düzeyleri ve mizah davranış düzeylerini belirlemek amaçlı puan aralıkları hesaplanmıştır. (Şekerci, 2006) Puan aralığı hesaplaması [(En yüksek puan –En düşük puan)/En yüksek puan] formülü kullanılmıştır (Cemaoloğlu, Receptoğlu, & Şahin, 2012). Buna göre; her iki ölçek için kullanılacak puan aralığı [(5 –1)/5] .80 olarak belirlenmiştir. Puan ortalamalarının yüksekliği yüksek yönetim beceri düzeyini ya da yüksek mizahi davranış düzeyini ifade ederken, puan ortalamalarının düşüklüğü düşük yönetim beceri düzeyini ya da düşük mizahi davranış düzeyini ifade etmektedir. Çizelge 4’de puan ortalamalarını değerlendirilmesinde kullanılan puan aralıklarına ilişkin değerler gösterilmektedir.

Çizelge 4 Yönetim Becerileri Ölçeği ve Mizah Davranışları Ölçeği Puan Aralıkları

Yönetim Becerileri Ölçeği		Mizah Davranışları Ölçeği	
Puan Aralığı	Düzye	Puan Aralığı	Düzye
1,00-1,79	Çok düşük	1,00-1,79	Çok düşük
1,80-2,59	Düşük	1,80-2,59	Düşük
2,60-3,39	Orta	2,60-3,39	Orta
3,40-4,19	Yüksek	3,40-4,19	Yüksek
4,20-5,00	Çok yüksek	4,20-5,00	Çok yüksek

Araştırmanın betimleyici istatistiklerinin bulgularının yorumlanmasında Çizelge 4’de belirtilen yönetim becerileri ölçeği ve mizah davranışları ölçeği puan aralıkları esas alınmıştır. Yönetim becerileri ölçeğine ilişkin veriler normal dağılım gösterdiği için, betimleyici istatistiklerden aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri dikkate alınırken, mizah davranışları ölçeğine ilişkin veriler normal dağılım göstermediğinden, betimleyici istatistiklerden çeyreklik aralığı ve ortanca değerleri dikkate alınmıştır.

Yönetim becerileri ölçeğine ilişkin verilerin analizinde iki grubu bulunan değişkenlere Bağımsız T Testi, üç ya da daha fazla gruplu değişkenlere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır (Demir, Saatçioğlu ve İmrol, 2016). Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi değişkenlerine Bağımsız T Testi yapılırken, yaş, çocuk sayısı, kıdem ve okul türü değişkenlerine ANOVA Testi yapılmıştır.

Mizah davranışları ölçeğine ilişkin verilerin analizinde Spearman Brown testi uygulanmıştır. Anlamli farklılığın hangi ikili gruplar arasında olduğunu bulmak için Bonferroni düzeltmesi yapılmış ve mevcut anlamlılık düzeyi grup sayısına bölünerek p değerinin anlamlılık düzeyi yeniden hesaplanmıştır. Bonferroni düzeltmesi sonucunda bulunan anlamlılık değerine göre ikili karşılaştırmaların anlamlılık düzeyi yorumlanmıştır.

Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi değişkenlerine Mann-Whitney U Testi yapılırken, yaş, çocuk sayısı, kıdem ve okul türü değişkenlerine Kruskal Wallis Testi yapılmıştır.

V. BULGULAR

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerinin yönetim beceri düzeylerine ve mizah davranış düzeylerine ilişkin algılarına yönelik istatistiksel analizlerin bulguları bu başlık altında ele alınmıştır. Bulgular, araştırma problemleri dikkate alınarak başlıklandırılmıştır.

A. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri ve Mizahi Davranış Düzeylerine Yönelik Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetim beceri düzeyleri ve mizahi davranış düzeylerine ilişkin betimsel analiz sonuçları Çizelge 5’de gösterilmiştir.

Çizelge 5 Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizahi Davranış Düzeylerine İlişkin Öğretmen Algıları Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçekler ve Boyutları	N	Minimum	Maksimum	Medyan (X_{ort})	Çeyreklik Aralığı (Q)	\bar{x}	SS
YBÖ	343	1,08	5,00	-	-	3,9147	,75998
İnisiyatif alma	343	1,38	5,00	-	-	4,0538	,67054
Sorumluluk alma	343	1,00	5,00	-	-	4,0154	,82790
Teknik beceriler	343	1,00	5,00	-	-	3,9603	,80190
Diğer beceriler	343	1,00	5,00	-	-	3,6562	,92090
Nitelik beceriler	343	1,00	5,00	-	-	3,8878	,86714
MDÖ	343	1,07	4,12	2,3600	0,4300	-	-
Alaycı tarz	343	1,00	5,00	1,0000	0,3750	-	-
Üretici sosyal tarz	343	1,00	5,00	3,3333	1,8900	-	-
Onaylayıcı tarz	343	1,00	5,00	3,8000	1,4000	-	-
Reddedici tarz	343	1,00	5,00	1,4000	1,0000	-	-
Mizahi olmayan	343	1,00	4,67	1,6667	1,6667	-	-

Çizelge 5’de öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim beceri düzeylerini algılama puanları görülmektedir. Öğretmenler yöneticilerinin genel yönetim beceri düzeylerini yüksek düzeyde ($\bar{x}= 3,91$) algılamaktadırlar. En fazla becerilerinin inisiyatif alma düzeyinde olduğunu ($\bar{x}= 4,05$) algılamaktadırlar. Okul yöneticilerinin inisiyatif alma ($\bar{x}= 4,01$), teknik beceriler ($\bar{x}= 3,96$), diğer beceriler ($\bar{x}= 3,65$) ve nitelik becerilerini ($\bar{x}= 3,88$) yüksek olarak algılamaktadırlar.

Mizah davranışları ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları incelendiğinde, okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarından onaylayıcı tarz

mizah davranış düzeyinin ($X_{ort} = 3,80$) diğer mizah davranış düzeylerinden yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarz düzeylerinden, alaycı mizah tarz düzeyinin çok düşük ($X_{ort} = 1,00$), üretici sosyal mizah tarz düzeyinin orta ($X_{ort} = 3,33$), reddedici mizah tarz düzeyinin çok düşük ($X_{ort} = 1,40$) ve mizahi olmayan tarz düzeyinin çok düşük ($X_{ort} = 1,66$) düzeyde bulunmuştur.

B. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri Düzeylerinin Değişkenlere Göre İncelenmesi

1. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim becerileri düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için, veriler normal dağıldığı ve bağımsız değişkenin iki düzeyi olduğu için bağımsız gruplar için t testi kullanılmış ve bulgular Çizelge 6'da gösterilmiştir.

Çizelge 6 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{x}	S	t	sd	p<.05
İnisiyatif alma	Kadın	177	4.0598	.69939	.174	326	.862
	Erkek	151	4.0466	.67165			
	Toplam	328					
Sorumluluk alma	Kadın	177	4.0165	.86617	.027	326	.979
	Erkek	151	4.0140	.82611			
	Toplam	328					
Teknik beceriler	Kadın	177	3.9446	.82532	-.375	326	.708
	Erkek	151	3.9786	.81626			
	Toplam	328					
Nitelik beceriler	Kadın	177	3.6117	.93555	-.926	326	.355
	Erkek	151	3.7083	.94950			
	Toplam	328					
Diğer beceriler	Kadın	177	3.8756	.91122	-.269	326	.788
	Erkek	151	3.9021	.86010			
	Toplam	328					

Çizelge 6'ya göre; öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerine ilişkin algılarında anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul yöneticilerinin algılanan yönetim becerileri düzeyinin öğretmenlerin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için, veriler normal dağıldığı ve bağımsız değişkenin grup sayısı ikiden fazla olduğu için ANOVA testi kullanılmıştır. Çizelge 7’de yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri düzeylerine ilişkin

Çizelge 7 Öğretmenlerin Yaşına Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Yaş	n	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
İnisiyatif alma	20-29	13	G. Arası	.172	3	.057	.121	.948
	30-39	96	G. İçi	153.599	324	.474		
	40-49	16	Toplam	153.770	327			
	50 ve üstü	5						
	Toplam	54						
Sorumluluk alma	20-29	13	G. Arası	1.506	3	.502	.698	.554
	30-39	96	G. İçi	232.907	324	.719		
	40-49	16	Toplam	234.413	327			
	50 ve üstü	5						
	Toplam	54						
Teknik Beceriler	20-29	13	G. Arası	2.137	3	.712	1.060	.366
	30-39	96	G. İçi	217.783	324	.672		
	40-49	16	Toplam	219.920	327			
	50 ve üstü	5						
	Toplam	54						
Nitelik Beceriler	20-29	13	G. Arası	4.403	3	1.468	1.665	.174
	30-39	96	G. İçi	285.636	324	.882		
	40-49	16	Toplam	290.038	327			
	50 ve üstü	5						
	Toplam	54						
Diğer Beceriler	20-29	13	G. Arası	2.364	3	.788	1.002	.392
	30-39	96	G. İçi	254.796	324	.786		
	40-49	16	Toplam	257.159	327			
	50 ve üstü	5						
	Toplam	54						

Çizelge 7'deki bulgulara göre; öğretmenlerin yaşlarına göre okul yöneticilerinin algılanan yönetim becerileri düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

3. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge 8'de okul türü değişkenine göre öğretmen algılarının okul yöneticilerinin yönetim becerileri düzeylerine ilişkin ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 8 Okul Türüne Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Okul Türü	n	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
İnisiyatif alma	Meslek lisesi	87	G. Arası	2.999	5	.600	1.281	.272
	Anadolu Lisesi	26	G. İçi	150.771	322	.468		
	Ortaokul	66	Toplam	153.770	327			
	İHL	30						
	İHO	38						
	İlkokul	81						
	Toplam	328						
Sorumluluk alma	Meslek lisesi	87	G. Arası	2.292	5	.458	.636	.672
	Anadolu Lisesi	26	G. İçi	232.121	322	.721		
	Ortaokul	66	Toplam	234.413	327	.458		
	İHL	30						
	İHO	38						
	İlkokul	81						
	Toplam	328						
Teknik beceriler	Meslek lisesi	87	G. Arası	.489	5	.098	.144	.982
	Anadolu Lisesi	26	G. İçi	219.431	322	.681		
	Ortaokul	66	Toplam	219.920	327			
	İHL	30						
	İHO	38						
	İlkokul	81						
	Toplam	328						
Nitelik beceriler	Meslek lisesi	87	G. Arası	.762	5	.152	.170	.974
	Anadolu Lisesi	26	G. İçi	289.277	322	.898		
	Ortaokul	66	Toplam	290.038	327			
	İHL	30						
	İHO	38						
	İlkokul	81						
	Toplam	328						
Diğer beceriler	Meslek lisesi	87	G. Arası	1.231	5	.246	.310	.907
	Anadolu Lisesi	26	G. İçi	255.929	322	.795		
	Ortaokul	66	Toplam	257.159	327			
	İHL	30						
	İHO	38						
	İlkokul	81						
	Toplam	328						

Çizelge 8'deki bulgulara göre; öğretmenlerin okul türüne göre okul yöneticilerinin algılanan yönetim becerileri düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim becerileri düzeylerine ilişkin algılarının eğitim duruma değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testi bulguları Çizelge 9'da gösterilmiştir.

Çizelge 9 Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin T Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	S	t	Sd	p<.05
İnisiyatif alma	Lisan	308	4.0385	.69222	-1.580	326	.115
	Yüksek Lisans	20	4.2880	.53788			
	Toplam	328					
Sorumluluk alma	Lisan	308	4.0101	.85363	-.441	326	.659
	Yüksek Lisans	20	4.0965	.74572			
	Toplam	328					
Teknik beceriler	Lisan	308	3.9499	.82971	-.899	326	.369
	Yüksek Lisans	20	4.1200	.65018			
	Toplam	328					
Nitelik beceriler	Lisan	308	3.6476	.94151	-.643	326	.521
	Yüksek Lisans	20	3.7875	.96066			
	Toplam	328					
Diğer beceriler	Lisan	308	3.8766	.88497	-.899	326	.369
	Yüksek Lisans	20	4.0605	.92023			
	Toplam	328					

Çizelge 9'a göre; öğretmenlerin eğitim durumlarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerilerine ilişkin algılarında anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

5. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge 10'da kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri düzeylerine ilişkin ANOVA testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 10 Öğretmenlerin Kıdemine Göre Okul Yöneticilerinin Algılanan Yönetim Becerileri Düzeylerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Kıdem	n	Varyans Kaynağı	df	Kareler Ortalaması	F	p
İnisiyatif alma	10 yıl ve altı	33	G. Arası	.003	2	.001	.003
	11-20 yıl	163	G. İçi	153.767	325	.473	
	21 ve fazla	132	Toplam	153.770	327		
	Toplam	328					
Sorumluluk alma	10 yıl ve altı	33	G. Arası	.103	2	.052	.072
	11-20 yıl	163	G. İçi	234.310	325	.721	
	21 ve fazla	132	Toplam	234.413	327		
	Toplam	328					
Teknik beceriler	10 yıl ve altı	33	G. Arası	.055	2	.028	.041
	11-20 yıl	163	G. İçi	219.865	325	.677	
	21 ve fazla	132	Toplam	219.920	327		
	Toplam	328					
Nitelik beceriler	10 yıl ve altı	33	G. Arası	1.787	2	.893	1.007
	11-20 yıl	163	G. İçi	288.252	325	.887	
	21 ve fazla	132	Toplam	290.038	327		
	Toplam	328					
Diğer beceriler	10 yıl ve altı	33	G. Arası	2.163	2	1.081	1.378
	11-20 yıl	163	G. İçi	254.997	325	.785	
	21 ve fazla	132	Toplam	257.159	327		
	Toplam	328					

Çizelge 10'daki bulgulara göre; öğretmenlerin kıdemine göre okul yöneticilerinin algılanan yönetim becerileri düzeyinde inisiyatif alma ve teknik beceriler alt boyutlarında farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$).

C. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Değişkenlere Göre İncelenmesi

1. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul yöneticilerinin algılanan mizahi davranış düzeyinin öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için, veriler normal dağılmadığı ve bağımsız değişkenin iki düzeyi olduğu için bağımsız gruplar için Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Çizelge 11'de cinsiyet değişkenine göre okul yöneticilerinin mizahi davranış düzeylerine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 11 Cinsiyete Göre Mizah Davranışları Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Alaycı	Kadın	17	164.19	29062.00	13309.00	.941
	Erkek	15	164.86	24894.00	0	
	Toplam	32				
Üretici sosyal	Kadın	17	165.89	29362.50	13117.500	.774
	Erkek	15	162.87	24593.50		
	Toplam	32				
Onaylayıcı	Kadın	17	165.15	29232.00	13248.00	.892
	Erkek	15	163.74	24724.00	0	
	Toplam	32				
Reddedici	Kadın	17	160.73	28450.00	12697.00	.418
	Erkek	15	168.91	25506.00	0	
	Toplam	32				
Mizah Olmayan	Kadın	17	169.07	29925.50	12554.50	.336
	Erkek	15	159.14	24030.50	0	
	Toplam	32				

Çizelge 11'e göre okul yöneticilerinin algılanan mizahi davranış düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Okul yöneticilerinin algılanan mizah davranış düzeyinin öğretmenlerin yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için, veriler normal dağılmadığı ve bağımsız değişkenin grup sayısı ikiden fazla olduğu için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Çizelge 12'de yaş değişkenine göre okul yöneticilerinin mizah davranış düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 12 Yaş Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Yaş	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
Alaycı	20-29	13	178.92	.76537	3.718	.294
	30-39	96	169.97			
	40-49	165	156.17			
	50 ve üstü	54	176.76			
	Toplam	328				
Üretici sosyal	20-29	13	155.58	1.08763	.557	.906
	30-39	96	160.20			
	40-49	165	168.09			
	50 ve üstü	54	163.32			
	Toplam	328				
Onaylayıcı	20-29	13	79.08	.94907	18.857	.000*
	30-39	96	148.02			
	40-49	165	181.46			
	50 ve üstü	54	162.53			
	Toplam	328				
Reddedici	20-29	13	211.42	.83792	9.610	.022*
	30-39	96	176.73			
	40-49	165	150.58			
	50 ve üstü	54	174.00			
	Toplam	328				
Mizah Olmayan	20-29	13	176.15	.94505	.926	.819
	30-39	96	170.34			
	40-49	165	160.25			
	50 ve üstü	54	164.31			
	Toplam	328	178.92			

Çizelge 12'deki bulgulara göre, öğretmenlerin yaşına göre okul yöneticilerinin onaylayıcı ve reddedici mizah tarzlarındaki algı düzeyinde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için gruplar arasında Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Çizelge 13'de onaylayıcı ve reddedici mizah tarzlarına ilişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları verilmiştir.

