



**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**

OKULLARIN MİZAH İKLİMİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA OLAN ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Şule Nur SELÜK

Danışman
Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

SAMSUN
2023

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ PROGRAMI**



**OKULLARIN MİZAH İKLİMİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ
DOYUMUNA OLAN ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Şule Nur SELÜK

Danışman

Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

SAMSUN
2023

TEZ KABUL VE ONAYI

Şule Nur SELÜK tarafından, Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ danışmanlığında hazırlanan “OKULLARIN MİZAH İKLİMİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA OLAN ETKİSİ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 5.7.2023 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Süleyman Davut GÖKER Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret
Üye	Doç. Dr. İbrahim GÜL Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı	☒ Kabul ☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Ahmet TABAK

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi?

Evet ☒

Hayır ☐

22 / 5 / 2023
Şule Nur SELÜK

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : OKULLARIN MİZAH İKLİMİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA OLAN ETKİSİ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 22.5.2023 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 15

Tek kaynak oranı : % 3 çıkmıştır.

22/05/ 2023
Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

ÖZET

OKULLARIN MİZAH İKLİMİNİN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA OLAN ETKİSİ

Şule Nur SELÜK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

Yüksek Lisans, Temmuz/2023

Danışman: Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

Bu çalışmada, okulların mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmada, ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı içinde Erzurum ili Aziziye, Karayazı, Palandöken ve Yakutiye ilçelerindeki ilkokul ve ortaokul kurumlarında görevli 3206 öğretmen oluşturmaktadır. Bu evrenden, basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 478 öğretmen ise araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında “Mizah İklimi Ölçeği” ve “İş Tatmini Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, ilişkisiz grup “t” testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Scheffe testi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri “orta” düzeyde bulunmuştur. Mizah iklimi; pozitif mizah iklimi alt boyutunda “yüksek”, negatif mizah iklimi alt boyutunda “orta”, yönetici desteği mizah iklimi alt boyutunda “yüksek” ve grup dışı mizah alt boyutunda “düşük” düzeydedir. Öğretmen görüşlerine göre, okulların mizah iklimi hiçbir alt boyutta cinsiyet değişkenine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmen görüşlerine göre, okulların mizah iklimi ile öğrenim durumu değişkeni arasında pozitif mizah iklimi, negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yönetici desteği mizah iklimi alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmen görüşlerine göre, okulların mizah iklimi ile kıdem arasında mizah iklimi ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunamamıştır. Öğretmen görüşlerine göre, okulların mizah iklimi ile branş değişkeni arasında sadece yönetici desteği mizah iklimi alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu, ölçeğin genelinde “yüksek” değerlendirmesi içindedir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğrenim durumu değişkeni bakımından lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunu lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Mizah iklimi ölçeği alt boyutları ile iş doyumunu ölçeği toplam puanları arasında; pozitif mizah iklimi ile pozitif yönde, negatif mizah iklimi ile negatif yönde, yönetici desteği mizah iklimi ile pozitif yönde ve grup dışı mizah iklimi ile negatif yönde ilişki vardır. Mizah ikliminin pozitif mizah iklimi, negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi alt boyutlarında iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yönetici desteği mizah iklimi alt boyutu ise iş doyumunu üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir.

Anahtar Sözcükler: Mizah, Mizah iklimi, İş doyumunu, Öğretmen

ABSTRACT

THE EFFECT OF SCHOOLS' HUMOR CLIMATE ON TEACHERS' JOB SATISFACTION

Şule Nur SELÜK

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Educational Sciences

Educational Management Programme

Master, July/2023

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Yüksel GÜNDÜZ

In this study, it was aimed to investigate the effect of schools' humor climate on teachers' job satisfaction. Relational screening model was used in the research. The population of the research consists of 3206 teachers working in primary and secondary schools in Erzurum province Aziziye, Karayazı, Palandöken and Yakutiye districts in the 2021-2022 academic year. 478 teachers selected from this universe by simple random sampling method constitute the sample of the research. "Humor Climate Scale" and "Job Satisfaction Scale" were used to collect data. Frequency, unrelated group "t" test, one-way analysis of variance (ANOVA), Scheffe test, correlation and regression analysis were used in the analysis of the data. In the study, teachers' views on the humor climate of the schools were found to be "moderate". Humor climate; It is "high" in the positive humor climate sub-dimension, "moderate" in the negative humor climate sub-dimension, "high" in the executive support humor climate sub-dimension, and "low" in the out-group humor sub-dimension. According to the teachers' opinions, the humor climate of the schools does not differ according to the gender variable in any of the sub-dimensions. According to the teachers' opinions, significant differences were found between the humor climate of schools and the variable of educational status in the dimensions of positive humor climate, negative humor climate and out-group humor climate. On the other hand, no significant difference was found in the sub-dimension of executive support, humor climate. According to teachers' opinions, no statistically significant difference was found between the humor climate of the schools and seniority in any of the total and sub-dimension scores of the humor climate scale. According to the opinions of the teachers, a significant difference was found between the humor climate of the schools and the branch variable only in the sub-dimension of the humor climate of administrator support. Teachers' job satisfaction is generally within the "high" rating of the scale. No significant difference was found between teachers' job satisfaction and gender, seniority and branch variables. In terms of educational status variable, job satisfaction of undergraduate teachers was found to be higher than graduate teachers. Between the sub-dimensions of the humor climate scale and the total scores of the job satisfaction scale; There is a positive relationship with a positive humor climate, a negative relationship with a negative humor climate, a positive relationship with a supervisor support humor climate, and a negative relationship with a non-group humor climate. It is seen that humor climate is a significant predictor of job satisfaction in the sub-dimensions of positive humor climate, negative humor climate and out-group humor climate. Executive support, on the other hand, humor climate sub-dimension is not a significant predictor of job satisfaction.

Keywords: Humor, Humor climate, Job satisfaction, Teacher

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans Tezi çalışması olarak yürüttüğüm bu araştırmada baştan sona değerli vaktini, bilgisini ve desteğini esirgemeyen, önerileriyle yoluma ışık tutan, öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyacağım tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans eğitimim sürecinde, yardımlarını ve desteklerini her zaman hissettiğim ve alanda öğrendiğim her şey için minnettar olduğum hocalarım Sayın Prof. Dr. Cevat ELMA'ya, Sayın Doç. Dr. İbrahim GÜL'e ve Sayın Dr. Öğretim Üyesi Hüseyin ASLAN'a çok teşekkür ederim. Jüri üyesi olarak tezime yaptığı değerli katkılardan dolayı Sayın Prof. Dr. Süleyman Davut Göker'e teşekkür ederim. Değerli katkıları için Sayın Dr. Öğretim Üyesi Canan SAVRAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Yaşamım boyunca yanımda olan ve beni koşulsuz seven, bugüne kadar kazanmış olduğum maddi ve manevi varlığımın temelini oluşturan, beni eğitim hayatım boyunca destekleyen annem ve babam Songül ve İdris SELÜK'e çok teşekkür ederim.

Bu süreçte manevi desteklerini her an hissettiğim, bana hep inanan ve yanımda olan arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Şule Nur SELÜK

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL ve ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TABLolar DİZİNİ	viii
1. GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	1
1.2.Araştırmanın Amacı	4
1.3.Araştırmanın Önemi	4
1.4.Sayıtlılar	5
1.5.Sınırlılıklar	5
1.6.Tanımlar	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1.Mizah ve Mizahın Önemi	7
2.1.1.Mizah Kuramları.....	10
2.1.2.Mizah Türleri.....	14
2.1.3.Olumlu ve Olumsuz Mizah	17
2.1.4.Mizah Tarzları	18
2.1.5.Örgütlerde Mizah İklimi	23
2.1.6.Okulların Mizah İklimi	28
2.1.7.İlgili Araştırmalar	30
2.2.İş Doyumu.....	32
2.2.1.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	35
2.2.2.İş Doyumu Kuramları	43
2.2.3.Öğretmenlerin İş Doyumu.....	50
2.2.4.İlgili Araştırmalar	53
3. YÖNTEM.....	61
3.1.Araştırma Modeli	61
3.2.Çalışma Grubu.....	61
3.3.Verİ Toplama Araçları.....	63
3.3.1.Kişisel Bilgiler Formu.....	63
3.3.2.Mizah İklimi Ölçeği.....	63
3.3.3.İş Doyumu Ölçeği.....	65
3.4.İşlem	65
3.5.Verİ Analizi	66
4. BULGULAR	68
4.1.Okulların Mizah İklimine İlişkin Bulgular	68
4.2.“Okulların Mizah İklimi Ölçeği” Toplam Ve Alt Boyut Farklılıklarına İlişkin Bulgular	71
4.3.İş Doyumuna İlişkin Bulgular	75
1.1.“İş Doyumu Ölçeği” Toplam Ve Alt Boyut Farklılıklarına İlişkin Bulgular.....	76
1.2.Okulların Mizah İklimi ile İş Doyumu Ölçekleri Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler	78