Çizelge 13 Yaş Değişkenine Göre Onaylayıcı ve Reddedici Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Onaylayıcı Mizah Tarzı	20-29	13	35.31	459.00	368.000	.016*
	30-39	96	57.67	5536.00		
	Toplam	109				
	20-29	13	38.62	502.00	411.000	.000*
	40-49	16	93.51	15429.00		
	Toplam	29				
	20-29	13	19.15	249.00	158.000	.002*
	50-+	54	37.57	2029.00		
	Toplam	67				
	Reddedici Mizah Tarzı	30-39	96	114.35	10978.00	6322.000
40-49		16	140.68	23213.00		
Toplam		112				
20-29		13	120.31	1564.00	672.000	.018*
40-49		16	87.07	14367.00		
Toplam		29				
30-39	96	144.03	13827.00	6669.000	.026*	
40-49	16	123.42	20364.00			
Toplam	112					

Çizelge 13’de belirtilen sıra ortalamaları dikkate alındığında 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer bütün yaş gruplarına oranla okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha düşük düzeyde onaylayıcı algıladıkları görülmektedir. Reddedici mizah tarzında anlamlı farklılık yaratan grupların sıra ortalamaları incelendiğinde ise, 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerinden küçük yaş gruplarındaki öğretmenlere oranla okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha düşük oranda reddedici algıladıkları görülmektedir.

3. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge 14’de medeni durum değişkenine göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri düzeylerine ilişkin Mann-Whitney U Testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 14 Medeni Duruma Göre Mizah Davranış Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Medeni	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
-----------------	--------	---	-----------------	--------------	---	---

Durum						
Alaycı	Evli	277	165.88	45950.00	6680.000	.477
	Bekar	51	156.98	8006.00		
	Toplam	328				
Üretici sosyal	Evli	277	164.10	45455.00	6952.000	.858
	Bekar	51	166.69	8501.00		
	Toplam	328				
Onaylayıcı	Evli	277	166.37	46085.50	6544.500	.403
	Bekar	51	154.32	7870.50		
	Toplam	328				
Reddedici	Evli	277	164.68	45617.50	7012.500	.932
	Bekar	51	163.50	8338.50		
	Toplam	328				
Mizah Olmayan	Evli	277	165.63	45880.00	6750.000	.608
	Bekar	51	158.35	8076.00		
	Toplam	328				

Çizelge 14'e göre okul yöneticilerinin algılanan mizahi davranış düzeyleri öğretmenlerin medeni durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$).

4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge 15'de çocuk sayısı değişkenine göre okul yöneticilerinin mizah davranış düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 15 Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Çocuk Sayısı	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
-----------------	--------------	---	-----------------	----	----------------	---

Alaycı	Yok	63	153.75	.76537	2.629	.452
	1 Çocuk	78	159.86			
	2 Çocuk	143	167.83			
	3 ve fazla	44	177.32			
	Toplam	328				
Üretici sosyal	Yok	63	161.94	1.08763	.179	.981
	1 Çocuk	78	167.54			
	2 Çocuk	143	164.95			
	3 ve fazla	44	161.33			
	Toplam	328				
Onaylayıcı	Yok	63	154.36	.94907	2.083	.555
	1 Çocuk	78	158.03			
	2 Çocuk	143	172.38			
	3 ve fazla	44	164.89			
	Toplam	328				
Reddedici	Yok	63	156.46	.83792	.804	.849
	1 Çocuk	78	162.60			
	2 Çocuk	143	167.76			
	3 ve fazla	44	168.77			
	Toplam	328				
Mizah Olmayan	Yok	63	162.56	.94505	1.862	.602
	1 Çocuk	78	156.74			
	2 Çocuk	143	172.10			
	3 ve fazla	44	156.33			
	Toplam	328	153.75			

Çizelge 15'deki bulgulara göre; öğretmenlerin çocuk sayısına göre okul yöneticilerinin algılanan mizah davranış düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

5. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Aile Gelir Seviyesi Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge16'da gelir seviyesi değişkenine göre okul yöneticilerinin mizahi davranış düzeylerine ilişkin Mann-Whitney U Test sonuçları verilmiştir.

Çizelge 16 Gelir Seviyesi Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Gelir Seviyesi	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Alaycı	10.000 altı	50	152.93	7646.50	6371.500	.280
	10.000 üstü	27	166.58	46309.50		

		8				
	Toplam	32				
		8				
Üretici sosyal	10.000 altı	50	167.57	8378.50	6796.500	.804
	10.000 üstü	27	163.95	45577.50		
		8				
	Toplam	32				
		8				
Onaylayıcı	10.000 altı	50	141.64	7082.00	5807.000	.063
	10.000 üstü	27	168.61	46874.00		
		8				
	Toplam	32				
		8				
Reddedici	10.000 altı	50	161.51	8075.50	6800.500	.801
	10.000 üstü	27	165.04	45880.50		
		8				
	Toplam	32				
		8				
Mizah Olmayan	10.000 altı	50	145.43	7271.50	5996.500	.116
	10.000 üstü	27	167.93	46684.50		
		8				
	Toplam	32				
		8				

Çizelge 16'daki bulgulara göre; öğretmenlerin gelir seviyesine göre okul yöneticilerinin algılanan mizah davranış düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p < 0,05$).

6. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge 17'de eğitim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin mizah davranış düzeylerine ilişkin Mann-Whitney U sonuçları verilmiştir.

Çizelge 17 Eğitim Durumuna Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Alaycı	Lisans	308	164.77	50748.00	2998.000	.818
	Yüksek Lisans	20	160.40	3208.00		
	Toplam	328				

Üretici sosyal	Lisans	308	165.23	50889.50	2856.500	.586
	Yüksek Lisans	20	153.32	3066.50		
	Toplam	328				
Onaylayıcı	Lisans	308	164.27	50596.00	3010.000	.864
	Yüksek Lisans	20	168.00	3360.00		
	Toplam	328				
Reddedici	Lisans	308	162.60	50082.00	2496.000	.139
	Yüksek Lisans	20	193.70	3874.00		
	Toplam	328				
Mizah Olmayan	Lisans	308	163.23	50274.00	2688.000	.331
	Yüksek Lisans	20	184.10	3682.00		
	Toplam	328				

Çizelge 17'deki bulgulara göre; öğretmenlerin eğitim durumuna göre okul yöneticilerinin algılanan mizah davranış düzeyinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

7. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge 18'de okul türü değişkenine göre okul yöneticilerinin mizah davranış düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis sonuçları verilmiştir.

Çizelge 18 Okul Türüne Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Okul Türü	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
Alaycı	Meslek lisesi	87	179.28	.76537	30.506	.000*
	Anadolu Lisesi	26	220.15			
	Ortaokul	66	142.69			
	İHL	30	189.23			
	İHO	38	167.34			

	İlkokul	81	138.04			
	Toplam	328				
Üretici sosyal	Meslek lisesi	87	174.83	1.08763	47.963	.000*
	Anadolu Lisesi	26	147.19			
	Ortaokul	66	107.70			
	İHL	30	148.13			
	İHO	38	160.42			
	İlkokul	81	213.22			
	Toplam	328				
Onaylayıcı	Meslek lisesi	87	173.60	.94907	36.572	.000*
	Anadolu Lisesi	26	156.31			
	Ortaokul	66	134.89			
	İHL	30	133.63			
	İHO	38	125.95			
	İlkokul	81	211.00			
	Toplam	328				
Reddedici	Meslek lisesi	87	166.67	.83792	33.687	.000*
	Anadolu Lisesi	26	188.42			
	Ortaokul	66	175.61			
	İHL	30	224.47			
	İHO	38	167.68			
	İlkokul	81	121.73			
	Toplam	328				
Mizah Olmayan	Meslek lisesi	87	161.74	.94505	49.869	.000*
	Anadolu Lisesi	26	187.52			
	Ortaokul	66	198.39			
	İHL	30	223.08			
	İHO	38	165.82			
	İlkokul	81	110.15			
	Toplam	328	179.28			

Çizelge 18'deki bulgulara göre, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre okul yöneticilerinin mizah tarzlarındaki algı düzeylerinin tümünde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Çizelge 19'da hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için mizah tarzlarına ilişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları verilmiştir.

Çizelge 19 Okul Türü Değişkenine Göre Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Okul Türü	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
	Meslek Lisesi	87	53.54	4658.00	830.000	.028*
	Anadolu Lisesi	26	68.58	1783.00		
	Toplam	113				
	Meslek Lisesi	87	84.93	7388.50	2181.500	.004*
	Ortaokul	66	66.55	4392.50		

Alaycı Mizah Tarzı	Toplam	153				
	Meslek Lisesi	87	94.65	8234.50	2640.500	.001*
	İlkokul	81	73.60	5961.50		
	Toplam	168				
	Anadolu Lisesi	26	62.85	1634.000	433.000	.000*
	Ortaokul	66	40.06	2644.000		
	Toplam	92				
	Anadolu Lisesi	26	38.25	994.50	344.500	.028*
	İ.H. Ortaokul	38	28.57	1085.50		
	Toplam	64				
	Anadolu Lisesi	26	73.06	1899.50	557.500	.000*
	İlkokul	81	47.88	3878.50		
	Toplam	107				
	Ortaokul	66	44.06	2908.00	697.000	.007*
	İ.H. Lisesi	30	58.27	1748.00		
Toplam	96					
İ.H. Lisesi	30	68.02	2040.50	854.500	.003*	
İlkokul	81	51.55	4175.50			
Toplam	111					
Üretici sosyal Mizah Tarzı	Meslek Lisesi	87	90.13	7841.00	1729.00	.000*
	Ortaokul	66	59.70	3940.00		
	Toplam	153				
	Meslek Lisesi	87	75.30	6551.00	2723.000	.011*
	İlkokul	81	94.38	7645.00		
	Toplam	168				
	Anadolu Lisesi	26	56.19	1461.00	606.000	.029*
	Ortaokul	66	42.68	2817.00		
	Toplam	92				
	Anadolu Lisesi	26	36.25	942.50	591.500	.001*
	İlkokul	81	59.70	4853.50		
	Toplam	107				
	Ortaokul	66	44.07	2908.50	697.500	.021*
	İ.H. Lisesi	30	58.25	1747.50		
	Toplam	96				
Ortaokul	66	45.72	3017.50	806.500	.002*	
İ.H. Ortaokul	38	64.28	2442.50			
Toplam	104					
Ortaokul	66	49.54	3269.50	1058.500	.000*	
İlkokul	81	93.93	7608.50			
Toplam	147					
İ.H. Lisesi	30	37.67	1130.00	665.000	.000*	
İlkokul	81	62.59	5086.00			
Toplam	111					
İ.H. Ortaokul	38	46.33	1760.50	1019.500	.003*	
İlkokul	81	66.41	5379.50			
Toplam	119					

Çizelge 19 Okul Türü Değişkenine Göre Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları (Devam)

Ölçek Boyutları	Okul Türü	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Onaylayıcı	Meslek Lisesi	87	84.71	7370.00	2200.00	.013*
	Ortaokul	66	66.83	4411.00		
	Toplam	153				
	Meslek Lisesi	87	75.76	6591.50	2763.500	.015*

	İlkokul	81	93.88	7604.50		
	Toplam	168				
	Meslek Lisesi	87	68.41	5951.50	1182.500	.011*
	İ.H. Ortaokulu	38	50.62	1923.50		
	Toplam	125				
	Anadolu Lisesi	26	42.04	1093.00	742.000	.023*
	İlkokul	81	57.84	4685.00		
	Toplam	107				
	Ortaokul	66	54.77	3615.00	1404.000	.000*
	İlkokul	81	89.67	7263.00		
	Toplam	147				
	İ.H. Lisesi	30	35.22	1056.50	591.500	.000*
	İlkokul	81	63.70	5159.50		
	Toplam	111				
	İ.H. Ortaokul	38	38.87	1477.00	736.000	.000*
	İlkokul	81	69.91	5663.00		
	Toplam	119				
	Meslek lisesi	87	53.51	4655.00	827.000	.002*
	İ.H. Lisesi	30	74.93	2248.00		
	Toplam	117				
	Meslek Lisesi	87	96.08	8359.00	2516.000	.001*
	İlkokul	81	72.06	5837.00		
	Toplam	168				
	Anadolu Lisesi	26	71.12	1849.00	608.000	.000*
	İlkokul	81	48.51	3929.00		
	Toplam	107				
	Ortaokul	66	44.36	2928.00	717.000	.027*
	İ.H. Lisesi	30	57.60	1728.00		
	Toplam	96				
	Ortaokul	66	86.57	5713.50	1843.500	.000*
	İlkokul	81	63.76	5164.50		
	Toplam	147				
	İ.H. Lisesi	30	40.85	1225.50	379.500	.017*
	İ.H. Ortaokul	38	29.49	1120.50		
	Toplam	68				
	İ.H. Lisesi	30	81.27	2438.00	457.000	.000*
	İlkokul	81	46.64	3778.00		
	Toplam	111				
	İ.H. Ortaokul	38	71.16	2704.00	1115.000	.008*
	İlkokul	81	54.77	4436.00		
	Toplam	119				
Reddedici						

Çizelge 19 Okul Türü Değişkenine Göre Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları (Devam)

Ölçek Boyutları	Okul Türü	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Mizah Olmayan	Meslek lisesi	87	53.00	4611.00	783.000	.001*
	İ.H. Lisesi	30	76.40	2292.00		
	Toplam	117				
	Meslek Lisesi	87	98.79	8594.50	2280.500	.000*
	İlkokul	81	69.15	5601.50		
	Toplam	168				

Anadolu Lisesi	26	72.69	1890.00	567.000	.000*
İlkokul	81	48.00	3888.00		
Toplam	107				
Ortaokul	66	94.25	6220.50	1336.500	.000*
İlkokul	81	57.50	4657.50		
Toplam	147				
İ.H. Lisesi	30	41.53	1246.00	359.000	.008*
İ.H. Ortaokul	38	28.95	1100.00		
Toplam	68				
İ.H. Lisesi	30	82.62	2478.50	416.500	.000*
İlkokul	81	46.14	3737.50		
Toplam	111				
İ.H. Ortaokul	38	74.17	2818.50	1000.500	.001*
İlkokul	81	53.35	4321.50		
Toplam	119				

Çizelge 19’da alaycı mizah tarzına ilişkin bulgular incelendiğinde, Anadolu Lisesi öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizah tarzını, Meslek Lisesi, İmam Hatip Ortaokulu, Ortaokul ve İlkokul öğretmenlerine oranla daha yüksek düzeyde alaycı mizah olarak algılamakta olduğu görülmektedir. Ayrıca meslek lisesi öğretmenlerinin alaycı mizah algısının ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca İmam Hatip lisesi öğretmenlerinin alaycı mizah algısının ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

Üretici sosyal mizah ve onaylayıcı mizah tarzına ilişkin bulgular incelendiğinde, İlkokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizah tarzını, Anadolu Lisesi, Meslek Lisesi, İmam Hatip Lisesi, İmam Hatip Ortaokulu ve Ortaokul öğretmenlerine oranla daha yüksek düzeyde üretici sosyal mizah olarak algılamakta olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin üretici mizah tarzının en düşük algılandığı okul türünün Ortaokullar olduğu görülmektedir.

Reddedici mizah ve mizahın kullanılmadığı okul yöneticisi davranışlarına ilişkin bulgular incelendiğinde, İlkokul öğretmenlerinin, Anadolu Lisesi, Meslek Lisesi, İmam Hatip Lisesi, İmam Hatip Ortaokulu ve Ortaokul öğretmenlerine oranla okul yöneticilerinin reddedici mizah ve mizahı kullanmayan davranışlarına ilişkin algılarının en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizah tarzına ilişkin algılarının, İmam Hatip Ortaokulu ve Ortaokul öğretmenlerinin algılarına oranla daha yüksek düzeyde reddedici mizah tarzında olduğu görülmektedir. Yine benzer şekilde İmam Hatip Lisesi öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizahı kullanmayan davranışlarına ilişkin

algılarının, İmam Hatip Ortaokulu ve Meslek Lisesi öğretmenlerinin algılarına oranla daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

8. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Davranış Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Çizelge 20’de kıdem değişkenine göre okul yöneticilerinin mizah davranış düzeylerine ilişkin Kruskal Wallis sonuçları verilmiştir.

Çizelge 20 Kıdem Değişkenine Göre Mizah Davranış Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p
Alaycı	10 yıl ve altı	33	166.48	.76537	3.601	.216
	11-20 yıl	163	156.77			
	21 ve fazla	132	173.55			
	Toplam	328				
Üretici sosyal	10 yıl ve altı	33	132.08	1.08763	5.753	.056
	11-20 yıl	163	162.13			
	21 ve fazla	132	175.53			
	Toplam	328				
Onaylayıcı	10 yıl ve altı	33	83.17	.94907	30.344	.000*
	11-20 yıl	163	164.73			
	21 ve fazla	132	184.55			
	Toplam	328				
Reddedici	10 yıl ve altı	33	219.79	.83792	15.042	.001*
	11-20 yıl	163	152.39			
	21 ve fazla	132	165.64			
	Toplam	328				
Mizah Olmayan	10 yıl ve altı	33	187.92	.94505	3.428	3.428
	11-20 yıl	163	167.01			
	21 ve fazla	132	155.54			
	Toplam	328	166.48			

Çizelge 20’deki bulgulara göre, öğretmenlerin kıdemine göre okul yöneticilerinin onaylayıcı ve reddedici mizah tarzlarındaki algı düzeyinde anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Hangi gruplar arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek için gruplar arasında Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Çizelge 21’de onaylayıcı ve reddedici mizah tarzlarına ilişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları verilmiştir.

Çizelge 21 Kıdem Değişkenine Göre Onaylayıcı ve Reddedici Mizah Tarzlarına İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Kıdem	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Onaylayıcı Mizah Tarzı	10 yıl ve altı	33	56.70	1871.00	1310.000	.000*
	11-20 yıl	16	106.96	17435.00		
	3					
	Toplam	19				
		6				

	10 yıl ve altı	33	43.47	1434.50	873.500	.000*
	21 yıl ve üstü	13	92.88	12260.50		
		2				
	Toplam	16				
		5				
	10 yıl ve altı	33	132.26	4364.50	1575.500	.000*
	11-20 yıl	16	91.67	14941.50		
		3				
Reddedici Mizah Tarzı	Toplam	19				
		6				
	10 yıl ve altı	33	104.53	3449.50	1467.500	.003*
	21 yıl ve üstü	13	77.62	10245.50		
		2				
	Toplam	16				
		5				

Çizelge 21’de belirtilen sıra ortalamaları dikkate alındığında 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere oranla okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha düşük düzeyde onaylayıcı algıladıkları görülmektedir. Reddedici mizah tarzında anlamlı farklılık yaratan grupların sıra ortalamaları incelendiğinde ise, 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere oranla okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha yüksek oranda reddedici algıladıkları görülmektedir.

D. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizahi Davranış Düzeyleri Algıları Arasındaki İlişki

Okul yöneticilerinin yönetim beceri düzeyleri ve mizah davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi ortaya çıkan katsayı iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirler (Büyüköztürk, 2012). İlişkinin yönü negatif ya da pozitif olabilir. İlişki düzeyi ise (-1) ile (+1) arasında bir değer alır. (-1) mükemmel negatif ilişkiyi, (+1) pozitif mükemmel ilişkiyi gösterir. Sıfır korelasyon ise değişkenler arasında bir ilişki olmadığını gösterir. Korelasyon katsayı değerleri yorumlanırken; 0,01-0,29 düşük, 0,30-0,69 orta, 0,70-1,00 yüksek düzey ilişki anlamını taşır (Büyüköztürk, 2012) Korelasyon (r) harfi ile gösterilir. Çizelge 22’de okul yöneticilerinin algılanan yönetim beceri düzeyleri ve mizah davranış düzeyleri arasındaki ilişkinin korelasyon değerleri gösterilmiştir.

Çizelge 22 Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizah Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Değerleri

İnisiyatif Alma	Sorumluluk Alma	Teknik Beceriler	Nitelikle İlgili	Diğer Beceriler
-----------------	-----------------	------------------	------------------	-----------------

Mizahi Olmayan	r	-,093	-,081	-,084	-,114*	-,125*
	p	,092	,145	,129	,038	,023
	n	328	328	328	328	328
Reddedici Mizah	r	-,116*	-,064	-,055	-,099	-,108
	p	,035	,245	,319	,074	,051
	n	328	328	328	328	328
Onaylayıcı Mizah	r	,006	-,008	-,041	-,016	,009
	p	,909	,885	,457	,774	,865
	n	328	328	328	328	328
Üretici Mizah	r	,037	,003	-,005	-,015	,021
	p	,507	,960	,929	,788	,707
	n	328	328	328	328	328
Alaycı Mizah	r	-,002	,005	,006	,050	,009
	p	,975	,930	,910	,369	,870
	n	328	328	328	328	328

** p< 0,01 düzeyinde çift yönlü ilişki

* p< 0,05 düzeyinde çift yönlü ilişki

Yapılan analiz sonucunda “Mizah olmayan tarz” ile “İnisiyatif alma becerileri” boyutu arasında ($r = -0,093$; $p = 0,092$), “Mizah olmayan tarz” ile “Sorumluluk alma becerileri” boyutu arasında ($r = -0,081$; $p = 0,145$), “Mizah olmayan tarz” ile “Teknik beceriler” boyutu arasında ($r = -0,084$; $p = 0,129$), anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. ‘Mizahi olmayan tarz’ ile ‘Nitellekle ilgili beceriler’ arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r = -,114$) çift yönlü ve anlamlı bir ilişki ($p \leq 0,01$) bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin mizah olmayan tarzı arttığında diğer becerilerin azaldığı tespit edilmiştir. ‘Mizahi olmayan tarz’ ile ‘Diğer beceriler’ arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r = -,125$) çift yönlü ve anlamlı bir ilişki ($p \leq 0,01$) bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin mizah olmayan tarzı arttığında diğer becerilerin azaldığı tespit edilmiştir.

‘Reddedici tarz’ ile ‘İnisiyatif alma becerileri’ arasında negatif yönlü düşük düzeyde ($r = -,116$) çift yönlü ve anlamlı bir ilişki ($p \leq 0,01$) bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin reddedici tarzı arttığında inisiyatif alma becerilerinin azaldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte “Reddedici tarz” ile “Sorumluluk alma becerileri” boyutu arasında ($r = -0,064$; $p = 0,245$), “Reddedici tarz” ile “Teknik beceriler” boyutu arasında ($r = -0,055$; $p = 0,319$), “Reddedici tarz” ile “Nitellekle ilgili beceriler” boyutu arasında ($r = -0,099$; $p = 0,074$), “Reddedici tarz” ile “Diğer beceriler” boyutu arasında ($r = -0,108$; $p = 0,051$), anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Determinasyon katsayıları incelendiğinde; reddedici mizah ile inisiyatif alma becerilerinin % 1’ini açıkladığı ($r^2 = 0,01$), mizah olmayan tarz ile nitelik becerilerinin

% 1'ini açıkladığı ($r^2=0.01$), mizah olmayan tarz ile diğer becerilerin % 1'ini açıkladığı ($r^2=0.01$) sonucuna ulaşılmıştır.

'Onaylayıcı tarz' ile 'İnisiyatif alma becerileri' arasında ($r =0,006$; $p =0,909$), "Onaylayıcı tarz" ile "Sorumluluk alma becerileri" boyutu arasında ($r =-0,008$; $p =0,885$), "Onaylayıcı tarz" ile "Teknik beceriler" boyutu arasında ($r =-0,041$; $p =0,457$), "Onaylayıcı tarz" ile "Nitelikle ilgili beceriler" boyutu arasında ($r =-0,016$; $p =0,774$) ve "Onaylayıcı tarz" ile "Diğer beceriler" boyutu arasında ($r =0,009$; $p =0,865$) anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

'Üretici tarz' ile 'İnisiyatif alma becerileri' arasında ($r =-0,037$; $p =0,507$), "Üretici tarz" ile "Sorumluluk alma becerileri" boyutu arasında ($r =0,003$; $p =0,960$), "Üretici tarz" ile "Teknik beceriler" boyutu arasında ($r =-0,005$; $p =0,929$), "Üretici tarz" ile "Nitelikle ilgili beceriler" boyutu arasında ($r =-0,015$; $p =0,788$) ve "Üretici tarz" ile "Diğer beceriler" boyutu arasında ($r =0,021$; $p =0,707$) anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

'Alaycı tarz' ile 'İnisiyatif alma becerileri' arasında ($r =-0,002$; $p =0,975$), "Alaycı tarz" ile "Sorumluluk alma becerileri" boyutu arasında ($r =0,005$; $p =0,930$), "Alaycı tarz" ile "Teknik beceriler" boyutu arasında ($r =0,006$; $p =0,910$), "Alaycı tarz" ile "Nitelikle ilgili beceriler" boyutu arasında ($r =0,050$; $p =0,369$) ve "Alaycı tarz" ile "Diğer beceriler" boyutu arasında ($r =0,009$; $p =0,870$) anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

VI. TARTIŞMA, SONUÇ, ÖNERİLER

A. Tartışma

1. Öğretmen Algularına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizahi Davranış Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmada öğretmen algularına göre okul yöneticilerinin yönetim beceri düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra en yüksek beceri düzeyinin de inisiyatif alma becerisine ait olduğu saptanmıştır. Quast ve Hazucha'a göre (1992, s. 203) yönetim becerilerinden inisiyatif alma becerileri, çalışanlarla ilişkiler, çatışma yönetimi ve çalışanları motive etme gibi hususlarda kendini göstermektedir. İnişiyatif almanın stresi (Searle, 2008) ve tükenmişliği (Xue ve Wang, 2009) azalttığı, iyi olma halini (Hahn, Frese, Binnewies ve Schmitt, 2011; Taris ve Wielenga-Meier, 2010) ve iş doyumunu (Gamboa, Gracia, Ripoll ve Peiro, 2009) artırdığı yönünde bulgular elde edilen araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmalar çerçevesinde okul yöneticilerinin inisiyatif alma becerileri düzeylerinin yüksek olmasının okul yöneticisinin etkililiğini artıracak ve okulun hedeflerine ulaşmasında katkısı olacağı söylenebilir.

Okul yöneticilerinin mizah davranış tarzlarına ilişkin elde edilen verilere göre, okul yöneticilerinin onaylayıcı tarz mizah davranış düzeylerinin diğer mizah davranış düzeylerinden yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Onaylayıcı Mizah, mizaha karşı olumlu tutum geliştirmeyi ifade eder (Babad, 1974). Bu mizah tarzını benimseyen okul yöneticileri, mizaha sempati duyar, kendilerine espri yapılmasından rahatsız olmaz ve kendilerine yapılan şakalara güler ya da şaka ile karşılık verir (Cemaloğlu, Recepoğlu vd, 2012). Okul yöneticilerinin de çalışanlar ile örgüt içindeki informal ilişkilerini koruyucu ve destekleyici bir mizah anlayışına sahip olması örgütün etkililiğini ve çalışanların motivasyonunu artıracak bir özelliktir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç da okul yöneticilerinin en düşük mizah tarz davranış düzeyinin, alaycı tarz mizah davranış düzeyi olduğuna ilişkindir. Sosyal ortam içerisinde diğer insanlara sataşma, onların bir özelliği ya da durumu ile

dalga geçme ve onları zor durumda bırakmaya yönelik olarak kullanılan mizah, alaycı mizah tarzını ifade etmektedir (elik, 2014). Cemaloğlu, Recepoğlu vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada alaycı mizah tarzı; diğer insanları rencide edici, onların duygularına zarar verici ve onları aşağılayıcı mizah olarak ifade edilmektedir. Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarz düzeyinin en dşuk düzey olarak elde edilmesi okul iklimini olumlu yönde etkileyecek bir durumdur.

2. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerileri Düzeylerinin Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırma bulguları incelendiğinde elde edilen sonuçlardan biri de okul yöneticilerinin algılanan yönetim beceri düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları okul türü ve kıdemine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamasıdır. Benzer şekilde şahin, Beycioğlu ve Fırat (2011) da hem kadın hem erkek öğretmenlerin okul yöneticilerinin yönetim becerilerini benzer düzeyde algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır. Fakat aynı araştırmadan elde edilen sonuca göre kıdem değişkeni okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin algı düzeyinin kıdeme göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, kıdem arttıkça, öğretmenlerin okul müdürlerinin yönetim becerilerine ilişkin algı düzeylerinin azaldığı gözlenmektedir.

Öğretmenlerin okul müdürlerinde algıladıkları yönetim becerileri cinsiyet, yaş, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmayan bir diğer araştırma da Haveydi'nin (2017) okulöncesi eğitim kurumu müdürlerinin yönetim becerileri ile etkileme güçleri arasındaki ilişkilerin incelediği araştırmadır. Yine aynı araştırmada okul yöneticilerinin algılanan yönetim becerileri, okul türü değişkenine göre sorumluluk alma ve teknik beceriler alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunduğu görülmüştür.

3. Okul Yöneticilerinin Algılanan Mizah Tarzlarının Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarında öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, gelir seviyesi, ocuk sayısı eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarında anlamlı fark oluşturan değişkenler ise öğretmenlerin yaşı, kıdemi ve görev yaptıkları okul türleri olarak belirlenmiştir.

Araştırma bulgularına göre, okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir. Buna göre, 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin diğer bütün yaş gruplarına oranla, okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha düşük düzeyde onaylayıcı algıladıkları görülmektedir. Bunun yanında, 40-49 yaş grubundaki öğretmenlerin kendilerinden küçük yaş gruplarındaki öğretmenlere oranla okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha düşük oranda reddedici algıladıkları görülmektedir. Bu bulgu, 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını reddedici tarzda algıladıkları ve 40-49 yaş grubu öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını onaylayıcı mizah tarzında algıladıkları şeklinde yorumlanabilir.