1.3.“Okulların Mizah İklimi Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Puanlarından; “İş Doyumu Ölçeği” Toplam Puanlarını Yordamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular	79
5. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER	81
5.1.Sonuç ve Tartışma	81
5.1.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	81
5.1.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	83
5.1.3.Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	84
5.1.4.Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	85
5.1.5.Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	87
5.1.6.Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	88
5.2.Öneriler	89
KAYNAKÇA.....	91
EKLER	102
ÖZGEÇMİŞ	110



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları.....	62
Tablo 3.2. Ölçeklerin Madde Aralık Değerlendirmeleri	66
Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Pozitif Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	68
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Negatif Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	69
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Yönetici Desteği Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	69
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Grup Dışı Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	70
Tablo 4.5. Öğretmen Algılarına Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeğinin Alt Boyut Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	71
Tablo 4.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları Arasındaki Farklar	72
Tablo 4.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları Arasındaki Farklar	73
Tablo 4.8. Kıdem Değişkenine Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları Arasındaki Farklar (ANOVA)	74
Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri	76
4.11. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar	76
Tablo 4.12. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar.....	77
Tablo 4.13. Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar (ANOVA)	77
Tablo 4.14. Branş Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar ...	78
Tablo 4.15. “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” ” ve “İş Doyumu Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Toplam Puan Arasındaki İlişkiler	79
Tablo 4.16. Regresyon Analizi Sonuçları Okulların Mizah İklimi/ İş Doyumu Toplam Puanlarından İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanlarının Yordanması	80

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günlük yaşamda hepimizin mutlaka mizah yapılan bir ortamda bulunduğu ve ortamı etkilediğine şahit olduğu olmuştur. Sosyal yaşantımızda ya da iş ortamında biri bir fıkra anlatır, başından geçen esprili bir olayı anlatır ya da istemeden gülünç bir duruma düşer. Bunun bizi güldürdüğüne ve kahkahalara boğduğuna şahit oluruz. Bu durumu nasıl algıladığımıza bağlı olarak verdiğimiz tepkinin boyutu da değişebilir. Bazı anlarda gülümseyip geçerken bazı anlarda ise kahkahalarımızın yükselmesine engel olamayız. Verdiğimiz tepkinin boyutu ne olursa olsun ortama neşe kattığı ve gergin bir ortam ise ortamın yumuşadığı olmuştur. Sıradan bir günde bile çoğumuz bu tür durumlarla karşı karşıya geliriz.

İnsanlar gününün büyük bir bölümünü örgütlerde ve çalışma arkadaşları ile etkileşim halinde geçirmektedir. Günlük yaşamın büyük bir kısmını oluşturan örgütler insan yaşamının kaçınılmaz bir parçasıdır. İnsan sosyal bir varlıktır. Her an iletişim ve etkileşim içinde bulunmak ister. Çalışma arkadaşlarıyla veya yöneticileriyle bir paylaşımda bulunmak çalışma isteğini ve motivasyonunu etkiler. Bu nedenle, örgütlerdeki insan ilişkilerinin önemi büyüktür. Şakalaşmalar, birlikte ortak bir anıya gülmek ve herhangi birinin komik bir anısını anlatması işe eğlence ve renk katar. Her insan mutlu olduğu ve neşelendiği ortamları seveceği gibi örgütte bu durumların yaşanması onu işini sever hale getirir. İşini ve çalışma ortamını seven bir kimsenin doyum düzeyinin artması beklenen bir durumdur. İşten tatmin olmak çalışan ve örgüt olmak üzere iki tarafın da hedeflerine ulaşmasında önemli rol oynar.

Mizah, insanların karakterlerini tanımlarken sıkça kullanılan bir kavramdır. ‘Komik’, ‘gülünç’, ‘esprili’, ‘şakacı’, ‘mizah anlayışına sahip’, ‘mizah yeteneğine sahip’ gibi nitelemeler günlük hayatta insanların davranışları hakkında yorum yapılırken sıkça duyabileceğimiz ifadelerdir (Recepoğlu, 2011). Okullarda da öğretmenlerin branşlarına göre ya da ders esnasındaki tavırlarına göre bu tür nitelemelerde bulunulması sıkça karşılaşılan durumlardandır. Öğretmenin ders anlatımı sırasında anekdotlara yer vermesi ve esprili bir dille anlatması komik, esprili gibi nitelendirilmesine neden olurken öğretmenler odasında da çalışma arkadaşlarıyla şakacı bir dille iletişim kullanması yine mizahi bir kişiliği olduğunu haber vermektedir.

Öğretmenin öğrencileriyle ve çalışma arkadaşlarıyla arasındaki mizahın yanı sıra yöneticileriyle ya da yöneticilerin onlarla mizah yapabilme durumu örgüt hakkında pek çok fikir vermektedir. Mizahın, esprilerin ve şakaların havada uçtuğu bir örgüt ortamı çalışanlarının her gün hevesle işe geldiğinin bir habercisi olabilir. Kahkahaların duyulduğu bir öğretmenler odası öğretmenlerin işten belediklerini aldıklarını veya manevi olarak da işten doyum sağladıklarını ifade edebilir. Bununla birlikte öğretmenin yöneticisiyle iletişimde şakalaşmaların yer alması, yöneticinin öğretmenlerle esprili bir dille iletişim kurması örgüt iklimi açısından pek çok fikir edinmemize olanak sağlar. Örgüt ikliminin olumlu ya da olumsuz havası öğretmenlerin iş doyumunu geniş çapta etkiler. Bu etkinin yönünün belirlenmesi örgütün en önemli faktörünün sisteme verim sağlaması açısından önemlidir.

Örgütsel mizah kullanımı genellikle yapıcı ve olumlu duyguları çağrıştırmaktadır. Bu yaygın düşünceyle birlikte mizahın düşünenin aksine yıkıcı ve olumsuz etkileri de mevcuttur. Dolayısıyla, mizahın bilinçli bir şekilde etkili kullanımıyla bu yıkıcı sonuçlar bile örgütün lehine çevrilebilir. Mizah, kullanım amacı ile örgütte dengeleri değiştirebilecek güce sahiptir. Böylece, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde mizah kullanımının örgüt iklimine etkisi dikkat çekicidir (Şahin, 2018). Örgütte bireylerin iğneleyici bir dille konuşması, olayların veya durumların alay konusu olması, koyulan kuralların alay malzemesi olması gibi durumlar kişinin karakteri hakkında önemli bilgiler verirken örgütün iklimi hakkında da önemli bilgiler vermektedir.

İnsan unsurunun örgüte kattıklarının önemi anlaşılır hale geldiğinde okullardaki insan gücünün de önemi anlaşılmıştır. Okullardaki insan gücünün büyük bir kısmını öğretmenler oluşturmaktadır. Eğitim amaçlarını gerçekleştirebilmek için öğretmenin okuluna karşı hem bağlılık duyması hem de okulda bulunmaktan dolayı mutluluk hissetmesi, belirli bir doyum düzeyine ulaşması büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin, görev yapmakta oldukları okullarına karşı belirli bir doyum düzeyine ulaşmaları, ait ve bağlı hissetmeleri dolaylı olarak akademik başarının artırılmasına katkı sağlar. Öğretmenlerin yaptıkları işten en üst seviyede doyum sağlamaları hem kendilerinin hem de kurumlarının en üst seviyede yarar sağlamasını beraberinde getireceği öngörülmektedir.

İş doyumunu çalışanın işine karşı geliştirdiği bir tutum ve bir algı durumudur. İşte geçirdiği her an ve her gün edindiği deneyimlerinin bir sonucu olarak yaptığı bir

değerlendirmedir. Memnuniyeti, memnuniyetsizliği, içsel ve dışsal faktörleri içerir. Bu durum hem çalışanın, hem yöneticinin hem de çevrenin etkisi altındadır. Bu yüzden iş doyumunu ölçmek zordur. Bir anlamda iş doyumunu, çalışanın beklentisi ile o işten elde ettikleri arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bu bakımdan, bu uyumun düzeyi çalışanın iş doyumunu hakkında bilgi vermektedir (Mullins, 2005). İş doyumunu etkileyen birçok faktör vardır. Çalışanın kendisini o örgüte değer katan bir unsur olarak hissetmesi çabalarının karşılığını aldığını düşünmesine yardımcı olmaktadır. Öğretmenlik büyük oranda duygusal ve psikolojik bağ kurularak yapılan bir iştir. Gösterdiği çabaların karşılığını aldığını düşünmesi duygusal olarak tatmin edilmesi ile doğru orantılı olduğu öngörülmektedir. Çalışma arkadaşları ile şakalaşarak, komik fıkralar anlatarak eğlenceli vakit geçirmesi ve örgütte mizah kullanılmasını destekleyen bir yöneticiye sahip olması öğretmenlerin yüksek performans sergileyerek öğrenci başarısını olumlu yönde etkilemeleri kaçınılmazdır.