Onaylayıcı mizah tarzı, mizaha karşı önyargı ve olumsuz bir bakış açısının olmadığı mizah tarzıdır. Onaylayıcı mizah tarzını benimseyen bireyler, mizaha sempati duyar, kendilerine espri yapılmasından rahatsız olmazlar (Cemaloğlu, Recepoğlu vd, 2012). Reddedici mizah tarzına sahip kişiler, mizaha olumsuz bakış açısı ile yaklaşır ve mizahi tutum, davranış ve sözleri kabul etmezler. Mizahı reddeden bu bireyler, mizah yapan insanlara şüphe duymakta ve onlara karşı önyargılı davranmaktadır (Cemaloğlu, Recepoğlu vd, 2012). Bu açıklamalara göre onaylayıcı ve reddedici mizah tarzlarının birbirine tezat teşkil eden mizah tarzları olduğu görülmektedir. Dinç ve Cemaloğlu (2018) araştırmalarında, öğretmenlerin yaşları ilerledikçe okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarının daha fazla alaycı buldukları sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz (2011) da araştırmasında kendini geliştirici mizah tarzında yaşı 41 ve üstünde olan okul yöneticilerinin mizah tarzının, 31-40 yaşlarında olan okul yöneticilerinin mizah tarzına göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, Recepoğlu (2011), Recepoğlu ve Özdemir (2010) ve Recepoğlu ve Özdemir (2012) araştırmalarında öğretmenler algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzları, öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu araştırmalarda, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin mizah tarzı puanları en yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Alanyazında yaş değişkeninin okul yöneticisinin algılanan mizah tarzında anlamlı farklılık yaratmadığı sonucunu elde eden araştırmalar da mevcuttur (Recepoğlu, 2010; Recepoğlu, 2015, Yirci, Özdemir ve Kartal, 2016).

Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarının kıdem değişkeninde anlamlı farklılık gösterdiğine ilişkin bulgular ile yaş değişkenine ilişkin bulgular birbirini destekler niteliktedir. 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin, daha fazla

kıdeme sahip öğretmenlere oranla okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha düşük düzeyde onaylayıcı algıladıkları görülmektedir. Reddedici mizah tarzında anlamlı farklılık yaratan grupların sıra ortalamaları incelendiğinde ise, 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin daha fazla kıdeme sahip öğretmenlere oranla okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha yüksek oranda reddedici algıladıkları görülmektedir. Bu bulgu, 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla reddedici tarzda algıladıkları ve 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla onaylayıcı mizah tarzında algıladıkları şeklinde yorumlanabilir. Yılmaz (2011), kıdemi fazla olan okul yöneticilerinin kıdemi az olan yöneticilere göre, katılımcı mizah tarzını daha fazla benimsedikleri sonucuna ulaşmıştır. Kıdem değişkenine ait veriler incelendiğinde okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzının gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı ilişkin sonuç elde edilen araştırmalar da mevcuttur (Özdemir ve Receptoğlu, 2010; Receptoğlu, 2011; Receptoğlu, 2015; Receptoğlu ve Özdemir, 2012; Yirci, Özdemir ve Kartal, 2016).

Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarında incelenen kıdem ve yaş değişkenlerine ait analiz sonuçlarını beraber değerlendirildiğinde, genç ve kıdemi az öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla reddedici algıladıklarını; yaşı ve kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin ise yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla onaylayıcı algıladıkları sonucu doğru bir ifade olacaktır.

Mizahı onaylayan okul yöneticileri, reddedici mizah tarzının aksine okul içinde sosyal ilişkileri koruyucu ve destekleyici davranış göstererek ve yanı zamanda da okul iklimini olumlu etkilemiş olacaktır. Ayduğ, Himmetoğlu ve Bayrak'ın (2018) araştırmasında da öğretmenler, okul müdürlerinin mizah tarzını, en fazla motive edici mizah ve sorun çözücü mizah olarak tanımlamışlardır. Okul müdürünün mizah tarzının insanları mutlu etmesi, enerji vermesi, motivasyonu arttırması, iş yaşamına renk katması gibi ifadelerle gerekçelendirilen motive edici mizah kategorisinin, hem iletişimde bulunulan kişiye hem de kendine zarar vermeksizin kişiler arası ilişkileri geliştirmeye yönelik bir mizah türü olan onaylayıcı mizaha (Martin vd., 2003) benzediği şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla, okul yöneticilerinin mizahi davranış tarzlarını, daha fazla onaylayıcı veya sosyal üretici mizah tarzında geliştirmeleri, okul iklimini olumlu yönde etkileyecek ve okulun etkililiğini arttıracak bir unsurdur. Reynolds ve arkadaşları (2000), okul iklimine ilişkin unsurların, okul etkililiğinin önemli bir belirleyicisi olduğu tespit etmiştir. Şenel ve Buluç'un (2016)

araştırmasında da okul etkililiği ile mesleki öğretmen davranışları, destekleyici müdür davranışları, samimi öğretmen davranışları ve yönlendirici müdür davranışları boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre, okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzları okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizah tarzını, Meslek Lisesi, İmam Hatip Ortaokulu, Ortaokul ve İlkokul öğretmenlerine oranla daha yüksek düzeyde alaycı mizah olarak algılamakta olduğu görülmektedir. Alaycı mizah tarzı, diğer insanlara sataşmaya, onlarla herhangi bir nedenle dalga geçmeye ve onları zor durumda bırakmaya yönelik olarak kullanılan mizah tarzını ifade etmektedir (Çelik, 2014). Cemaloğlu, vd. (2012), alaycı mizah tarzını diğer insanları rencide edici ve aşağılayıcı, onların duygularını olumsuz etkileyen mizah tarzı olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda alaycı mizah tarzının insan ilişkilerine ve dolayısıyla okul ortamındaki formal ve informal ilişkilere zarar vermesi beklenen bir mizah tarzı olduğu söylenebilir. Araştırma örneğine dahil edilen Anadolu lisesi öğretmenlerinin okul yöneticilerini mizah tarzlarını diğer okul türlerine göre daha fazla oranda alaycı mizah tarzında algılaması, okul iklimini ve dolayısıyla okul etkililiğini olumsuz etkileyeceği bilinmektedir. Başarılı eğitim uygulamalarının, etkin bir biçimde birlikte çalışabilen, mutlu, güven içinde, motivasyonu yüksek öğretmen ve yöneticilerin bulunduğu okul örgütlerinde ortaya çıkmaktadır (Acarbay, 2006). Alaycı mizah tarzında mizahi davranış sergileyen yöneticilerin bu doğrultuda daha dikkatli ve özenli olmaları gerektiğini söylenebilir.

İlkokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizah tarzını, Anadolu Lisesi, Meslek Lisesi, İmam Hatip Lisesi, İmam Hatip Ortaokulu ve Ortaokul öğretmenlerine oranla daha yüksek düzeyde üretici sosyal mizah olarak algılamakta olduğu görülmektedir. Bu sonucu destekler nitelikte aynı zamanda İlkokul öğretmenlerinin, Anadolu Lisesi, Meslek Lisesi, İmam Hatip Lisesi, İmam Hatip Ortaokulu ve Ortaokul öğretmenlerine oranla okul yöneticilerinin reddedici mizah ve mizahi kullanmayan davranışlarına ilişkin algılarının en düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Üretici mizah tarzını benimseyen yönetici, okul ortamında mizahi yönü olan bir durum yaratmakta ve bu durumu diğer insanlarla paylaşmaktadır. Bu bağlamda üretici mizah tarzına sahip olan yöneticiler, güldüren, eğlendiren ve çalışma

ortamındaki sinerjiyi canlı tutan bireyler olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda mizah üretebilen yöneticilerin okul ortamında sevilen ve beraber çalışmaktan keyif alınan yöneticiler olduğu söylenebilir. İlkokul yöneticilerinin diğer okul türlerine kıyasla daha yüksek oranda öğretmenler tarafından sosyal ve üretici mizah tarzına sahip algılanmaları olumlu bir husustur. Eğitim hayatına yeni başlayan yaş gurubundaki çocukların olumlu bir okul iklimine sahip öğretmen ve yöneticilerin mevcut olduğu bir okul ortamında öğrenim görmeleri öğrenci başarısını da olumlu etkileyecektir. Okul iklimi öğrenci başarısını etkiler, diğer taraftan öğrenci başarısı da okul iklimini etkiler. Bu iki olgu birbiriyle ilişkilidir (Özdemir, 2002). Kent (1993) araştırmasında öğretmenlerin üretici tarza sahip okul müdürlerini en etkili, mizahî olmayan tarza sahip okul müdürlerini de en etkisiz olarak değerlendirdiklerini belirtmiştir. Sonuç olarak Kent, okul müdürünün mizah tarzının öğretmenlerin müdürün etkililiklerini değerlendirmelerinde önemli bir faktör olduğu sonucuna varmıştır (Kent, 1993).

Fındıklı (2013) tarafından okul yöneticileri ile yapılan araştırma sonucunda kurum türüne göre anlamlı farklılığın olduğu sonucu elde edilmiştir. İlkokul ve lisede görev yapan okul yöneticileri arasında lisede görev yapanların lehine farklılık olduğu sonucuna ulaşılmış. Otrar ve Fındıklı (2014), “Katılımcı Mizah” ve “Katılımcı Geliştirici Mizah” boyutlarına ilişkin sonuçları, ilkokul ve lise okul yöneticilerinden, lisede görev yapan okul yöneticileri lehine olacak şekilde elde etmiştir.

Yirci, Özdemir ve Kartal (2016) ise okul yöneticisinin algılanan mizah tarzında okul türü değişkeninin gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır.

4. Öğretmen Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Beceri Düzeyleri ve Mizah Davranış Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Araştırma sonuçlarına göre, ‘Mizahi olmayan tarz’ ile ‘Nitelle beceriler’ ve ‘Diğer beceriler’ arasında negatif yönlü düşük düzeyde, çift yönlü, anlamlı bir ilişki katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri mizah kullanmadıklarında nitelik becerilerinin ve diğer becerilerin azaldığı tespit edilmiştir. Quast ve Hazucha (1992) nitelik becerilerini, kişisel motivasyon, nitelikli çalışma, öğrenci başarısı, bilgilendirme ve diğer becerileri ise, sözel iletişim, problem analizi ve karar alma şeklinde belirlemişlerdir. Okul yöneticilerinin davranışlarında mizah kullanımını artırdıklarında nitelik beceriler ve nitel becerilerinde düşük düzeyde de olumlu anlamda değişiklik meydana gelecektir.

'Reddedici tarz' ile 'İnisiyatif alma becerileri' arasında bulunan negatif yönlü düşük düzeyde çift yönlü ve anlamlı ilişki, katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin reddedici tarzı arttığında inisiyatif alma becerilerinin azaldığını ifade etmektedir. Reddedici mizah tarzını benimsemiş olan bireyler, mizahı değer yargıları ile bağdaştırmamakta, mizahi tutum, davranış ve sözleri kabul etmeyerek geri çevirme yoluna gitmektedir. Mizahı reddetme eğiliminde olan bu bireyler, mizah yapan insanlara şüphe duymakta ve onlara karşı önyargılı davranmaktadır (Cemaoglu, Recepoğlu vd, 2012). Sosyal ortamlarda bireylerin toplumsal normlar dışına çıkmadan birbirleriyle şakalaşmaları ve birbirlerine espriler yapmaları olağan bir durumdur. Mizahın bu şekilde gerçekleşmesi bireyleri eğlendirmekte ve günlük stresi azaltmaktadır. Bu bağlamda mizahı tamamen reddeden bakış açısına sahip bireylerin toplumda olumsuz etki yaratacağı ve sosyal ortamdaki etkileşime ve sosyal bağlara zarar vereceği düşünülmektedir (Çelik, 2014).

Araştırmaya göre okul yöneticilerinin mizahı reddeden davranışları arttıkça inisiyatif almaya ilişkin becerilerinin azaldığı görülmektedir. Bu sonucu okul yöneticilerinin algılanan en yüksek yönetim beceri düzeyinin inisiyatif alma becerisi olduğu sonucuyla beraber ele almak gerekmektedir. Bu iki sonuç beraber ele alındığında okul yöneticilerinin çalışanlar ile aralarındaki informal ilişkilerde mizahı reddedici tavır sergilemesinin, yönetim becerilerine ilişkin öğretmen algılarında farklılık yarattığını göz önünde bulundurmaları gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Aksi halde mizahı yönetim eylemlerinde reddeden okul yöneticisi, inisiyatif alma becerisini tam anlamıyla gerçekleştiremeyeceği için çalışanları okulun hedefleri doğrultusunda yönlendirebilme konusunda eksik kalır. Reddedici mizah tarzına sahip bir yöneticinin çalışanları motive edebilmesi, çalışanlar arasındaki çatışmaları yönetebilmesi ve çalışanları etkileşim içinde olması güçleşecektir.

B. Sonuç ve Öneriler

Araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim beceri düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra en yüksek beceri düzeyinin de inisiyatif alma becerisine ait olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerin yönetim becerilerinden inisiyatif alma becerileri, çalışanlarla ilişkiler, çatışma yönetimi ve çalışanları motive etme gibi hususlarda kendini göstermektedir. Okul yöneticilerinin inisiyatif alma beceri düzeylerinin yüksek olması, okul iklimini

olumlu yönde etkileyerek, okulun etkililiğini artıracak ve okulun hedeflerine ulaşmasında katkısı olacaktır.

Bunun yanı sıra okul yöneticilerinin algılanan en yüksek mizah tarzının onaylayıcı tarzı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Onaylayıcı mizah tarzı ile mizaha karşı olumlu tutum geliştiren okul yöneticileri, mizaha sempati duyar, mizahi davranışları olumlu karşılar, kendisi de mizahı kullanır. Okul yöneticilerinin de çalışanlar ile örgüt içindeki enformel ilişkilerini koruyucu ve destekleyici bir mizah anlayışına sahip olması örgütün etkililiğini ve çalışanların motivasyonunu artıracak bir özelliktir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç da okul yöneticilerinin en düşük mizah tarz davranış düzeyinin, alaycı tarz mizah davranış düzeyi olduğuna ilişkindir. Sosyal ortam içerisinde diğer insanlara sataşma, onların bir özelliği ya da durumu ile dalga geçme ve onları zor durumda bırakmaya yönelik olarak kullanılan mizah, alaycı mizah tarzını ifade etmektedir. Okul yöneticilerini mizah tarzı olarak, alaycı mizah tarzının en düşük düzeyde algılanması, okul ortamında yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkinin daha ılımlı yapılabileceği ve bu ilişkinin de okul ortamına yansiyarak okul iklimini olumlu yönde etkileyeceği açıktır.

Araştırma bulguları incelendiğinde elde edilen sonuçlardan biri de okul yöneticilerinin algılanan yönetim beceri düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine, yaşlarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları okul türü ve kıdemine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığıdır. Yönetim becerilerinin düzeylerini belirleyecek farklı değişkenlerin incelenmesiyle, okul yöneticilerinin yönetim becerilerini geliştirmesinde etkili olacak unsurlara ulaşmak mümkün olacaktır.

Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarına ilişkin bulgular incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna, gelir seviyesi, çocuk sayısı eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarında anlamlı fark oluşturan değişkenler ise öğretmenlerin yaşı, kıdemi ve görev yaptıkları okul türleri olarak belirlenmiştir.

Buna göre, 20-29 yaş grubundaki öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını reddedici tarzda algıladıkları ve 40-49 yaş grubu öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını onaylayıcı mizah tarzında algıladıkları görülmüştür. Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarının kıdem değişkeninde anlamlı farklılık

gösterdiğine ilişkin bulgular ile yaş değişkenine ilişkin bulgular birbirini destekler niteliktedir. 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla reddedici tarzda algıladıkları ve 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla onaylayıcı mizah tarzında algıladıkları görülmektedir.

Okul yöneticilerinin algılanan mizah tarzlarında incelenen kıdem ve yaş değişkenlerine ait analiz sonuçlarını beraber değerlendirildiğinde, genç ve kıdemi az öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla reddedici algıladıklarını; yaşı ve kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin ise yöneticilerinin mizah tarzlarını daha fazla onaylayıcı algıladıkları sonucu doğru bir ifade olacaktır. Onaylayıcı mizah tarzını benimseyen okul yöneticileri, mizaha karşı önyargılı olmaz ve olumsuz bir bakış açısı geliştirmez, mizaha sempati duyar, kendilerine espri yapılmasından rahatsız olmazlar. Reddedici mizah tarzına sahip okul yöneticileri, mizaha olumsuz bakış açısına sahiptir ve mizahi tutum, davranış ve sözleri kabul etmezler. Dolayısıyla onaylayıcı ve reddedici mizah tarzlarının birbirine tezat teşkil eden mizah tarzları olduğu görülmektedir.

Mizahı onaylayan okul yöneticileri, reddedici mizah tarzının aksine okul içinde sosyal ilişkileri koruyucu ve destekleyici davranışları ile, öğretmenler ile ilişkilerini olumlu anlamda geliştirerek okul iklimini de olumlu yönde etkilemiş olacaktır. Dolayısıyla, okul yöneticilerinin mizahi davranış tarzlarını, daha fazla onaylayıcı ve diğer olumlu mizah tarzı olarak kabul edilen sosyal üretici mizah tarzında geliştirmeleri, olumlu bir okul iklimi oluşturulmasına katkıda bulunacak ve okulun etkililiğini artıracaktır.

Bir diğer önemli sonuç anadolu lisesi öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizah tarzını diğer okul türlerine oranla daha yüksek düzeyde alaycı mizah olarak algılamasıdır. Alaycı mizah tarzı, diğer insanlara sataşmaya, onlarla herhangi bir nedenle dalga geçmeye ve onları zor durumda bırakmaya yönelik olarak kullanılan mizah tarzını ifade etmektedir. Alaycı mizah tarzını diğer insanları rencide edici ve aşağılayıcı, onların duygularını olumsuz etkileyen mizah tarzı olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda alaycı mizah tarzının insan ilişkilerine ve dolayısıyla okul ortamındaki formal ve enformel ilişkilere zarar vermesi beklenen bir mizah tarzı olduğu söylenebilir. Araştırma örneğine dâhil edilen anadolu lisesi öğretmenlerinin okul yöneticilerini mizah tarzlarını diğer okul türlerine göre daha

fazla oranda alaycı mizah tarzında algılaması, okul iklimini ve dolayısıyla okul etkililiğini olumsuz etkileyeceği bilinmektedir. Yönetici ve öğretmenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı, ılımlı, hoşgörülü, samimi ve açık olabilmesi için alaycı mizahi davranışlar sergileyen yöneticilerin bu doğrultuda daha dikkatli ve özenli olmaları gerekmektedir.

Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç, ilkokul öğretmenlerinin okul yöneticilerinin mizah tarzının diğer okul türlerine oranla daha yüksek düzeyde üretici sosyal mizah olarak algılandığı ve yine ilkokul öğretmenlerinin okul yöneticilerine ilişkin algılanan mizah tarzlarından en düşük düzeyde olanlarının reddedici mizah ve mizahı olmayan tarz olarak belirlenmesine ilişkindir. Üretici mizah tarzını benimseyen yönetici, okul ortamında mizahi yönü olan bir durum yaratmakta ve bu durumu diğer insanlarla paylaşmaktadır. Bu bağlamda üretici mizah tarzına sahip olan yöneticiler, güldüren, eğlendiren ve çalışma ortamındaki sinerjiyi canlı tutan bireyler olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda mizah üretebilen yöneticilerin okul ortamında sevilen ve beraber çalışmaktan keyif alınan yöneticiler olduğu söylenebilir. İlkokul yöneticilerinin diğer okul türlerine kıyasla daha yüksek oranda öğretmenler tarafından sosyal ve üretici mizah tarzına sahip algılanmaları olumlu bir husustur. Eğitim hayatına yeni başlayan yaş gurubundaki çocukların olumlu bir okul iklimine sahip öğretmen ve yöneticilerin mevcut olduğu bir okul ortamında öğrenim görmeleri öğrenci başarısını da olumlu etkileyecektir. Okul iklimi öğrenci başarısını etkiler, diğer taraftan öğrenci başarısı da okul iklimini etkiler.

Bir diğer önemli sonuç, katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri mizah kullanmadıklarında nitelik becerilerinin ve diğer becerilerin azaldığına ilişkindir. Bu sonuca göre, nitelik beceriler ve diğer beceriler boyutlarının kapsamına giren kişisel motivasyon becerileri, nitelikli ve verimli çalışma becerileri, iletişim becerileri, problem analizi becerileri ve karar alma becerileri gibi beceriler, okul yöneticilerinin davranışlarında mizah kullanımını artırdıklarında olumlu anlamda gelişecektir.

Katılımcı öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin reddedici mizah tarzı arttığında inisiyatif alma becerilerinin azalması araştırmadan elde edilen bir başka önemli sonuçtur. Reddedici mizah tarzını benimsemiş olan bireyler, mizahı değer yargıları ile bağdaştırmamakta, mizahi tutum, davranış ve sözleri kabul etmeme yoluna gitmektedir. Bu bireyler, mizah yapan insanlara şüphe duymakta ve

onlara karşı önyargılı davranmaktadır. Bu bağlamda mizahı tamamen reddeden bakış açısına sahip okul yöneticileri, okul ortamında olumsuz etki yaratacak ve sosyal anlamda etkileşime ve öğretmenler ile arasındaki bağlara zarar verecektir.

Araştırmaya göre okul yöneticilerinin mizahı reddeden davranışları arttıkça inisiyatif almaya ilişkin becerilerinin azaldığı görülmektedir. Bu sonucu okul yöneticilerinin algılanan en yüksek yönetim beceri düzeyinin inisiyatif alma becerisi olduğu sonucuyla beraber ele almak gerekmektedir. Okul yöneticilerinin çalışanlar ile aralarındaki enformel ilişkilerde mizahı reddedici tavır sergilemesinin, yönetim becerilerine ilişkin öğretmen algılarında farklılık yarattığını göz önünde bulundurmaları gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Aksi halde mizahı yönetim eylemlerinde reddeden okul yöneticisi, inisiyatif alma becerisini tam anlamıyla gerçekleştiremeyeceği için çalışanları okulun hedefleri doğrultusunda yönlendirebilme konusunda eksik kalır. Reddedici mizah tarzına sahip bir yöneticinin çalışanları motive edebilmesi, çalışanlar arasındaki çatışmaları yönetebilmesi ve çalışanları etkileşim içinde olması güçleşecektir.

1. Uygulayıcılara Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilere yer verilebilir.

Bakanlığın okul yöneticilerine yönelik iletişim, mizah kullanımı ve yönetim becerilerine yönelik seminerler düzenlemesi yöneticiler, öğretmenler ve okul iklimi açısından yararlı olabilir. Aynı zamanda yöneticiler ile sürekli etkileşimde olan öğretmenlerin dikkatini çekmek için okul yöneticisi ve öğretmenlerin birlikte katılım gösterebileceği atölye çalışmaları ve seminerler düzenlenebilir. Aynı zamanda mizahın okul ortamında olumlu kullanılmasına yönelik okul yöneticilerinin kendilerini yönetme yöntem ve becerilerini geliştirici atölye çalışmaları yapılabilir.

Üniversitelerde öğretmen adaylarının lisans eğitimleri sırasında alacakları seçmeli derslerle mesleğe başlamadan iletişim ve mizah kullanımına yönelik farkındalıkları artırılabilir. Öğretmen yetiştirme sürecinde iletişim ile ilgili derslerin içeriği belirlenirken çeşitli alanlardan bilim uzmanlarından destek alınarak bir içerik belirlenmesi faydalı bir uygulama olacaktır.

Yöneticiler ve öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarına yönelik dönem başı ve dönem sonunda seminer çalışmaları yapılması ve bu çalışmalarda, okullardaki akademik eksikliklerin dışında iletişim, empati, okul iklimi, motivasyon ve mizah

kullanımına yönelik değerlendirmeler yapılması hem okul yöneticileri hem de öğretmenler açısından faydalı olacağı düşünölmektedir.

2. Araştırmacılara Öneriler

Araştırma Kocaeli ili Karamürsel İlçesinde yapılmıştır. Diğer ilçelerde de yapılarak sonuç tekrar değerlendirilebilir.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah tarzları ve yönetim becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi için daha kapsamlı ve geniş bir araştırma yapılabilir.

Araştırma devlet okulları ile sınırlandırılmıştır. Araştırmacılar özel okulları da araştırma evrenine dâhil ederek araştırma evrenini genişletebilirler.

Yönetimde mizah kullanımı ile ilgili yapılacak araştırmalar öğretmenler dışında okul personeli, öğrencileri de kapsayabilir.

VII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ACKROYD, S. ve THOMPSON, P. (1999). **Organizational Misbehaviour**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- ALANI, R. (2003). **Introduction to education planning, administration and supervision**. Lagos: Samrol Publisher.
- ALBRECHT, K. (1994). **Az stres yaşayarak yüksek bir performansa ulaşmak, stresle başa çıkma: Olumlu bir yaklaşım**. (N. H. Şahin, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- ATAMAN, G. (2001). **İşletme yönetimi**. Ankara: Türkmen Kitabevi.
- BALTAŞ, Z. (2011). **Kurum içi koçluk**. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BATEMAN, T. ve SNELL, S. (2013). **Management** (3 b.). New York: McGraw Hill.
- BERGSON, H. (1911). **Laughter. An essay on the meaning of the comic**. R. F. Brereton C. (Dü.) New York: MacMillan & Company.
- BLAKE, R. R., MOUTON, J. S., & WILLIAMS, M. S. (1981). **The academic administrator grid**. Hoboken: Josse Bass Publisher.
- BLUMENFELD, E. ve ALPERN, L. (1994). **Humor at work: The guaranteed, bottom-line, lowcost, high-efficiency guide to success through humor**. Atlanta: Peachtree Publishers
- BOYATZIS, R. (1982). **The competent manager: A model for effective performance**. New York: John Wiley & Sons.
- BURKE, J. (1990). **Competency based education and training**. London: Falmer.
- BURSALIOĞLU, Z. (1981). **Eğitim yöneticisinin yeterlikleri**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- BURSALIOĞLU, Z. (2000). **Eğitimde yönetimi anlamak sistemi çözümlmek**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BURSALIOĞLU, Z. (2012). **Eğitim yönetiminde teori ve uygulama**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BURSALIOĞLU, Z. (2015). **Eğitim yönetiminde yeni yapı ve davranış**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2016). **Deneysel desenler**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., ÇAKMAK, E. K., AKGÜN, Ö. E., KARADENİZ, Ş. ve DEMİREL, F. (2012). **Bilimsel araştırma yöntemleri** (Genişletilmiş 11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- CHARLTON, P. (1993). **Leadership-the human race: A guide to developing leadership potential in South Africa**. Johannesburg: Juta & Co.
- CONGER, J. A. (1989). **The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership**. Hoboken: Jossey-Bass Inc., Publishers.
- CRAUMER, M. (2002). **Getting serious about workplace humour**. Brighton: Harvard Business Publishing.
- DAFT, R. L. (1994). **Management: The four management functions**. Harcourt Brace: The Dryden Press.
- DOUGLAS, M. (1999). **Implicit meanings. Selected essays in anthropology** (2 b.). Oxfordshire: Routledge.
- EASTMAN, M. (1936). **Enjoyment of laughter**. New York: Simon and Schuster.
- EDEM, D. (1992). **An introduction to education administration in Nigeria**. New York: John Wiley & Sons.
- ENIOLA, B. (2006). **Planning administration and and management: An introduction**. Ago-Iwoye: Enterprises.
- FREUD, S. (1905). **Jokes and their relation to the unconscious**. A. Richards (Dü.) London: Penguin.
- FULLAN, M. (2005). **Leadership & sustainability: System thinkers in action**. Thousand Oaks: Corwin Press.
- GREEN, J. C., KRAYDER, H. ve MAYER, E. (2005). **Combining qualitative and quantitative methods in social inquiry**. C. L. B. Somekh (Dü.) *Research methods in the social sciences* içinde (ss. 275-282) içinde. Thousand Oaks: Sage Publications.
- GRUNER, C. (1997). **The game of humor. A comprehensive theory of why we laugh**. New Jersey: Transaction Publishers.
- GÜLER, Ç. ve GÜLER, B. U. (2010). **"Mizah, gülme ve gülme bilimi [Humor, laughter and laughter science]"**. Ankara: Yazıt Yayıncılık.
- GÜNEY, S. (2014). **Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- GÜREL, E. ve GÜRÜZ, D. (2006). *Yönetim ve organizasyon- Bireyden örgüte, fikirden eyleme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- HERSEY, P. ve BLANCHARD, K. (1977). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- HITT, M., MIDDLEMIST, R. ve MATHIS, R. (1979). *Effective management*. St. Paul: West Publishing.
- JRANSINGHE, D. ve LYONS, G. (1996). *The competent head: A job analysis of head's task and personality factor*. London: Falmer.
- KARASAR, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Teknikler* (23 b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- KATZ, R. L. (2002). *Skills of an effective administrator*. Brighton: Harvard Business.
- KAYA, Y. K. (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Bilim Yayınları.
- KEITH-SPIEGEL, P. (1972). *Early conceptions of humor: Varieties and issues*. *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues* (s. ss. 4-39) içinde. Cambridge: Academic Press.
- KERLINGER, F. N. ve LEE, H. B. (1999). *Foundations of behavioral research*. San Diego: Harcourt College Publishers.
- KLINE, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3 b.). New York: The Guilford Press.
- KOPARAL, C. ve ÖZALP, İ. (2013). *Yönetim ve organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi.
- KUIPER, N. ve MARTIN, R. (1998). *Is sense of humor a positive personality characteristic*. W. Ruch (Dü.) *Humor research: 3. The sense of humor: Explorations of a personality characteristic* (ss. 159-178) içinde. Berlin: Walter de Gruyter.
- MARTIN, R. (2007). *The psychology of humor: An integrative approach Burlington*. Cambridge: Academic Press.
- MARTINEAU, W. H. (1972). *A model of social functions of humor. The psychology of humor*. Cambridge: Academic Press.
- MCGHEE, P. E. (1999). *Health, healing and the amuse system: Humour as a survival tool*. Dubuque: Kendall/Hunt.
- MEYER, T. (1996). *Creating competitions through competencies. Currency for the 21th century*. Pretoria: Sigma.