Mizah, insanların komik olarak algıladığı ve başkalarında neşe ve kahkaha uyandıran, genel olarak olumlu, sosyal olarak arzu edilen bir çağrışım içeren bir terimdir (Martin, 2007). Eğlenceli bir çalışma ortamına sahip olmak iş doyumunu sağlamakta önemli bir etmendir. Yapılan araştırmalarda mizahın sınıf atmosferine ve öğretmen davranışlarına etkileri vurgulanırken (Özkan, 2008; Fidanoğlu, 2006; Karagöz, 2009; Recepoğlu, 2008) okulların mizah iklimine ilişkin yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür.

Literatür taramasıyla öğretmenlerin iş doyumunun çeşitli değişkenler açısından inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmıştır (Chen, Zhou ve Wu, 2022; Balga ve Antala, 2022; Toropova, Myberg ve Johansson, 2021; O'Shea, 2021; Khun-inkeeree, Yaakob, WanHanafi, Yusof ve Fauzee-Omar, 2021; Troesch ve Bauer, 2017; Chong, Mansur ve Ho, 2015; Menon ve Athanasoula-Reppa, 2011; Chen, 2010; Ma ve MacMillan, 1999; Hoppock, 1935; Çevik, 2002; Başar, 2022; Topçu, 2021; Sarı, 2021; Konca ve Dikmenli, 2021; Kerim 2021; Evran, 2021; Azimli ve Ada, 2022; Güzel ve Kirazoğlu, 2020; Ekmen, 2020; Sarıkaya, 2019; Korkmaz, 2019; Karakuş, 2019; Çoban, 2019; Kadioğlu, 2018; Karakaya-Çiçek ve Çoruk, 2017; Akkaş, 2017; Ereş ve Akyürek, 2016; Yılmaz ve Boğa-Ceylan, 2011). Mizah iklimine ilişkin yapılan çalışmalar da mevcuttur (Şahin ve Gök, 2020; Şahin, 2016; Balanchard, Stewart ve Cann, 2014; Cann, Watson ve Bridgewater, 2014). Ancak bu çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. İlköğretim kurumlarının mizah iklimi ve öğretmenlerin

iş doyumu ayrı ayrı araştırılmasına rağmen, literatürde ilköğretim kurumlarının mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini araştıran başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle araştırmanın öncelikle mizah iklimi ve iş doyumu literatürüne katkı sağlayacağı ve alana ilişkin bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Araştırma “mizah iklimi” kavramının daha fazla çalışılması ve yaygınlaştırılması açısından önemlidir. Ayrıca ilköğretim kurumlarında mizah kullanım düzeyi, mizah iklimi ve öğretmenlerin iş doyumu hakkında bilgi vererek değişkenlerin birbirini yordama durumunu belirlemek açısından önem taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı okulların mizah iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1. Okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri ne düzeydedir?
2. Okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
3. Öğretmenlerin iş doyumu ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
5. Öğretmenlerin okulların mizah iklimine ilişkin algıları ile öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin okulların mizah iklimine ilişkin algıları iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgüt yönetiminde çalışanların duygu durumlarının göz ardı edilerek onları sadece üretime katkı sağlayan makineler olarak gören yaklaşımlar son dönemlerde geçerliğini kaybetmiştir. Eğitim kurumları bilgi aktarımının yanı sıra toplumlarının temelini oluşturmaktadır. Okullar, birer fabrika gibi üretim yapılan yerler olmadığı gibi gelecek nesillere kültür ve bilgi aktarımının sağlanmasında etkili olan öğretmenler de birer makine değildir (Bıçak, 2021). Öğretmenlerin mesleklerinden beklediklerinin karşılanması ve tatmin olmaları için çalışma ortamlarının onlara mutluluk vermesi önem taşımaktadır. İş eğlenceli hale getirmenin birçok yolu

vardır. Öğretmen-öğretmen ve öğretmen-yönetici iletişimde mizah kullanımı örgütte bulunmayı daha eğlenceli hale getirmekte bir araç olarak kullanılabilir.

“Mizah İklimi Ölçeği” ile örgütlerin mizah iklimini ölçülebilir hale getirilmiştir (Cann, Watson ve Bridgewater, 2014). Bu bağlamda oluşturulan kuramsal çerçeve ise mizah iklimine ilişkin araştırmalara önemli derecede katkı sağlayarak yapılacak çalışmalara ışık olmuştur. Ölçeğe yaptığı Türkçeye uyarlama çalışması ile Şahin (2016), okulların mizah ikliminin ölçülebilir hale gelmesine katkı sağlamıştır. Yapılan alanyazın incelemesinde okul mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumunu ne düzeyde etkilediği ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile okul mizah iklimi ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki araştırılarak literatüre katkıda bulunulması açısından önemlidir.

1.4. Sayıtlar

Araştırmada aşağıdaki varsayımlara göre hareket edilecektir:

1. Öğretmenlerin okulların mizah iklimine ilişkin algıları ve öğretmenlerin iş doyumunu özellikleri bilimsel olarak ölçülebilen kavramlardır.
2. Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri yanıtların içten ve samimi olduğu kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında Erzurum ilinin Aziziye, Karayazı, Palandöken ve Yakutiye ilçelerindeki resmi ilköğretim ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin verdiği yanıtlar ile sınırlıdır.
2. Araştırma, kullanılan istatistiksel analizler ve bu analizlere getirilen yorumlar ile sınırlıdır.
3. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler ve kaynaklar araştırmanın sınırını oluşturmaktadır.

1.6. Tanımlar

Öğretmen: Önceden belirlenmiş hedefler ve planlar doğrultusunda eğitim ve öğretime dair bütün etkinlikleri planlı ve programlı bir şekilde organize ederek yürütme yükümlülüğü içerisinde olan kimsedir (Wikipedia, 2023).

Mizah: Komik olarak algılanan ve başkalarında neşe ve kahkaha uyandıran, genel olarak olumlu, sosyal olarak arzu edilen bir çağrışım içeren bir terimdir (Martin, 2007).

Mizah İklimi: Mizah iklimi, mizahın örgüt iklimine etkisidir. İş ortamının bir parçası olarak çalışanlar tarafından mizahın nasıl deneyimlendiği ve işteki bireyler arasındaki mizahi etkileşimlerdir (Cann, Watson ve Bridgewater, 2014).

İş: Kişinin meydana bir ürün çıkarmak (Tosun, 1992) ve toplumun ondan beklentilerini karşılamak, sorumluluklarını yerine getirebilmek (Orhan, 1997) için yaptığı eylemlerin bütünüdür.

Tatmin: İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama ve gönül doygunluğuna ulaşmaktır (TDK, sozluk.gov.tr).

İş Doyumu: Kişinin çalıştığı işin tüm yönlerinin iç dünyasında meydana getirmiş olduğu pozitif duyguların bütünüdür (Mahmutoğlu, 2008). Bireyin işinden elde ettiği maddi veya manevi kaynaklı çıkarlar ile iş arkadaşları ile geliştirdiği ilişkilerin getirdiği mutlu olan hali şeklinde de ifade edilebilir (Eren, 2006).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Mizah ve Mizahın Önemi

Mizah, günlük yaşamda herkes tarafından bilinen ve herkesin karşılaştığı bir kavramdır. İnsan yaşantısının kaçınılmaz bir parçası olması ve geniş çapta sonuçlara neden olması bakımından önem taşımaktadır. Bu yüzden mizahın araştırılması ve bu bağlamda çalışmalar yapılması çalışma yaşamında da anlaşılması ve lehte kullanılması açısından örgüte olumlu katkı sağlayacaktır. Kelime anlamına bakıldığında mizahın Arapçadan dilimize “müzah” kelimesinden geçtiği görülmektedir. Zamanla dilimize yerleşen mizah kelimesi için Türkçede eğlendirme, güldürme ve bir kimsenin davranışına incitmeden takılma amacını güden ince alay; gerçeğin güldürücü yanlarını ortaya koyan edebiyat türü, ironi tanımı yapılmıştır (TDK, 2005). İngilizcede mizah kelimesine karşılık gelen “humour” ya da “humor” kelimesi güldürü, espri, şaka, mizaç, huy, ruh hali, keyif, neşe ve salgı anlamlarına gelmektedir (Fedai, 2009).

Tarih boyunca felsefe, edebiyat, psikoloji ve sosyoloji araştırmacılarının ilgisini cezbeden ve çokça tartışmalara konu olan mizah kavramı üzerinde herkesin onayladığı ve kabul ettiği ortak bir tanım bulunmamaktadır. Araştırmacılar en azından ortak bir tanım yapılamadığı konusunda hemfikir olmuştur (Yerlikaya, 2007). Bahsedilen disiplinlerin insan yaşamına önemli roller yüklediği görülmektedir. Yeni insanlar tanırken ve insanların karakterlerini tanımlarken onların mizah duygusuna sahip olup olmadıklarına değiniriz. Hatta bazılarının mizah duygusuna daha çok sahip olduğunu söyleriz. Ancak tam olarak hangi özelliğin mizah duygusuna karşılık geldiğini söylemekte ya da bu ölçümü neye göre yaptığımızı ifade etmekte güçlük çekeriz. Dolayısıyla mizah kavramı için tek ve net bir tanım yapmam mümkün gözükmemektedir.

Günümüzde mizah sözcüğü, komik olarak algılanan ve başkalarında neşe ve kahkaha uyandıran, genel olarak olumlu, sosyal olarak arzu edilen bir çağrışım içeren bir terimdir (Martin, 2007). Buradan hareketle, mizahın insanlar için mutluluk kaynağı oluşturduğunu ve neşeyi çağrıştırdığını söylemek mümkündür. Mizah pek çok toplum için önemli ve faydalı sosyal bir araçtır. Mizahın evrensel bir özelliği vardır ve her kültürde geçmişten gelerek pozitif etkilerini insan yaşamında göstermektedir. Mizah aynı zamanda, toplumların geçmişten günümüze

biriktirdikleri gelenekleri, görenekleri, adetleri ve kültürleri gibi manevi değerler arasındadır. Bütün bunların arasında nesilden nesile aktarılan mizah, toplumlar için önemli bir yere sahiptir (Uğur, 2007). Yüzyıllardır değerini koruyan ve kuşaktan kuşağa aktarılan Karagöz ve Hacivat, Nasreddin Hoca fıkraları gibi değerler Türk toplumu için önem taşımaktadır.

Mizah, yaşamın hemen her alanında karşılaşılan; duygu, düşünce ve davranışların sonucu olarak iç gülmeden kahkahaya kadar varabilecek derecede farklılık gösteren bir tepki biçimidir. Şaka, latife ve ince alaya dayalı ifade biçimleri bu tepkinin içine giren başlıca unsurlardır (Aydın, 2006). Bu bağlamda, mizahi durumlara verilen tepkilerin de değişiklik gösterdiği sonucu çıkarılmaktadır. Mizah, bazen bir gülümsemeyle geçirtilen bazen de kahkaha ile sonuçlanan bir dizi olayları meydana getirmektedir. Mizahın bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal olmak üzere dört boyutu vardır. Mizahın oluşması ve mizahi yetkinliğe sahip olmak için bu dört boyuta ait becerilerin bir arada gelişim göstermesi gerekmektedir. Yapılan bir espriyi kavramak ve anlatılan bir fıkrayı anlamak bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal becerilere sahip olmayı gerektirir (Solomon, 1996). Ayrıca bir ortamda mizah yapılması ile oluşan pozitif duyguları paylaşan insanlar arasında iletişim ve ilişkileri geliştirmesi açısından mizahın sosyal bir araç olması yönü de önem taşımaktadır.

Mizah fizyolojik bir boyutta ele alındığında; karmaşık bir uyarının büyük bir fizyolojik tepkiyi ortaya çıkardığı tek yaratıcı eylem alanı olarak tanımlanmıştır (Koestler, 1997; akt. Özdolap, 2015). Mizahın çeşitli tanımları bir araya getirilerek; bazen bir alay türü, bazen rahatlatanın bir çeşidi ve bazen de gerçeğin daha farklı bir şekilde ifade edilişi olduğunu belirtilmiştir. Bir başka tanımda Lyttle (2001), mizahın karmaşık ve değişken bir zemin üzerinde bir uyarının mutluluk duygusunu tetiklemesiyle oluştuğunu, burada bir tepkinin mutlaka ortaya çıkmasının gerekmediğini öne sürmektedir. Mizahın, insanların söylediği veya yaptığı, komik olarak algılanan ve başkalarını güldürmeye meyilli olan her şeyi ve bu tür eğlenceli bir uyarıyı hem yaratmaya hem de algılamaya giden zihinsel süreçleri ifade eden geniş bir terim olduğu bu tanımlardan açıktır (Martin, 2007).

Mizah uygun tarzda ve koşullarda kullanıldığında çoğu zaman sihirli bir değnek gibi ortama dokunur ve gerginliği azaltır. Bu bağlamda, mizah; stres ya da duygusal gerilim yaşatan durumlarda ortamdaki duygu yükünü azaltan bir araç

olarak işlev görebilmektedir (Öz ve Hiçdurmaz, 2010). Buradan hareketle mizahın iletişimin etkililiğini sağlayan bir faktör olduğu da söylenebilir. İletişim süreci içinde mizah ve mizah kullanımı önemli bir yer tutmaktadır. Bir iletişim aracı olarak mizah, kişilerin dikkatini çekmeyi sağlamaktadır. Bu nedenle mizah, örgütler üzerinde önemli bir yere sahiptir. Mizah duygusu, yaşamın gülünç ve anlamsız taraflarının farkına varma yeteneğidir. Hiç beklenmeyen ve zayıf anlarda bile gülmenin oluşmasını saylayabilir. Karşılıklı hoşgörü ile birlikte bazı durumlarda hedef kişinin noksan yönü anlatılmak istendiğinde de mizaha başvurulabilir (Uğur, 2007). Astın üstü eleştirme yöntemi olarak da mizahın kullanıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, mizahın olayları ve durumları yumuşatarak sunduğu gözlerden kaçmamaktadır.

Gülme, toplumsal anlamda yarar sağlama işlevine sahiptir. İnsanın komik olan bir durumun tadını tek başına alamayacağını, gülmenin bir yankıya ihtiyacı olduğunu belirterek, mizahın doğuş nedeninin, ne kadar doğal bulunursa, sonucun da o kadar komik görüneceğini söylemektedir. Mizahi durumların ne kadar kendiliğinden gerçekleştiği, ona verilecek tepkinin de seviyesini değiştirmektedir. Bununla birlikte gülmenin bir yankıya gereksinimi olduğu, mizahın kişiler arası iletişimi düzenlediğini göstermektedir. Farklı karakter, özellik ve kültürdeki bireylerin mizah sayesinde ortak bir duyguya sahip olması, mizahın sosyal ilişkileri güçlendirdiğinin en büyük kanıtıdır. İnsanın sahip olduğu bir özelliğin iyi anlaşılabilmesi için, aynı özelliğe sahip olmayanların durumundan faydalandığı gibi, mizahi bir anlayışa sahip olmanın tanımı da büyük oranda bu anlayışa sahip olmamanın ne demek olduğu ile anlaşılır hale gelmiştir (Çelik, 2014). Bir kimsenin ciddi, bencil ve katı özelliklerini tanımlamak için mizah duygusuna sahip olmadığı ifade edilir. Olumsuz özellikleri bu şekilde olumlu ifade etmek mizahın iletişimi kolaylaştırma yönüne vurgu yapmaktadır.

Yapılan tanımlardan yola çıkarak mizahın kimi zaman alayın bir türü, kimi zaman olanın olduğu gibi değil de farklı bir şekilde ifade edilişi veya anın rahatlığıyla mutluluğun ve neşenin bir dışavurumu olduğunu söylemek mümkündür. Mizah karşımıza bazen edebi metinlerde bazen de günlük yaşantımızda çıkmaktadır. Sık karşılaşılan ve çokça aşına olduğumuz mizah kavramına ait tanımın yapılmakta zorlanması ve toplumlara, kültürlere veya zamanlara göre farklılık göstermesinin nedeni onun soyut bir kavram olması olabilir (Karagöz, 2009). Mizahın tanımları, ifade edilmek istenilen yönü ve vurgu yapılmak istenilen noktaya göre farklılık

göstermektedir. Gerek ortaya çıkış şekli gerekse karşı tarafa geçirdiği duygular bakımından mizah kavramının ifade ediliş şeklinde farklılıklar görülmektedir. En genel ve en kısa tanım olarak Albert Einstein “mizah, gülen düşüncedir” ifadelerini kullanmıştır. Bu çerçevede, mizahın gülmek ve güldürmek amacıyla söylenen ve yazılan her şey olduğu söylenebilir.

2.1.1. Mizah Kuramları

Tarihsel gelişimi incelendiğinde mizah, antik çağlardan günümüze kadar incelenmiştir. Bu süre içinde mizaha yüklenen anlam değişmiştir. Mizahın kökeninin gülme kavramı ile ilişkilendirilerek insanlığın var oluşuna kadar uzanmakta olduğu düşünülmektedir. Mizah her dönemde, bugünkü anlamda iyi karşılanmamıştır. Mizah duygusuna sahip olmanın olumlu bir özellik olarak görülmediği de olmuştur. 1680’lerde tüm Avrupa’da mizahın anlamı sosyal normlardan sapan davranışları, anormalliği, anlam verilemeyen ve garip hareketleri ifade bir kavram olarak kullanılmıştır. Daha sonra, gülmenin bu istem dışı ve tuhaf tarafı mizah olarak tanınarak zamanla mizah, başkalarını güldürme yeteneği olarak görülmüştür (Ruch, 1998).