- MORREALL, J. (1983). **Taking laughter seriously**. New York: State University of New York.
- MULLINS, L. (2006). **Essentials of organizational behaviour**. London: Pearson Educated Ltd.
- OTT, J. S. (1989). **The organizational culture perspective**. Dorsey Press.
- PERRET, G. (1989). **Using Humor for Effective BusinessSpeaking**. New York: Sterling.
- RASKIN, V. (1985). **Semantic mechanisms of humor**. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company.
- ROBBINS, S. P. ve JUDGE, T. (2013). **Organizational behavior** (14 b.). London: Pearson.
- ROSS, B. (1992). **That's a good one! Corporate leadership with humor**. Atlanta: Avant Books.
- ROUSSEA, J.-J. (1980). **Du Contrat Social**. The Commercial Press: Pekin.
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TÜZ, M. (2005). **Örgütsel psikoloji**. Bursa: Alfa Aktuel.
- SANGHI, S. (2007). **The Handbook of Competency Mapping**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- SPENCER, L. ve SPENCER, S. (1993). **Competence at work: Models for superior performance**. New York: John Wiley & Sons.
- ŞIŞMAN, M. (2002). **Eğitimde mükemmellik arayışı-Etkili okullar**. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2013). **Using multivariate statistics** (6 b.). Boston: Allyn and Bacon.
- THOMAS, R. M. (1998). **Conducting educational research: A comparative view**. Bergin & Garvey.
- TİKİCİ, M. (2005). **Örgütsel davranış boyutlarından seçimler**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- WEICK, K. ve WESTLEY, F. (1996). **Organisational learning: affirming an oxymoron**. H. C. Clegg SR (Dü. *Handbook of organisation studies* (s. ss. 440–458) içinde. Thousand Oaks: Sage Publications.
- WEST, M., JACKSON, D., HARRIS, A. ve HOPKINS, D. (2000). **Leadership for school improvement**, K. Riley, & K. Seashore Louis (Dü), *Leadership for change* (s. ss. 33-41) içinde. London: Falmer.

- WICKBERG, D. (1998). **The senses of humor: Self an laughter in modern America**. New York: Cornell University Press.
- WILSON, C. (1979). **Jokes. Form, content, use and function**. Cambridge: Academic Press.
- WIRAT, B. (1995). **The way to professional administrator**. Bangkok: Permpolparit.
- WITTAYA, D. (2003). **Administration**. Bangkok: Thirdwave Education.
- YUKL, G. (2010). **Leadership in Organizations**. Upper Saddle River: Prentice Hall.

MAKALELER

- ABEL, M. H. (2002). "Humour, stress, and coping strategies". **International Journal of Humour Research**, *cilt 15*, sayı 4, ss. 365-381.
- AHMAD, S. (2012). "The influence of management capabilities to the effectiveness of school implementation". **International Journal of Economics Business and Management Studies**, *cilt 1*, sayı 13, ss. 104-113.
- ALAN, H. ve ŞEN, H. T. (2016). "Yöneticilerin kördüğümü: Mizah". **Psikiyatri Hemşireliği Dergisi**, *cilt 7*, sayı 3, ss. 152-156.
- AL-MADHOUN, M. ve ANALOUI, F. (2002). "Developing managerial skills". **Education & Training**, *cilt 44*, sayı 8/9, ss. 431-442.
- ALTUNTAŞ, B., DEMİRDAĞ, S. ve ERTEM, Y. H. (2020). "Velilerin Aagılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi". **Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi**, *cilt 5*, sayı 2, ss. 254-269.
- ATTARDO, S. (1997). "The semantic foundations of cognitive theories of humor". **Humor: International Journal of Humor Research**, *cilt 4*, sayı 10, ss. 293-347.
- AVOLIO, B. J., HOWELL, J. M. ve SOSIK, J. J. (1999). "A funny thing happened on the way to the bottom line: humor as a moderator of leadership style effects". **Academy of Management Journal**, *cilt 42*, sayı 2, ss. 219-227.
- AYDUĞ, D., HİMMETOĞLU, B. ve BAYRAK, C. (2018). "Okul müdürlerinin mizah tarzlarına ilişkin öğretmenlerin metaforik algıları". **Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi**, *cilt 6*, sayı 2, ss. 108-130.

- BANAS, J. A., DUNBAR, N., RODRIGUEZ, D. ve LIU, S.-J. (2011). "A review of humor in educational settings: Four decades of research". **Communication Education**, cilt 60, sayı 1, ss. 115-144.
- BARBOUR, G. (1989). "Want to be a successful manager? Now that's a laughing matter!". **Public Management**, cilt 80, sayı 7, ss. 6-9.
- BARSOUX, J. L. (1993). "The Laugh that Dare not Speak its Name". **Journal of General Management**, cilt 19, sayı 2, ss. 43-47.
- BART, C. K. (1986). "Product strategy and formal structure". **Strategic Management Journal**, cilt 7, sayı 4, ss. 293-312.
- BISCHOFF, R. A. (1990). "Humour, stress and coping: Does laughing mean living?". **Dissertation Abstracts International**, cilt 51, ss. 35-47.
- BOWERS, R. ve SMITH, P. (2004). "Wit, humor and Elizabethan coping". **Humor, International Journal of Humor Research**, cilt 17, sayı 3, ss. 181-218.
- BRIGGS, K. ve WOHLSTETTER, P. (2003). "Key elements of a successful school-based management strategy". **School Effectiveness and School Improvement**, cilt 14, sayı 3, ss. 351-372.
- BURFORD, C. (1987). "Humour of principals and its impact on teachers and the school". **Journal of Educational Administration**, cilt 25, sayı 1, ss. 29-54.
- BURKE, S. ve COLLINS, K. M. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. **Women in Management Review**, cilt 16, sayı 5, ss. 244-256.
- BUSH, T. (2007). "Educational leadership and management: Theory, policy, and practice". **South African Journal of Education**, cilt 27, sayı 3, ss. 391-406.
- CANN, A. ve KUIPER, N. (2014). "Sense of humor and social desirability: Understanding how humor styles are perceived". **Europe's Journal of Psychology**, cilt 10, ss. 412-428.
- CANN, A. ve MATSON, C. (2014). "Sense of humor and social desirability: Understanding how humor styles are perceived". **Personality and Individual Differences**, cilt 66, ss. 176-180.
- CANN, A., CALHOUN, L. G. ve BANKS, J. S. (1997). "On the role of humour appreciation in interpersonal attraction: It's no joking matter". **Humour: International Journal for Humour Research**, cilt 10, sayı 1, ss. 77-89.

- CANN, A., STILWELL, K. ve TAKU, K. (2010). "Humor styles, positive personality, and health". **Europe's Journal of Psychology**, cilt 6, sayı 3, ss. 213-235.
- CEMALOĞLU, N., RECEPOĞLU, E., ŞAHİN, F. ve DAŞCI, E. (2014). "Examining relationships between school administrators' humor behaviors and teachers' mobbing experiences according to teacher perceptions". **International Online Journal of Educational Sciences**, cilt 6, sayı 3, ss. 570-580.
- CEMAOLOĞLU, N., RECEPOĞLU, E., ŞAHİN, F. DAŞCI, E. ve KÖKTÜRK, O. (2012). "Mizah Davranışları Ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik Çalışması". **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 10, sayı 4, ss. 694-716.
- CHIEW, T. M., MATHIES, C. ve PATTERSON, P. (2019). "The effect of humour usage on customer's service experiences". **Australian Journal of Management**, cilt 44, sayı 1, ss. 109-127.
- CLOUSE, R. W. ve SPURGEON, K. L. (1995). "Corporate analysis of humor". **Psychology: A Journal of Human Behavior**, cilt 32, sayı 3-4, ss. 1-24.
- COLLINSON, D. L. (2002). "Managing humour". **Journal of Management Studies**, cilt 39, sayı 2, ss. 269-288.
- CONSALVO, C. M. (1989). "Humor in management: no laughing". **Humor: International Journal of Humor Research**, cilt 2-3, ss. 285-297.
- COOPER, C. D. (2005). "Just Joking Around? Employee Humor Expression as an Ingratious Behavior". **Academy of Management Review**, cilt 30, sayı 4, ss. 765-760.
- CRAWFORD, S. ve CALTABIANO, N. (2011). "Promoting emotional well-being through the use of humour". **The Journal of Positive Psychology**, cilt 6, sayı 3, ss. 237-252.
- ÇANAK, M. ve DEMİRPOLAT, B. C. (2016). "The relationship between school principals' humor styles and school climate". **The Global Elearning Journal**, cilt 5, sayı 2, ss. 1-7.
- ÇELİKTEN, M. ve ÇELİKTEN, Y. (2018). "Okul yöneticilerinin mizah ve disiplin anlayışı". *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, cilt 8, sayı 1) ss. 453-467.

- ÇETİN, L. ve ALTUN, S. A. (2018). "Okul yönetiminde mizah kullanımına ilişkin yönetici görüşleri". **Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi**, cilt 1, sayı 2, ss. 85-97.
- DAVIS, A. ve KLIENER, B. H. (1989). "The value of humour in effective leadership". **Leadership & Organizational Development Journal**, cilt 10, sayı 1, ss. 1-3.
- DAY, C. (2000). "Effective Leadership and Reflective". **Reflective Practice**, sayı 1, ss.113-125.
- DEAL, T. E. ve PETERSON, K. D. (1999). "Shaping school culture: The heart of leadership". **Adolescence**, cilt 34, sayı 136, ss. 802.
- DECKER, W. H. (1987). "Managerial humor and subordinate satisfaction". **Social Behavior and Personality**, cilt 13, sayı 4, ss. 225-232.
- DECKER, W. H. ve ROTONDO, D. M. (2001). "Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness". **Journal of Managerial Issues**, cilt 13, sayı 4, ss. 450-465.
- DİNÇ, Ü. G. ve CEMALOĞLU, N. (2018). "İlkokul yöneticilerinin mizah kullanma tarzları ile öğretmenlerin stres yaşama düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi". **Turkish Journal of Educational Studies**, cilt 5, sayı 2, ss. 1-37.
- DIXON, N. F. (1980). "Humour: A cognitive alternative to stress". **Stress and Anxiety**, cilt 7, sayı 9, ss. 281-289.
- DOĞAN, S. ve KOÇAK, O. (2014). "Okul yöneticilerinin sosyal iletişim becerileri ile öğretmenlerin motivasyon düzeyleri arasındaki ilişki". **Educational Administration: Theory and Practice**, cilt 20, sayı 2, ss. 191-216.
- DUNCAN, W. J. (1982). "Humor in management: Prospects for administrative practice and research". **Academy of Management Review**, cilt 7, sayı 1, ss. 136-142.
- DUNCAN, W. J. ve FEISAL, J. P. (1989). "No laughing matter: Patterns of humour in the workplace". **Organizational Dynamics**, cilt 17, sayı 4, ss. 18-30.
- EGBOKA, P. N., EZEUGBOR, C. O. ve ENUEME, C. P. (2013). "Managerial skills and enhancement strategies of secondary school principals". **Journal of Education and Practice**, cilt 4, sayı 26, ss. 168-175.
- ERCAN, İ. ve KAN, İ. (2004). "Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik". **Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, cilt 30, sayı 3, ss. 211-216.

- ERÖZKAN, A. (2009). "Üniversite öğrencilerinin kişiler arası ilişki tarzları ve mizah tarzları". **Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 26, ss. 56-66.
- FEAGAI, H. E. (2011). "Let humor lead your nursing practice". **Nurse Leader**, cilt 9, sayı 4, ss. 44-46.
- FINDIKÇI, İ. (1996). "Öğrenen liderin özellikleri". **Yaşadıkça Eğitim**, cilt 46, ss. 11-12.
- FINE, G. A. (1977). "Social components of children's gossip". **Journal of Communication**, cilt 27, sayı 1, ss. 181-185.
- FISHER, K. ve ROBBINS, C. R. (2014). "Embodied leadership: Moving from leader competencies to leaderful practices". **Leadership**, cilt 11, sayı 3, ss. 281-299.
- FORESTER, J. (2004). "Responding to critical moments with humour, recognition and hope". **Negotiation Journal**, cilt 20, sayı 2, ss. 221-237.
- FRANCIS, L. E. (1994). "Laughter, the best mediation: Humour as emotion management in interaction". **Symbolic Interaction**, cilt 17, sayı 2, ss. 147-163.
- FREDRICKSON, B. L. (1998). "What good are positive emotions?". **Review of General Psychology**, cilt 2, sayı 3, ss. 300-319.
- FREDRICKSON, B. L. (2001). "The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions". **American Psychologist**, cilt 56, sayı 3, ss. 218-226.
- GKOREZIS, P., PETRIDOU, E. ve Xanthiakos, P. (2014). "Leader positive humour and organizational cynicism: LMX as a mediator". **Leadership & Organization Development Journal**, cilt 35, sayı 4, ss. 305-315.
- GORIUP, J., STRIČEVIĆ, J. ve SRUK, V. (2017). "Is education for using humour in nursing needed? (Slovenian case study on sociological and ergonomic aspects of the impact of humour on nursing professionals)". **Acta Educationis Generalis**, cilt 7, sayı 3, ss. 45-62.
- GÖZLER, A. ve ÖZMEN, F. (2008). "Öğretmenlerin mesleki gelişiminde yöneticilerini güdüleme rolleri". **Journal of New World Sciences Academy**, cilt 3, sayı 1, ss. 66-79.
- GÖZÜKÜRA, E. (2016). "Moderating role of gender in the relationship between humor styles and group cohesiveness". **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, cilt 6, sayı 2, ss. 123-135.

- GREATBATCH, D. ve CLARK, T. (2003). "Displaying group cohesiveness: Humour and laughter in the public lectures of management gurus". **Human Relations**, cilt 56, sayı 12, ss. 1515-1546.
- GREEN, W., MEDLIN, B. ve WHITTEN, D. (2004). "Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector". **Industrial Management & Data Systems**, cilt 104, sayı 2, ss. 106-114.
- GRIFFITH, J. (2004). "Emerald Article: Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance". **Journal of Educational Administration**, cilt 42, sayı 3), ss. 333-356.
- GRUGULIS, I. (2002). "Nothing serious? Candidates' use of humour in management training". **Human Relations**, cilt 55, sayı 4, ss. 387-406.
- GÜNDOĞDU, S. (2014). "Su Ürünlerinde Çoğunlukla Uygulanan Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Testleri". **Journal of Fisheries Sciences**, cilt 8, sayı 4, ss. 310-316.
- HALLINGER, P. ve HECK, R. (1998). "Exploring the principal's contribution to school effectiveness: 1980-1995. **School Effectiveness and School Improvement**, cilt 9, sayı 2, ss. 157-191.
- HAMPES, W. P. (1999). "The relationship between humour and trust". **Humour: International Journal of Humour Research**, cilt 12, sayı 3, ss. 253-259.
- HENMAN, L. D. (2001). "Humour as a coping mechanism: Lessons from POWs". **Humour: International Journal for Humour Research**, cilt 14, sayı 1, ss. 83-94.
- HERRING, R. ve MEGGERT, S. (1994). "The use of humor as a strategy with Native American children". **Elementary Scholl Guidance & Counseling**, cilt 29, sayı 1, ss. 67-76.
- HO, L. H., WANG, Y. P., HUANG, H. C. ve CHEN, H. C. (2011). "Influence of humorous leadership at workplace on the innovative behavior of the leaders and their leadership effectiveness". **African Journal of Business Management**, cilt 5, sayı 16, ss. 6674-6683.
- HOLMES, J. (2006). "Sharing a laugh: Pragmatic aspects of humour and gender in the workplace". **Journal of Pragmatics**, cilt 38, sayı 1, ss. 26-50.