Mizahın üzerine atfedilen olumsuz anlamı, uzun yıllar sürmüştür. Öyle ki gülünen şeyin sadece tuhaf olarak atfedildiği ve buna bağlı olarak kazandığı olumsuz imajını on sekizinci yüzyılın insancıl hareketleriyle birlikte üzerinden atmıştır. Böylece etik ve toplumsal olarak tuhaf bir kavram olmaktan çıkıp olumlu bir karakter özelliği haline gelmiştir (Sayar, 2012). Tarihsel süreç içerisinde mizahın anlamının değişiklik gösterdiği ve buna bağlı olarak araştırmacılar tarafından farklı şekillerde açıklandığı, tanımlandığı görülmektedir. Bu bağlamda, mizah kuramları da birbirinden farklılık göstermektedir. Bu farklılığın, mizah kavramını farklı dönemlerde algılanma şeklinden ve farklı yönlerinin vurgulanmasından doğduğu görülmektedir. Mizah kuramları birbirinin açığını kapatmak üzerine değil aksine birbirini tamamlamak üzerine ortaya çıkmıştır. Kuramlar ile birlikte mizahın toplumlara ve zamanlara göre farklı algılandığı, mizah ve gülmenin farklı açılarla değerlendirildiği ve her kuramın gülmenin başka bir yönüne açıklık getirdiği görülmektedir (Şahin, 2018). Birbirinden farklı ve çok çeşitli mizah kuramları olmasına karşılık mizahı ve gülmeyi açıklayan ortak bir kuramdan bahsetmek mümkün değildir. Buna rağmen, her kuramın ayrı ayrı kendi içinde değerli olduğu ve mizahın vurgulanan yönüne dair geçerli ifadeler olduğu görülmektedir.

“İnsanlar neden güler?” sorusundan hareketle mizah ve gülme kavramlarına çeşitli bakış açıları ile mizah kuramları ortaya çıkmıştır. Kimi düşünürlere göre, iki düşünce arasındaki karşıtlık gülmemizin sebebidir. Maymun görünce gülmemiz bize insanı hatırlattığı halde insan olmayıp onun karşıtı olmasındandır (Nesin, 1973). Ciddi ve resmi olunması gereken bir ortamda ortaya çıkan durumlar, bir çocuğun hapsirilmesi gibi, gülmeye neden olabilir. Gülmenin çeşitli sebepleri farklı sınıflandırmaların yapılmasına neden olmuştur. Yerli ve yabancı literatür taraması yapıldığında mizah kuramlarına farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu kuramlar birbirine benzerlik göstermekle birlikte mizah bilişsel, davranışsal ve psikanalitik yaklaşımlarla ele alınmıştır. Mizah araştırmalarının farklı sınıflandırmalara sahip olmasına rağmen üç kuramın öne çıktığı ve araştırmacılar tarafından kabul edildiği görülmektedir. Bu kuramlar; üstünlük kuramları (superiority theory), uyumsuzluk kuramları (incongruity theory) ve rahatlama kuramları (relief theory) olarak üç başlıkta ifade edilmiştir. Bu kuramlar, mizahın durumdan duruma göre nasıl tepkiler oluşturduğunu ve nasıl çalıştığını açıklamaya yöneliktir. Yani üstünlük, uyumsuzluk ve rahatlama kuramları değiştiği bakış açılarıyla mizahın ayrı yönlerini göstermiştir (Şahin, 2016). Mizah kuramlarının bu şekilde üç grupta ele alınması araştırmacılar tarafından yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Aydın, 2006; Çimen, 2011; De Koning ve Weiss, 2002; Duncan, 2006; Martin, Rich ve Gayle, 2004; Morreal, 1983; Receptoğlu, 2001; Sayar, 2012).

Mizah kuramları ile ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmacıların yaptıkları sınıflandırmalar bağlamında bu çalışmada en yaygın kuramlar olarak da adlandırabileceğimiz üstünlük kuramları, uyumsuzluk kuramları ve rahatlama kuramlarına yer verilmiştir.

2.1.1.1. Üstünlük Kuramı

Bilinen en eski ve en yaygın mizah kuramı olan üstünlük kuramı, mizahı kişinin diğer insanlar üzerinde üstünlük kurmak için kullandığını vurgulamaktadır. Bu kuram en azından Platon ve Aristoteles gibi filozoflara kadar uzanmaktadır. Platon (M.Ö. 428-348) gülmenin kötülükten kaynaklandığını belirtmiştir. Ona göre, diğer insanlarda gülünç olana güleriz. Arkadaşlarımızı bile talihsizlik içinde gördüğümüzde acı yerine zevk hissederiz. Benzer şekilde Aristoteles de (M.Ö. 384-322) komediyi ortalamadan daha kötü insanların taklidi olarak görmüş ve onu “çirkin bir tür” olarak adlandırmıştır (Morreal, 1983).

Aristo ve Platon tarafından ortaya atılan üstünlük kuramı Hobbes tarafından daha detaylı olarak ele alınmış ve geliştirilmiştir. Hobbes'a göre, gülme birdenbire duyulmuş bir gururdur. Örneğin, sağlam bir insanın çolak birini ya da bir kamburu görünce gülmesi kendi bütünlüğüne karşı birdenbire bir gurur duymasından doğmaktadır (Nesin, 1973). Bu bağlamda üstünlük teorisinin kişinin kendini diğer insanlardan daha iyi hissetme ihtiyaçlarına odaklandığı görülmektedir. Benzer durumlarda kişi bir başkasına zarar verecek şekilde güler ve şaka yapar. Bunun sonucunda kendini daha iyi ve üstün hisseder (Fidanoğlu, 2006).

Gruner (1999), üstünlük teorisini yeniden formüle etmiştir ve teori üç parçayı içermektedir:

- Her mizahi durumda bir kazanan bir kaybeden vardır.
- Mizahi durumlarda her zaman uyumsuzluk vardır.
- Mizah sürpriz unsurunu gerektirmektedir.

Üstünlük kuramı yaklaşımlarına ve araştırmacılara göre bu teorinin genel olarak, bir kişinin bir başkasını küçük düşürmek, aşağılamak ya da onurunu kırmak amacıyla ortaya çıktığı görülmektedir. Bütün bunlar arasında Gruner'in de belirttiği gibi mizahın bir kazananı ve bir kaybedenin olması bu kuramın en çarpıcı özelliğidir. Üstünlük kuramı, gülmenin sadece alaycı yönünde değindiği ve sadece mizahı yapanın bundan zevk aldığını vurgulaması yönüyle mizahı tek başına açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bununla birlikte birçok mizahi durumu açıklamak için bu kuramdan yararlanılmaktadır.

2.1.1.2. Uyuşmazlık Kuramı

Uyuşmazlık kuramı, üstünlük kuramıyla benzerlik göstermektedir. Ancak bu iki kuramı birbirinden ayıran özellik, uyumsuzluk kuramının gülmenin ve mizahın sosyal ve duygusal yönünden çok bilişsel yönü üzerindedir. Uyuşmazlık kuramının arkasındaki temel fikir çok genel ve oldukça basittir. Oldukça sıradan ve rutinleşmiş bir dünyada yaşıyoruz. Bu alışılmışlığa ters düşen bir olayla veya durumla karşılaştığımızda güleriz (Morreal, 1983). İlk kez Aristoteles, uyumsuzluk teorisine dikkat çekmiştir. Ancak uyumsuzluk teorisine beklediği ilgiyi bulamamıştır. Teorinin detaylı ve ayrıntılı ifadesi 18. yy sonlarıyla 19. yy başları itibarıyla yapılmıştır. Uyuşmazlık teorisinin en bilindik teoristleri E. Kant ve A. Schopenhauer'dir (Yardımcı, 2010). Bu kuram, kabullenilmiş ve rutinleşmiş

olaylarda beklenmeyen bir durum oluşması halinde mizahın oluştuğu görüşündedir. Başka bir ifadeyle iki düşünce arasındaki karşıtlık gülmemizin nedenidir. Maymun görünce gülmemiz, bize insanı anımsattığı halde insan olmayıp onun karşıtı olan hayvan olmasındandır. Bir anne evine çok farklı bir saç modeli ve rengi ile dönerse çocuklar bu beklenmedik durum karşısında gülebirlirler. Bir hikâyede güçsüz ve zayıf bir hayvan kendinden güçlü bir hayvanı yenerse bu durum çocuklarda gülmeye yol açabilir (Çimen, 2011; Nesin, 1973).