- HOLMES, J. ve MARRA, M. (2002). Having a laugh at work: How humour contributes to workplace culture. **Journal of Pragmatics**, cilt 34, sayı 12, ss. 1683–1710.
- HOLMES, J. ve MARRA, M. (2006). "Humor and leadership style". **Humor: International Journal of Humor Research**, cilt 19, sayı 2, ss. 119-138.
- HUGHES, L. ve AVEY, J. B. (2009). "Transforming with levity: humor, leadership, and follower attitudes". **Leadership & Organization Development Journal**, cilt 30, sayı 6, ss. 540-562.
- HURMELINNA-LAUKKANEN, P., ATTA-OWUSU, K. ve OIKARINEN, E.-L. (2016). "You are joking, right? — Connecting humour types to innovative behaviour and innovation output". **International Journal of Innovation Management**, cilt 20, sayı 8, ss. 1-22.
- HURREN, B. L. (2006). "The effects of principals' humor on teachers' job satisfaction". **Educational Studies**, cilt 32, sayı 4, ss. 373-385.
- ISEN, A. M., DAUBMAN, K. A. ve NOWICKI, G. W. (1987). "Positive affect facilitates creative problem solving". **Journal of Personality and Social Psychology**, cilt 52, sayı 6, ss. 1122-1131.
- JAVIDAN, M., TEAGARDEN, M. ve BOWEN, D. (2010). "Making it overseas". **Harvard Business Review**, cilt 88, sayı 4, ss. 109-113.
- KARAKOÇ, F. ve DÖNMEZ, L. (2014). "Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler". **Tıp Eğitimi Dünyası**, cilt 13, sayı 40, ss. 39-49.
- KARAKÖSE, T. (2009). "Okul müdürlerinin bireysel zaman yönetimi becerileri". **Akademik Araştırmalar Dergisi**, sayı 42, ss. 149-160.
- KAŞIKÇI, B. ve DOĞAN, C. (2016). "Öğretmen ve müdür yardımcısı görüşlerine göre ilköğretim müdürlerinin yönetim becerileri (Sultangazi örneği)". **EKEV Akademi Dergisi**, cilt 20, sayı 65, ss. 81-100.
- KEMAL, I. ve SETYANTO, E. (2017). "The effectiveness of managerial skills of state elementary school principals in East Jakarta". **Jurnal Ilmiah Peuradeun**, cilt 5, sayı 2, ss. 157-168.
- KILINÇ, A. Ç., RECEPOĞLU, E. ve KOŞAR, S. (2014). "Relationship between high school principals' humor". **International Journal of Education**, cilt 6, sayı 3, ss. 133-156.

- KITANA, A. (2016). "Overview of the managerial thoughts and theories from the history: Classical management theory to modern management Theory. **Indian Journal of Management Science**, cilt 1, sayı 1, ss. 16-21.
- KNAPP, P. ve MUJTABA, B. (2009). "Designing, administering, and utilizing an employee attitude survey". **Journal of Behavioral Studies in Business**, cilt 2, sayı 1, ss. 1-14.
- KNOUSE, S. (2009). "Targeted recruiting for diversity: Strategy, impression management, realistic expectations, and diversity climate". **International Journal of Management**, cilt 26, sayı 3, ss. 347- 353.
- KOUZES, J. M. ve POSNER., B. Z. (2009). "To lead, create a shared vision". *Harvard Business Review*, cilt 87, sayı 1), ss. 20-21.
- KUNAN, J. (1998). "An Introduction to Structural Equation Modelling for Language Assessment Research". **Language Testing**, cilt 15, sayı 3, ss. 295-332.
- LEITHWOOD, K., HARRIS, A. ve HOPKINS, D. (2008). "Seven strong claims about successful school leadership". **School Leadership and Management**, cilt 28, sayı 1, ss. 27-42.
- LEONARD, P. ve LEONARD, L. (2001). "The collaborative prescription: Remedy or reverie?". **International Journal of Leadership in Education**, cilt 4, ss. 383-399.
- LINSTEAD, S. (1985). "Joker's wild: The importance of humour in maintenance of organizational culture". **Sociological Review**, cilt 33, sayı 4, ss. 741-767.
- LIPPITT, G. L. (1982). "Humor: A laugh a day keeps the incongruities at bay". **Training and Development Journal**, cilt 36, sayı 11, ss. 98-100.
- LUNDBERG, C. C. (1969). "Person-focused joking: Pattern and function". **Human Organization**, cilt 28, ss. 22-28.
- LYNCH, O. H. (2002). "Humorous communication: Finding a place for humor in communication research". **Communication Theory**, cilt 12, sayı 4, ss. 423-445.
- LYTTLE, J. (2007). "The judicious use of management of humor in the workplace". **Business Horizons**, cilt 50, ss. 239-245.
- MAK, B., LIU, Y. ve DENEEN, C. (2012). "Humor in the workplace: A regulating and coping mechanism in socialization". **Discourse & Communication**, cilt 6, sayı 2, ss. 163–179.

- MALONE, P. B. (1980). "Humor: A double-edged tool for today's managers?". **Academy of Management Review**, cilt 5, sayı 3, ss. 357-360.
- MAO, J.-Y., CHIANG, J. T., ZHANG, Y. ve GAO, M. (2017). "Humor as a Relationship Lubricant: The Implications of Leader Humor on Transformational Leadership Perceptions and Team Performance". **Journal of Leadership & Organizational Studies**, cilt 24, sayı 4, ss. 494-506.
- MARFO, C. ve HILL, C. (2015). "Pragmatics of humor at the workplace: A case study". **SamaraAltLinguo E-Journal**, cilt 6, ss. 10-23.
- MARTIN, R. A., PUHLIK-DORIS, P. L., GRAY, J. ve WEIR, K. (2003). "Individual differences of uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire". **Journal of Research in Personality**, cilt 37, sayı 1, ss. 48-75.
- MARTIN, R., KUIPER, N., OLINGER, L. ve DANCE, K. (1993). "Humor, coping with stress, self-concept, and psychological wellbeing". **Humor: International Journal of Humor Research**, cilt 6, sayı 1, ss. 89-104.
- MAYA, İ. (2014). "Kamu ilkokullarında yöneticilerin sergiledikleri kriz yönetimi beceri düzeylerine ilikin ğretmen grleri". **Yönetim Bilimleri Dergisi**, cilt 12, sayı 23, ss. 209-235.
- MCCLELLAND, D. C. ve CHERIFF, A. D. (1997). "The immunoenhancing effects of humor on secretory IgA and resistance to respiratory infections". **Psychology & Health**, cilt 12, sayı 3, ss. 329-344.
- MENDE, M. (2003). "Levene, Bartlett, Neyman-Pearson ve Bartlett 2 Testlerinin 1.Tip Hata Olasılıkları Bakımından Karılatırılması". **Tarım Bilimleri Dergisi**, cilt 9, sayı 2, ss. 143-146.
- MESMER-MAGNUS, J., GLEW, D. ve VISWESVARAN, C. (2012). "A metaanalysis of positive humour in the workplace". **Journal of Managerial Psychology**, cilt 27, sayı 2, ss. 155-190.
- MEYER, J. C. (1997). "Humor in member narratives: Uniting and dividing at work". **Western Journal of Communication**, cilt 6, sayı 12, ss. 188-208.
- MEYER, J. C. (2000). "Humor as a double edged sword: Four functions of humor in communication". **Communication Theory**, cilt 10, sayı 3, ss. 310-331.
- MORREALL, J. (1991). Humour and work. **Humour: International Journal for Humour Research**, cilt 4, sayı 3-4, ss. 359-373.

- MOURADKARIMI, M. ve MEHIÑEZHAD, V. (2018). "Predicting self-efficacy of secondary school principals through their style of humor". **Anadolu Journal of Educational Sciences International**, cilt 8, sayı 1, ss. 33-51.
- MURAINÉ, M. B. (2014). "Principals' managerial skills and administrative effectiveness in secondary schools in Oyo State, Nigeria". **Global Journal Of Management and Business Research: A Administration and Management**, cilt 14, sayı 3, ss. 51-57.
- MURDOCK, M. C. ve GANIM, R. M. (1993). "Creativity and humor: Integration and incongruity". **Journal of Creative Behavior**, cilt 27, sayı 1, ss. 57-70.
- NEZLEK, J. ve DERKS, P. (2001). "Use of humor as a coping mechanism, psychological adjustment, and social interaction". **Humor: International Journal of Humor Research**, cilt 14, sayı 4, ss. 395-413.
- NWOGU, U. ve EBUNU, A. (2019). "principals' technical and conceptual management skills for effective administration of public secondary schools in delta state, Nigeria". **Educational Research International**, cilt 8, sayı 3, ss. 63-72.
- O'CONNEL, A. N. (1976). "The relationship between life style and identity synthesis and resynthesis in traditional, neotraditional, and nontraditional women". **Journal of Personality**, cilt 44, sayı 4, ss. 675-687.
- OGUNDELE, M., SAMBO, A. ve BWOI, G. (2015). "Principals' administrative skills for secondary schools in plateau state, Nigeria". **Asia Pacific Journal of Education, Arts and Sciences**, cilt 2, sayı 1, ss. 90-96.
- OLORISADE, G. (2011). "Influence of managerial skills of middle level managers on organizational effectiveness, in Nigerian colleges of education". **Academic Research International**, cilt 1, sayı 2, ss. 246-253.
- OREG, S. ve BERSON, Y. (2011). "Leadership and employees' reactions to change: The role of leaders' personal attributes and transformational leadership style". **Personnel Psychologist**, cilt 64, sayı 3, ss. 627-659.
- OTRAR, M. ve FINDIKLI, E. B. (2014). "Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ataşehir örneği)". **Eğitim Bilimleri Dergisi**, cilt 39, ss. 145-157.
- ÖZDEMİR, S., SEZGİN, F., KAYA, Z. ve RECEPOĞLU, E. (2011). "İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah

- tarzları arasındaki ilişki". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, cilt 17, sayı 3, ss: 405-428.
- ÖZGENEL, M. ve NAİR, A. (2020). "Okul müdürlerinin liderlik stillerini yordayan bir faktör: Politik beceriler". **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, sayı 56, ss. 182-205.
- PIZZINI, F. (1991). "Communication hierarchies in humour: Gender differences in the obstetrical/ gynaecological setting". **Discourse and Society**, cilt 2, sayı 4, ss. 477-488.
- POUNDER, D. G., OGAWA, R. T. ve ADAMS, E. A. (1995). "Leadership as an organizationwide phenomena: Its impact on school performance". **Educational Administration Quarterly**, cilt 31, sayı 4, ss. 564-588.
- PRIEST, R. F. ve SWAIN, J. E. (2002). "Humor and its implications for leadership effectiveness". **Humor: International Journal of Humor Research**, cilt 15, sayı 2, ss. 169-189.
- RAHMANI, L. H. (1994). "Humor styles and managerial effectiveness". **Dissertation Abstracts International**, cilt 55, sayı 5, ss. 1161.
- RECEPOĞLU, E. (2010). "The effects of principals' humor on teachers' job satisfaction". **Education and Science**, cilt 33, sayı 150, ss. 74-86.
- RECEPOĞLU, E. (2015). "Liselerde görev yapan okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi". **Cumhuriyet International Journal of Education**, cilt 4, sayı 3, ss. 31-46.
- RECEPOĞLU, E. ve ÖZDEMİR, S. (2012). "Okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasındaki ilişki". **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 13, sayı 3, ss. 24-42.
- RECEPOĞLU, E. ve ÖZDEMİR, S. (2013). "Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki". **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, cilt 19, sayı 4, ss. 629-664.
- RECEPOĞLU, E., KILIÇ, A. Ç. ve ÇEPNİ, O. (2011). "Examining teachers' Motivation level according to school principals' humor styles". **Educational Research and Reviews**, cilt 6, sayı 17, ss. 928-934.
- REECE, C. G. (1998). "Male and female managers' self-reported uses of humor-oriented downward influence strategies and tactics". **Dissertation Abstracts International**, cilt 59, sayı 6, ss.1835.

- RIESCH, H. (2015). "Why did the proton cross the road? Humour and science communication". **Public Understanding of Science**, cilt 24, sayı 7, ss. 768-775.
- ROBERT, C., DUNNE, T. C. ve IUN, J. (2015). "The impact of leader humor on subordinate job satisfaction: The crucial role of leader-subordinate relationship quality". **Group & Organization Management**, cilt 41, sayı 3, ss. 375-406.
- ROMERO, E. J. ve ARENDT, L. A. (2011). "Variable effects of humor styles on organizational outcomes". **Psychological Reports**, cilt 102, sayı 2, ss. 649-659.
- ROMERO, E. J. ve CRUTHIRDS, K. W. (2006). "The use of humour in the workplace". **Academy of Management Perspectives**, cilt 20, sayı 2, ss. 58-69.
- ROMERO, E. ve PESCOSSIDO, A. (2008). "Humor and group effectiveness". **Human relation**, cilt 61, sayı 3, ss. 395-418.
- ROY, D. F. (1960). "Banana time: Job satisfaction and informal interaction". **Human Organization**, cilt 18, sayı 4, ss. 158-168.
- SAMSON, A. C. ve GROSS, J. J. (2012). "Humour as emotion regulation: The differential consequences of negative versus positive humour". **Cognition and Emotion**, cilt 26, sayı 2, ss. 375-384.
- SCHERMERHORN, J. R. (1999). "Learning by going?: The management educator as expatriate". **Journal of Management Inquiry**, cilt 8, sayı 3, ss. 246-256.
- SCHMOKER, M. (2005). "The new fundamentals of Leadership. **SEDL Letter**, cilt 27, sayı 2, ss. 3-7.
- SERGIOVANNI, T. (1998). "Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness". **International Journal of Leadership in Education**, cilt 1, sayı 1, ss. 37-46.
- SMELTZER, L. R. ve LEAP, T. L. (1988). "An analysis of individual reactions to potentially offensive jokes in work settings". **Human Relations**, cilt 41, sayı 4, ss. 295-304.
- SYKES, A. J. (1966). "Joking relationships in an industrial setting". **American Anthropologist**, cilt 68, sayı 1, ss. 188-193.

- ŞAHİN, A. (2017). "The use of humor by primary school administrators and its organizational effect on schools". **Educational Policy Analysis and Strategic Research**, cilt 12, sayı 2, ss. 6-23.
- ŞAHİN, A. (2017). "The use of humour by primary school admistrations and its organisational effect on schools". **Educational Policy and Strategic Research**, cilt 12, sayı 2, ss. 6-23.
- ŞAHİN, İ., BEYÇİOĞLU, K. ve FIRAT, N. (2011). "Öğretmen görüşlerine göre çeşitli yönetim becerilerinin okul müdürleri için önem dereceleri". **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 30, ss. 58-75.
- ŞEKER, S. E. (2014). "Mintzberg ve yöneticinin 10 Rolü". **Yönetim Bilişim Sistemleri Ansiklopedisi**, cilt 1, sayı 1, ss. 20-22.
- ŞEKERCİ, M. ve AYPAY, A. (2009). "İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim becerileri ile grup etkililiği arasındaki ilişki". **Educational Administration: Theory and Practice**, cilt 15, sayı 57, ss. 133-160.
- ŞENGÜL, R. (2007). "Henri Fayol'un yönetim düşüncesi üzerine notlar. **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi**, cilt 14, sayı 2, ss. 257-273.
- TEKER, N., ÇELİKTEKİN, M. ve HALAVUK, F. (2018). "Eğitim yönetiminde mizah tarzı ve iş doyumunu ilişkisi". **Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, cilt 8, sayı Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı, ss. 521-546.
- TREMBLAY, M. (2017). "Humor in teams: Multilevel relationships between humor climate, inclusion, trust, and citizenship behaviors". **Journal of Business and Psychology**, cilt 32, sayı 4, ss. 363-378.
- TURABİK, T., BAŞKAN, G. A. ve KOÇAK, S. (2014). "Certain developed countries' school manager training models and in the light of these models suggestions for Turkey's school manager training". **Procedia - Social and Behavioral Science**, cilt 131, ss. 236 – 243.
- VAILLANT, G. E. (2000). "Adaptive mental mechanisms: Their role in positive psychology". **American Psychologist**, cilt 55, sayı 1, ss. 89-98.
- VALLE, M., KACMAR, M. M. ve ANDREWS, M. (2018). "Ethical leadership, frustration, and humor: A moderated-mediation model". **Leadership & Organization Development Journal**, cilt 39, sayı 5, ss. 665-678.
- WARREN, C. ve MCGRAW, A. P. (2016). "When does humorous marketing communication hurt brands?". **Journal of Marketing Behavior**, cilt 2, sayı 1, ss. 36-67.