Bireysel farklılıklarla ilgili olarak, uyumsuzluk kuramının bir anlamı, mizah anlayışının yaratıcılık ve belki de zekâ ile yakından ilişkili olduğudur. Uyuşmazlık teorileri, söylenen sözdeki veya ortaya çıkan durumlardaki tutarsızlık durumunun ortaya çıkarılması, keşfedilmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Yine bu teoriye göre, şakayı anlayabilmek, ironiyi fark edebilmek kıvrak zekâyâ sahip olmakla ilgilidir. Uyuşmazlık kuramına ait bir başka yaklaşım mizah duygusunu bilişsel karmaşıklık, belirsizliğe tolerans ve kesinlik ihtiyacı gibi kavramlar dâhil olmak üzere bilişsel farklılıklar açısından kavramsallaştırır. Örneğin, anlamsız veya son derece uyumsuz mizahın aksine, belirsizliğin tamamen çözüldüğü mizahtan hoşlanma derecesi, daha genel olarak yaşamlarında yapıyı, kesinliği ve öngörülebilirliği tercih etme derecelerinin bir işlevi olabilir (Fidanoğlu, 2006; Martin, 1998). Mizahı uyumsuzlukla açıklayan kuramlar, mizahın ve gülmenin uyumsuzluğa karşı verilen zihinsel bir tepki olduğunu ve birbiriyle bağdaşmayan birden fazla düşünce, durum ve niteliğin bir araya gelmesinden kaynaklandığını savunmaktadırlar. Bu kuram bütün gülme eylemlerini açıklayamaması ve sadece mizahi gülme eylemleri üzerinde durması ile çok dar kapsamda kalmasından dolayı eleştirilmektedir (Öztürk, 2015).

2.1.1.3. Rahatlama Kuramı

Rahatlama kuramı, aynı zamanda üstünlük kuramındaki küçük düşürmeyi hedefleyen alaycı gülüşten bahseden, mizah karşısında iyi veya kötü meydana gelen psikolojik hali ifade etmektedir. Bu kuram bir yandan mizahın sebep olduğu neşelenme, gülme, memnun olma gibi tepkilere odaklanmaktadır (Recepoğlu, 2011). Bu kuram ilk defa Decartes tarafından ortaya atılmıştır. Ona göre gülmek, "kötülüğe karşı kayıtsız olduğumuzda veya ondan zarar gelmeyeceğini anladığımızda meydana gelen sevinç"tir (Türkmen, 2000). Buradan hareketle, sorun teşkil eden ve stres uyandıran durumların ortadan kalkmasıyla birlikte gülme meydana gelebilmektedir. Bu düşüncenin savunucuları rahatlama kuramını ortaya atmıştır.

Alanyazında rahatlama kuramına ilk kez Shaftesbury'nin 1711 yılında yayımladığı “The Freedom of Wit and Humor” (Nükte ve Mizahın Özgürlüğü) adlı makalede rastlanmıştır. Ona göre, içinden geçenleri olduğu gibi söyleyen açık kalpli insanlar doğal ve rahat ruh halleri baskı altına alındığında bu baskıdan kurtulmak için başka ifade yolları arayışına gireceklerdir. Böyle insanlar taşlamayla, bir başkasını taklit etmeyle, soytarılıkla bu sıkıntılı durumlarını dışa vurma eğilimi içerisindeyler. Bu şekilde onlara yapılan bu haksızlıktan, baskıdan intikam almış olacaklardır (Morreal, 1997). Rahatlama kuramı, aynı zamanda psikoanalitik kuram olarak da adlandırılmaktadır. Rahatlama kuramı ile ilgili getirilen farklı yorumların benzer noktası gülmeyi bir dışavurum, sinirsel boşalma olarak ele alan bir bakış açısına sahip olmalarıdır (Öner, 2012). Bu kuramın en önemli temsilcilerinden biri de Freud olarak karşımıza çıkmaktadır. Freud, huzursuz edici duygulara karşın bir haz sağlama yolu olan mizahın türlerinin duyguların doğasına göre olağanüstü değişkenlik gösterdiğini söylerken; yerine göre fazla olan ruhsal enerjinin espri, mizah ve komikliklerle gülme biçimini aldığını belirtir (Öztürk, 2015).

Yirminci yüzyılın başlarında Gregory (1924), rahatlamayı tüm mizah türlerinde ortak bir faktör olarak görmüştür. Gregory'ye göre, gülmeye yol açan rahatlama bir mücadelenin başarılı sonucu veya bir rakibin zayıflığının ani algılanması veya bir kişinin bir çatışma beklentisiyle gerilim oluşturmaya dâhil olmak üzere bir çok kaynaktan kaynaklanabilir. Aynı zamanda acı veya korkudan, davranış veya dilde sosyal olarak dayatılan kısıtlamalardan kurtulmak da rahatlamaya neden olabilir (Martin, 2007). Gülmenin nedenlerini sorgulamakla birlikte ortaya çıkan belli başlı bu üç kuram gülmenin farklı yönlerine ve sebeplerine değinmektedir. Tüm bu kuramların amacı, “Neden güleriz?” sorusuna cevap aramaktadır. Üstünlük kuramı, uyumsuzluk kuramı ve rahatlama kuramı en çok bilinen kuramlar arasında yer almaktadır. Aynı zamanda bu sorunun cevabını büyük oranda karşılamaktadır.

2.1.2. Mizah Türleri

Mizahın, esasen eğlenceli bir uyumsuzluk algısı tarafından ortaya çıkarılan gülümseme ve kahkaha yoluyla ifade edilen sosyal bağlamda neşenin duygusal bir tepkisi olduğu ifade edilmiştir. Bu temel unsurlar, mizahın tüm unsurları için ortak olsa da, mizah tepkisini ortaya çıkaracak olan durum ve olaylar oldukça çeşitlidir (Martin, 2007). Bu bağlamda, mizah türlerinin ortaya çıkışını, tek bir özelliğe bakarak açıklamak mümkün değildir. Çeşitli yönlerden bu türlerin anlamlarını,

etkinliklerini belirlemek gerekmektedir (Öngören, 1983). Mizah türleri kullanım ve ifade etme biçimi açısından birbirini içine aldığı için kesin bir şekilde ayırım yapmak güçtür. Gündelik hayatta mizahın kullanımında türlerin birbiriyle iç içe kullanıldığı ve bu nedenle insanların mizah türlerini ayırmada ve ifade etmekte zorlandıkları görülmektedir (Şahin, 2018).

Günlük yaşamımızda etkileşimlerimize bağlı olarak karşımıza çıkan mizah türlerini Martin (2007) şu şekilde sınıflandırmıştır: (1) insanların yaşamlarının bir noktasında yaşadıkları ya da şahit oldukları ve başkalarına aktardıkları önceden kurgulanmış mizahi anekdotlar olan şakalar, (2) sosyal etkileşim sırasında bireyler tarafından kasıtlı olarak yaratılan sözlü veya sözsüz olabilen konuşmalar, (3) tesadüfi veya kasıtsız olarak kendiliğinden gerçekleşen konuşmalar. Ayrıntılara, en can alıcı noktalara espriyi büyük bir titizlikle ince ince işlemek ve hiç beklenmedik bir anda söylemek mizah türlerinin en önemli özelliğidir. Sıkça karşımıza çıkan ve günlük hayatta sıkça kullanılan mizah türleri komedi, latife, hiciv, nükte ve fıkradır (Fındıklı, 2013). Bu çalışmada mizah türlerinden yaygın olarak kullanılan komedi, nükte (espri), şaka (latife), ironi ve fıkradan bahsedilmektedir.

2.1.2.1. Komedi

Komedi; güldürü, gülmeye neden olan olay veya olaylar ile yalan ve yapmacık söz veya davranış demektir (TDK, sozluk.gov.tr). Eski Yunan'da 'Dionysia ve Lenaea' bayramları arasında sahnelenen ve dinsel bir özelliğe haiz olan oyunlardan meydana gelen bir tür olarak kabul görmektedir (Yalçınkaya, 2020). Komedi, genellikle tiyatro oyunu olarak karşımıza çıkan mutlu sonlu bir edebi eserdir. İçerisinde barındırdığı mizah türüne ve miktarına göre çeşitleri oldukça fazladır (Babusci, 1989; akt. Özkan, 2008). Ayrıca, komediyi diğer mizah türlerinden ayırmak mümkün değildir. Tüm mizah türlerinin içinde barındığını ve onlarla iç içe geçtiğini söylemek mümkündür.

2.1.2.2. Nükte (espri)

Nükte; ince anlamlı, düşündürücü ve şakalı söz ile yazıda, resimde, sözde ve davranışta ince ve derin anlam olarak karşılık bulmaktadır. Aynı zamanda nükte ve espri kelimelerinin eş anlamlı olduğu görülmektedir. Nitekim espri kelimesi de sözlükte ince söz, nükte karşılığını bulmaktadır (TDK, sozluk.gov.tr). Nükte, ince anlamdır (Güvemli, 1955). Anlatılmak istenen asıl örtülü ifadeye götüren, alay içeren

ve biraz da kişinin veya durumun aleyhine hizmet eden bir türdür. Mizah anlayışı toplumdan topluma da farklılık göstermektedir. Çünkü bireysel olduğu gibi toplumsal olarak da olaylara ve durumlara verilen tepkiler değişkendir. Geniş bir çerçeve ile sıcak ülkelerin nükle ürünleriyle soğuk ülkelerin nükle ürünleri birbirine benzemez. Bunun yanında toplumların kültürleri de nükle anlayışına etki eden ve değişkenlik göstermesine sebep olan etkenlerdendir (Fındıklı, 2013).

2.1.2.3. Şaka (latife)

Şaka; güldürmek, eğlendirmek amacıyla karşısındakini kırmadan yapılan hareket veya söylenen söz anlamına gelmektedir (TDK, sozluk.gov.tr). Şaka ve latife kelimelerinin eş anlamlı olduğu görülmektedir. Latife kelimesi de yumuşak, hoş kökünden gelmektedir. Latifelerin büyük bir kısmı anekdot niteliği taşımaktadır (Öngören, 1983).

2.1.2.4. İroni

İroni; söylenen sözün tersini kastederek kişiyle veya olayla alay etme anlamına gelmektedir (TDK, sozluk.gov.tr). Yazarın bir şey söylerken başka bir şey kastetmesi demek olan ironi, gerçek ve görünüş arasında meydana gelen çatışmayı gösteren edebî bir araçtır (Fedai, 2009). Söylenen sözün ya da yapılan eylemin gerçekte tam tersi düşüncüyü ifade etmeyi ve çelişkiye dikkat çekmeyi amaçlar. İroni, eleştirel bir dile sahiptir. İroni mimik, jest ve tonlama ile söylemek istenenin altını, dolaylı çizer (Wikipedia, 2022).

2.1.2.5. Fıkra

Fıkra; kısa ve özlü anlatımı olan, nükteli, güldürücü hikâyecik anlamına gelmektedir (TDK, sozluk.gov.tr). Fıkra, mizahın yapmak istediğini çok net bir biçimde yapabilen ve hızlı bir şekilde yayılmaya elverişli olan bir tür olduğu için bütün çağlarda kullanılmıştır. İkinci bir kişiye ya da topluluğa anlatılmakla eğlence ve hoşgörü sağlamaktadır. Farklı düşüncelere, inançlara ve davranışlara saygı bakımından açıkça ifade edilemeyen mizahi ifadeler fıkraya yüklenerek ülkeyi dolaştırılır (Öngören, 1983). Fıkra, insanları güldürmek, eğlendirmek görevlerinin yanı sıra bir konu veya durum hakkında düşündürmek yükünü de yüklenmiştir. Bu bakımdan fıkraların bazıları güldürmenin yanı sıra güncel ya da genel bir konu hakkında düşünmeyi de sağlar (Şahin, 2018). Kültürümüzde hemen her konuda bir örneği bulunan Nasreddin Hoca Fıkraları bu türün en güzel örneğidir.

2.1.3. Olumlu ve Olumsuz Mizah

Mizahı her yönüyle araştıran; sosyolojik, psikolojik ve fizyolojik olarak etkilerini keşfetmek isteyen araştırmacılar mizahın olumlu ve olumsuz yönleriyle insan hayatında vazgeçilemez ve eksikliği giderilemez bir varlığının olduğu sonucuna varmışlardır. Bireysel ve toplumsal olarak yararı bulunan mizahın olumsuz yönlerini de göz ardı etmek mümkün değildir. Mizah, bir gruba bağlı üyelerin şakalar aracılığıyla görüşlerini gruptakilerle paylaşabilecekleri bir ortam oluşturmaktadır. Aynı zamanda, grup üyeleri, başkaları hakkında şakalar yaparak, grup tarafından neyin kabul edilebilir olup neyin olmadığına dair bir anlayış geliştirir ve paylaşılan kahkahalar yoluyla bir bağ oluşturur. Birçok tanınmış araştırmacı tarafından mizah, olumlu bir güç olarak tanımlanmıştır. Rollo May (1953), mizahı kişinin sorunlarından uzaklaşmasının ve konuya ilişkin farklı bakış açıları kazanmasına yardımcı bir araç olarak tanımlamıştır. Allport (1961), mizah anlayışının sağlıklı veya olgun bir kişilik özelliği olduğunu öne sürmüştür. Buna paralel olarak, Maslow (1954), mizah duygusunun kendini gerçekleştiren veya psikolojik olarak oldukça sağlıklı yetişkinlerde bulunduğunu belirtmiştir. Davies (1982) ise, bazı mizah türlerinin kişilerin toplumdaki yerleriyle ilgili endişelerini gidermeye hizmet ettiğini savunmuştur (Puhlik-Doris, 1999).

Çeşitli raporlara göre, mizahla baş etme ve gülme tepkisi düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildiren kişiler gerçek ve ideal benlik kavramları arasında daha fazla uyum, daha yüksek düzeyde sosyallik, daha az depresif kişilik özellikleri ile daha olumlu bir benlik görüşü sergilemektedirler (Kuiper and Martin, 1998). Mizah, temelde eğlence ile birlikte düşünülmektedir. Fakat tamamen eğlenceyi içeren bir kavram değildir. Kullanımına göre yapıcı ve yıkıcı etkilerinin meydana geldiği görülmektedir. Mizahın, ister bilinçli olsun ister bilinçsiz olsun, yapıldığında kişinin sosyal çevresini ve içinde bulunduğu psikolojik halini etkilemesi mümkündür. Aynı zamanda mizahın olumsuz biçimleri de bulunmaktadır (Sayar, 2012). Spencer (1989) mizahın olumsuz etkilerinden bahsetmiş ve mizah yapanın her şeyin eğlenceli olduğunu veya söylenen her şeyin şaka olarak yapıldığını düşünebileceğine değinmiştir. Benzer şekilde, mizahın önyargı ve ayrımcılığı teşvik etmek için bir araç olarak kullanılabileceğini de söylemiştir (Puhlik-Doris, 1999).

İnsanların mizah anlayışında farklılıklar bulunması nedeniyle bir kişi için komik olan durum diğer bir kişide olumsuz duygulara yol açabilmektedir (Romero

ve Cruthirds, 2006). Olumsuz mizah, örgütlerde baskı, aşağılama, bozulma ve kasıtlı veya kasıtsız üzüntü ile sonuçlanan mizah temelli faaliyetleri içermektedir. Örneğin hoş karşılanmayan etnik ve cinsiyetçi espriler, hakaretler, aşağılama ve kötü niyetli dalga geçme olumsuz mizaha örnek olarak gösterilebilir (Büyükyılmaz, 2018). Mizahı kullanırken bazı kriterlerin göz önünde bulundurulması gerekir. Bunlara dikkat edilmediğinde güldürmek amacıyla yapılan mizah tam tersi bir etkiyle gerginlik yaratabilir. Bu nedenle uygun zamanın kollanması, karşı tarafın nasıl algılayacağı ve fıkrayı oluşturan içeriğin dikkate alınması gerekmektedir. Mizah yapan kişi bu kriterlere dikkat etmediği takdirde iletişim istenmeyen bir şekilde ilerleyebilir. Mizah yaparken tüm bunlar mizahı yapan kişi tarafından tahmin edilmelidir (Aydın, 2005). Kişi ister iş ortamında ister sosyal yaşantısında mizahı kullansın, mutlaka mizah yapılan kişi veya topluluğun nasıl tepki verdiğini değerlendirmeli ve buna göre hareket etmelidir.

2.1.4. Mizah Tarzları

Mizahın hangi amaçla kullanıldığının sorgulanmasıyla birlikte çeşitli sınıflandırmalar ortaya çıkmıştır. Mizahın değişken ve çevresel faktörlerden etkilenen yapısını ve kullanım şekillerini anlayabilmek için mizahın çok boyutlu olarak ele alınmasına ihtiyaç duyulmuştur (Şahin, 2018). Bu bağlamda araştırmacılar çeşitli mizah tarzlarını öne sürmüştür. Babad (1974), mizahı onaylayıcı, üretici, aktarıcı ve mizahi olmayan tarz olarak dört grupta kavramsallaştırmıştır. Cemaloğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk (2012) yaptıkları çalışmada mizah tarzlarını alaycı, sosyal üretici, mizahi olmayan, onaylayıcı ve reddedici olmak üzere beş grupta ele almıştır.

Mizahın günlük yaşantıda kullanımına göre uyumlu ya da uyumsuz olma durumu, bireyin kendisiyle alakalı ya da bireylerarası olması durumuna göre dört tarz olarak yaygın olarak kullanılmaktadır. Araştırmacılar (Erickson ve Feildstein, 2007; Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir, 2003) mizahı katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah olmak üzere dört grupta ele almıştır. Katılımcı mizah ve kendini geliştiren mizah tarzları olumlu, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah olumsuz türler arasında yer almaktadır. Bu çalışmada mizah tarzları yaygın olarak kullanılan ve mizahı hem olumlu hem de olumsuz boyutlarda ele alan katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah olmak üzere dört grupta ele alınmıştır.