- WERANG, B. R. (2012). Principals? Managerial skills; school organizational climate; and teachers? Work morale at state senior high schools in merauke regency-Papua-Indonesia. **International Journal of Science and Research**, cilt 3, sayı 6, ss. 691-695.
- WIJewardena, N., HarTEL, C. ve SAMARATUNGE, R. (2017). "Using humor and boosting emotions: An affect-based study of managerial humor, employees' emotions and psychological capital". **Human Relations**, cilt 70, sayı 11, ss. 1316-1341.
- WINICK, C. (1976). "The social contexts of humour". **Journal of Communication**, cilt 26, sayı 3, ss. 124-128.
- YASIN, M. M. (2002). "The theory and practice of benchmarking: then and now. **Benchmarking: An International Journal**, cilt 9, sayı 3, ss. 217-243.
- YILMAZ, K. (2011). "Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi". **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, cilt 12, sayı 1, ss. 27-44.
- YOUSSEF, C. M. ve LUTHANS, F. (2007). "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience". **Journal of Management**, cilt 33, sayı 5, ss. 774-800.
- YOVETICH, N. A., DALE, T. A. ve HUDAK, M. A. (1990). "Benefits of humour in reduction of threat-induced anxiety". **Psychological Reports**, cilt 66, sayı 1, ss. 51-58.
- ZIEGLER, V., BOARDMAN, G. ve THOMAS, M. (1985). "Humor, leadership, and school climate". **The Clearing House**, cilt 58, sayı 8, ss. 346-348.
- ZILLMANN, D. ve STOCKING, S. H. (1976). Putdown humor. **Journal of Communication**, cilt 26, ss. 154-163.
- ZIV, A. (1989). "Using humour to develop creative thinking". **Journal of Children in Contemporary Society**, cilt 20, sayı 1-2, ss. 99-116.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). "Örnekleme Yöntemleri". Balıkesir Üniversitesi, <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>, (Erişim Tarihi: 08 Ocak 2021).

MCGHEE, P. E. (2001). "The laughter remedy, resource document". The Laughter Remedy, <https://www.laughterremedy.com/>, (Erişim Tarihi: 06 Ekim 2020). adresinden alındı

TEZLER

AKYOL, M. E. (2016). "Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenleri güdüleme düzeyleri arasındaki ilişki", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

BABYEGEYA, E. B. (2002). "Educational planning and administration", (Unpublished PhD Thesis), Dar es Salaam: Open University of Tanzania.

BENTLEY, L. A. (1991). "The use of humour as a stress coping mechanism for college student perceived stresses in the college environment", (Unpublished PhD Thesis), Claremont Graduate School.

CROSS, M. (1989). "Leadership perceptions: The role of humor", (Unpublished PhD Thesis), University of Pittsburgh.

HAVEYDİ, C. (2017). "Okulöncesi eğitim kurumu müdürlerinin yönetim becerileri ile etkileme güçleri arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

HOQUE, K. E. (2007). "Headmaster's managerial ability under School-Based management and its relationship with school improvement: A study in city secondary schools of Bangladesh, (Unpublished PhD Thesis), Üniversitesi Malaya.

KAMBLE, R. R. (2011). "Managerial skills for organizational performance : An analytical study", (Unpublished PhD Thesis), Sinhgad College of Arts and Commerce.

KAMETE, J. M. (2014). "The influence of headmaster's managerial skills on effective school management: A case of public secondary schools in Mbeya – Tanzania", (Unpublished PhD Thesis), The Open University of Tanzania.

MATTHIAS, G, (2014). "The relationship between principals' humor style and school climate in Wisconsin's Public middle schools", (Unpublished PhD Thesis), The University of Wisconsin.

- MESMER, P. J. (2000). "Use of humor as a stress coping strategy by para-professional youth care workers employed in residential group care facilities", (Unpublished PhD Thesis), University of South Florida.
- ÖNER, A. (2012). Yetişkin bireylerin aksiyete bozukluğuna sahip olup olmaması ile kullandıkları Mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZER, G. (2014). "Orta öğretim kurum yöneticilerinin mizah tarzlarının incelenmesi (Kayseri İli örneği)", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- RECEPOĞLU, E. (2011). "Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki", (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- SAITHONG, P. (2007). "Study the relation between administrative skills and academic management of administrator of primary school in Thonburi group", (Unpublished Master Thesis), Srinakharinwirot University.
- SCHNURR, S. (2005). Humour and Leadership Discourse in Different Workplace Cultures, (Unpublished PhD), Victoria University of Wellington.
- SOUTHAM, M. A. (2001). "The use of humor by occupational therapists to promote adaptation in their adult clients with physical disabilities", (Unpublished PhD Thesis), Saybrook University.
- ŞAHİN, A. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin kişiler arası iletişim becerileri ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞEKERCİ, M. (2006). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetim Becerileri İle Grup Etkililiği Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- VICKERS, P. C. (2004), The use of humor as a leadership tool by Florida public school principals, (Unpublished PhD Thesis), University of Central Florida.
- WELLS, R. E. (2008), Managers' affective expression as determinants of employee responses to change: Valence, inappropriateness and authenticity, (Unpublished PhD Thesis), Columbia University.

DİĞER KAYNAKLAR

- COMMITTEE ON TEACHER EDUCATION POLICY (COTEP). (1994). "Norms and standards and governance structures for teacher education: Discussion document".
- DAY, C., SAMMONS, P., HOPKINS, D., HARRIS, A., LEITHWOOD, K., GU, Q., . . . KINGTON, A. (2009). "The Impact of School Leadership on Pupil Outcomes Final Report". UK: UK Department for Children, Schools and Families Research. .
- MARZANO, R. J., WATERS, T. ve MCNULTY, B. A. (2005). "School leadership that works: From research to results". İskenderiye: Association for Supervision and Curriculum Development.
- NATIONAL STAFF DEVELOPMENT COUNCIL (NSDC) . (2003). "Moving NSDC's staff development standards into practice: Innovation configurations". Oxford Southwest Educational Development Laboratory.
- ÖZDEMİR, S. ve RECEPOĞLU, E. (2010). "Örgütsel sağlık ve mizah", V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi (1-2 Mayıs) (s. 219-229). Gazi Üniversitesi & EYEDDER, Antalya.
- USDAN, M., MCCLOUD, B. ve PODMOSTKO, M. (2000). "Leadership for Student Learning: Reinventing the Principalship. School Leadership for the 21st Century Initiative: A Report of the Task Force on the Principalship". Washington, DC.: Institute for Educational Leadership.
- WILLIAMS, R. A. ve CLOUSE, R. W. (1991). "Humor as a management technique: Its impact on school culture and climate". Washington: Distributed by ERIC Clearinghouse.

EKLER

Ek 1 Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Aşağıda yöneticilerinizin yönetim becerilerine ve mizah tarzlarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bilgileriniz ve düşünceleriniz bu araştırma haricinde hiçbir şekilde kullanılmayacak ve gizli tutulacaktır. Demografik bilgilerinizi doğru olarak işaretledikten sonra lütfen soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

Hilal Köprülü
İstanbul Aydın Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi
Tel:
Email:

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER				
Cinsiyet				
	Kadın ()	Erkek ()		
Yaş				
	20-29 ()	30-39 ()	40-49 ()	50 ve üstü ()
Eğitim Durumu				
	Lisans ()	Yüksek Lis. ()	Doktora ()	
Medeni durum				
	Evli ()	Bekâr ()		
Çocuk Sayısı				
	Yok ()	1 ()	2 ()	3 ve fazla ()
Aile Toplam Gelir Seviyesi				
	5000 ve altı ()	5001-10000 ()	10.001 -15.000 ()	15.000 ve üstü ()
Kıdem				
	10 yıl ve altı ()	11-20 yıl ()	21 ve altı ()	
Okul Türü				
	Devlet ()	Özel ()		
	Anadolu Lisesi ()	Meslek Lisesi ()	Lise ()	
	İmam Hatip Lisesi ()	İmam Hatip Ortaokulu ()		
	Ortaokul ()	İlkokul ()		

Ek 2 Yönetim Becerileri Ölçeği

Aşağıda okul yöneticinizin yönetim becerilerine ilişkin bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	Tamamen Katılmıyorum(1)	Katılmıyorum(2)	Kararsızım(3)	Katılıyorum(4)	Tamamen Katılıyorum(5)
1. Öğretmenlere görev verir.	()	()	()	()	()
2. Öğretmenlere sorumluluk verir.	()	()	()	()	()
3. Öğrencilerin başarı durumlarını öğretmenlerle değerlendirir.	()	()	()	()	()
4. Okul ve öğrenci başarıları hakkında öğretmenleri ve öğrencileri bilgilendirir.	()	()	()	()	()
5. Yapılan işlerin yüksek nitelikli olmasını sağlar.	()	()	()	()	()
6. Öğretmenlerin çalışmalarını takip eder.	()	()	()	()	()
7. Resmi yazışma işlemlerini etkili bir biçimde yürütür.	()	()	()	()	()
8. Okul müdürü öğretmenlerin soru ve yorumlarını dikkatle dinler.	()	()	()	()	()
9. Öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini saygıyla dinler.	()	()	()	()	()
10. Sorumluluk alır ve işlere öncülük eder.	()	()	()	()	()
11. Başka okul müdürleriyle işbirliği içinde çalışır.	()	()	()	()	()
12. Çalışmalarını planlı bir biçimde yürütür.	()	()	()	()	()
13. Bir işi yapmak için gereken bilgi ve becerilerini ortaya koyar.	()	()	()	()	()
14. Okulu verimli bir şekilde işletir.	()	()	()	()	()
15. Kendisine soru soranlara iyi bir cevap verir.	()	()	()	()	()
16. Astlarıyla ve üstleriyle problemsiz işbirliği içinde çalışır.	()	()	()	()	()
17. Yıllık çalışma planı hazırlar.	()	()	()	()	()
18. Öğretmenlere çalışmalarını kolaylaştıracak kaynakları sağlar.	()	()	()	()	()
19. Okulda güvene dayalı bir öğrenme iklimi oluşmasını sağlar.	()	()	()	()	()
20. Öğretmenlerle informal iletişimde uygun dil ve anlatım biçimi kullanır.	()	()	()	()	()
21. Öğretmenlerle formal iletişimde uygun stil, dilbilgisi ve anlatım biçimi kullanır.	()	()	()	()	()
22. Zamanı etkili bir şekilde kullanır.	()	()	()	()	()
23. Öğretmenleri alınan kararlardaki değişikliklerden zamanında haberdar eder.	()	()	()	()	()
24. Hedeflere ulaşmak için stratejiler geliştirir.	()	()	()	()	()
25. Bireylerin ve grupların davranışlarını etkiler.	()	()	()	()	()
26. Problemleri bulur.	()	()	()	()	()
27. Öğretmenleri grup çalışmasına yönlendirir.	()	()	()	()	()
28. Okul müdürü sorun çözmede teknik yeterliklerini etkili kullanır	()	()	()	()	()
29. Birebir ve gruplar içinde etkili bir şekilde konuşma ve sunumlar yapar.	()	()	()	()	()
30. Sorunların çözümünde yerinde kararlar alır.	()	()	()	()	()
31. Finansla ilgili ilkeleri yönetim problemlerine uygular.	()	()	()	()	()
32. Öğretmenlerin ilgi alanlarını öğrenir.	()	()	()	()	()
33. Öğretmenlerin grup çalışmalarındaki başarılarını ödüllendirir.	()	()	()	()	()
34. Öğretmenler arasındaki çatışmaları rekabeti geliştirecek biçimde yönlendirir.	()	()	()	()	()

Ek 3 Mizah Davranışları Ölçeği

Aşağıda okul yöneticinizin mizah tarzına ilişkin bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen soruları dikkatlice okuyunuz ve size en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum(1)	Az Katılmıyorum(2)	Orta Düzeyde Katılmıyorum(3)	Çok Katılmıyorum(4)	Tamamen Katılmıyorum(5)
1 ... çok fazla gülmez.	()	()	()	()	()
2 ... başkalarıyla şakalaşmaz.	()	()	()	()	()
3 ... nadiren mizah yapar.	()	()	()	()	()
4 ... başkalarının yaptığı mizaha şüphe ile bakar.	()	()	()	()	()
5 ... kendisine espri yapan kişiye karşı olumlu bir gözle bakmaz.	()	()	()	()	()
6 ... mizah yapan kişileri uyarır.	()	()	()	()	()
7 ... mizah yapan kişileri güvenilir bulmaz.	()	()	()	()	()
8 ... mizahı mesleki değerlerle bağdaştırmaz.	()	()	()	()	()
9 ... mizahı takdir eder.	()	()	()	()	()
10 ... espri yapıldığı zaman güler.	()	()	()	()	()
11 ... olaylara mizahi açıdan bakanlara sempati duyar.	()	()	()	()	()
12 ... kendisine espri yapılmasından mutlu olur.	()	()	()	()	()
13 ... şaka yapmaktan hoşlanır.	()	()	()	()	()
14 ... mizah üretir.	()	()	()	()	()
15 ... fıkraları (olay, zaman ve kişileri) değiştirerek anlatır.	()	()	()	()	()
16 ... yaşanmış olayları mizahi bir dille anlatır.	()	()	()	()	()
17 ... insanları güldürmekten hoşlanır.	()	()	()	()	()
18 ... anılarımızı komik bir dille anlatır.	()	()	()	()	()
19 ... çok sayıda fıkra bilir.	()	()	()	()	()
20 ... başkalarının yaşadığı komik olayları sıklıkla anlatır.	()	()	()	()	()
21 ... olaylara fıkralarla tepkide bulunur.	()	()	()	()	()
22 ... okuduğu komik hikâyeleri, haberleri bizimle paylaşır.	()	()	()	()	()
23 ... birisi hata yaptığında, çoğunlukla onunla dalga geçer.	()	()	()	()	()
24 ... mizahı başkalarını eleştirmek-aşağılamak için kullanmayı sever	()	()	()	()	()
25..birinden hoşlanmazsa, küçük düşürmek için hakkında espri yapar	()	()	()	()	()
26 ... aklına gelen komik şeyleri, insanları incitecek olsa da söyler.	()	()	()	()	()
27 ... espri yaparken genellikle karşısındakinin bunu nasıl kaldıracağını önemsemez.	()	()	()	()	()
28 ... mizahta başarılı olan kişileri küçük düşürmeye çalışır.	()	()	()	()	()
29 ... mizahı, ilişkileri geliştirmek yerine, sınır koymak için kullanır.	()	()	()	()	()
30 ... mizah tarzıyla bizi üzer	()	()	()	()	()

Ek.4 Etik Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/04/2020-1494



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-020
Konu : Etik Onay Hk.

Sayın Hilal Kevser KÖPRÜLÜ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 27.03.2020 tarihli ve 2020/03 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/ezVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE5N3ZHT>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefiye/Şişli - 34295 Kağıtçıbaşı / İSTANBUL
Telefon: +90 212 444 1 428
Elektronik Ağ: <http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Tuğba SÜNNETÇİ
Unvanı: Enstitü Sekreteri



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler: Hilal Kevser KÖPRÜLÜ