2.1.4.1. Katılımcı Mizah

Katılımcı mizah başkalarını eğlendirmek, ilişkileri kolaylaştırmak ve kişilerarası gerilimleri azaltmak için komik şeyler söyleme, fıkralar anlatma ve kendiliğinden esprili şakalara girme eğilimini ifade etmektedir. Bu, özünde düşmanca olmayan, kendini ve başkalarını onaylayan ve muhtemelen kişilerarası bağlılığı artıran mizahın hoşgörülü bir kullanımı olarak görülmektedir (Martin, 2007). Bu mizah tarzına sahip olan kişiler çevresindekileri güldürmekten ve neşelendirmekten hoşlanmaktadır.

Katılımcı mizah tarzı, olumlu türde mizahı ifade etmektedir. Böyle kişiler, katıldığı grupta birleştirici ve kaynaştırıcı kimliğe sahiptir. Grupta yer alanları mizahı kullanarak ortak bir paydada birleştirmeye yardımcı olmaktadır. Kişiler, mizah aracılığıyla kendilerini grubun içine dâhil ederek ve insanların haklarındaki olumsuz düşüncelerinin yerini olumlu düşüncelere bırakmasını sağlayarak daha kolay bir iletişim kurmayı amaçlamaktadır (Sayar, 2012). Mizah yoluyla ortamı yumuşatmayı ve iletişimi kolaylaştırmayı sağladığı için insanlar üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır. Bu temel olarak saldırgan olmayan, hoşgörülü, bireyi ve diğerlerini onaylayan ve olasılıkla kişiler arası çekiciliği ve bağlılığı geliştirici tarzda mizahtır. Katılımcı mizahın dışadönük, neşeli, benlik saygısı yüksek olmakla, ilişki doyumuyla ve çoğunlukla olumlu duygu durum ve duygularla ilişkili olması beklenmektedir (Yerlikaya, 2007).

Esprili bir ortam yaratıcı problem çözme teşvik eder. Bilgi paylaşımı ve kişilerarası ilişkiler için olumlu bir ortam yaratmanın aynı mekanizmalarıyla, örgüt kültürü de katılımcı mizahtan yararlanır. Katılımcı mizah tarzının hâkim olduğu örgütlerde örgütsel değerler ve davranış normları, örgüt üyeleri ya da yeni katılan personel için olumsuz bir etki olmadan iletilir. Ayrıca, astların lideri bir grup üyesi olarak algılamasına neden olarak lider ve astlar arasındaki sosyal mesafeyi azaltma rolü oynayabilir (Scheel ve Gockel, 2017). Katılımcı mizah grup içinde kişilerle şakalaşma ve esprili hikâyelerle başkalarını güldürme yönüyle sosyal yönden olumlu gelişmelere katkı sağlamaktadır. Bu yönü baskın kişilerin sosyalliği yüksek, öz saygısı yüksek ve psikolojik olarak olumlu özellikler taşıyan bireyler oldukları görülmektedir. Bu yönüyle olumlu özelliklerle doğrusal ilişkili; stres, korku, endişe ve ciddiyet gibi olumsuz özelliklerle de negatif ilişkili olduğu görülmektedir (Martin vd., 2003).

2.1.4.2. Kendini Geliştirici Mizah

Kendini geliştirici mizah, bir diğer olumlu mizah tarzıdır. Bu mizah tarzına sahip olan kişiler, mizahı sadece eğlence amacıyla kullanmayıp hayatın zorluklarıyla ve günlük stresleriyle baş etme yöntemi olarak da kullanmaktadır. Kişi günlük yaşamda kendisini strese sokan ve hayatının akışını engelleyen olumsuz durumlara karşı mizahi bakış açısını koruyarak bu durumun oluşabilecek olumsuz etkilerine karşı önlem almış olur. Kendini geliştirici mizah tarzının olumsuz hislerin dengelenmesi yönü göz önünde bulundurulduğunda stres, üzüntü ve kaygı ile ters orantılı; özgüven, kişinin kendisine olan saygısı ve psikolojik iyi oluşu arasında doğru orantılı bir ilişki olması beklenmektedir (Sayar, 2012). Bu mizah tarzı, yaşamın günlük akışındaki olumsuzluklara ve istenmeyen durumlara karşı gülüp geçme ve mizah yapabilme eğilimini içermektedir. Kendini geliştirici mizah tarzına sahip kişiler olumsuz olayların psikolojilerinde meydana getirebileceği olumsuz etkilerle başa çıkma ve en aza indirme konusunda avantaj sahibidirler. Kendini geliştirici mizahın örgütlerde kullanılması çalışanlar arasındaki iletişimi ve ilişkileri olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Örgütte bu mizaha sahip kişilerin bulunması çalışma ortamının kalitesini artırmada ve örgütün daha yaşanılabilir bir yer haline gelmesinde olumlu etkilere sahip olmasına katkıda bulunabilir.

Bu mizah tarzı içinden çıkılması zorlu durumlarda bile kişinin içinde bulunduğu durumdan ilham alarak onu eğlenceli bir hale getirebilmesini ifade etmektedir. Temel olarak kişilere zarar vermeyen, hoşgörülü olmayı gerektiren, kişilerarası iletişime pozitif yönde etki eden ve ilişkileri geliştirici özelliklere sahip mizah tarzıdır. Bu tarz kişilerin etrafında neşeli ve sosyal ilişkilerde iyi olarak anılmaları beklenmektedir (Yerlikaya, 2007). Kendini geliştirici mizah, temel anlamda kişinin kendi negatif duygularını olumlu davranışlar olarak dışa vurumunu ifade etmektedir. Ancak burada asıl önemli olan başkalarını eğlendirmek değil, kişinin sorunlarıyla başa çıkma mekanizması olarak mizahı kullanmasıdır. Kişinin mizahı bir başkasına karşı değil de kendi psikolojik iyi oluşunu sağlamak için bireysel olarak kullandığından; kendini geliştirici mizah katılımcı mizahtan bu yönüyle ayrılmaktadır. Bu nedenle dışadönüklükten daha çok bireyin iç dünyasıyla ilişkisi bulunmaktadır (Martin vd., 2003).

2.1.4.3. Kendini Yıkıcı Mizah

Kendini yıkıcı mizah, bir başkasının onayını ve beğenisini kazanmak için kendisi ile alakalı mizah yaparak yerme ve küçük düşürme eğilimini ifade etmektedir (Scheel ve Gockel, 2017). Bu anlamda kişiye psikolojik olarak zarar verdiği için sağlıksız ve negatif mizah tarzı olarak bilinmektedir. Kendini yıkıcı ve küçümseyici mizaha sahip olan kişiler, sosyal ortamda kendini diğerleri tarafından kabul ettirme ihtiyacı hissederler. Buna karşılık olarak gülünç olaylar anlatarak ya da çoğu zaman kendilerini mizah malzemesi haline getirip aşağılanma pahasına ortama neşe katmaya ve insanları güldürmeye odaklanırlar. Kendini yıkıcı mizaha sahip kişilerin temel odağı başkalarını güldürmek ve eğlendirmek üzerine kuruludur. Kişinin bu davranışının altında tamamen sağlıksız bir düşünce ve psikolojik hal bulunmaktadır. Stres, kaygı veya depresyon halinin mizah ile kapatılması ve negatif duyguların bastırılması anlamına gelmektedir. Örgütlerde kendini yıkıcı mizahın kullanılması mümkündür. Grup haline hareket etmek ve başkalarının onayını almak için mizaha başvurulabilir. Yöneticilerin bu mizahı kullanması çalışanların yöneticiye karşı güvenini azaltabileceği gibi ast ve üst arasındaki güç mesafesini azaltarak daha sağlıklı bir iletişim kurulmasına sebep olabilir. Bu şekilde çalışanların yöneticiye düşüncelerini daha rahat ifade edebilmesi ve kişiler arası paylaşımı artırması mümkündür (Köprülü, 2021).

Kişi komiklikler yapıp başkalarını eğlendirerek ortamda pozitif duygulara sebep olurken diğer yandan kendisinde negatif etkilere sebep olmaktadır. Stres durumlarından mizaha başvuran bu kişiler stresin meydana getirebileceği etkileri daha az deneyimledikleri görülmektedir (Cann ve Etzel, 2008). Bu mizaha sahip kişilerin sorunlarla yüzleşememe, kötü düşüncelerden kaçınma ve kendisiyle yüzleşememe gibi özelliklere sahip olması beklenmektedir. Bu gibi özellikleri mizah kullanarak bastırmak psikolojilerinde olumsuz etkiler meydana getirebilmektedir. Kendini yıkıcı mizah depresyon, stres, kaygı, endişe, inkârcılık ve gerginlikle pozitif ilişkili; ben sevgisi, kendini kabul etme, sorunlarla yüzleşebilme, psikolojik iyi oluş hali ve memnuniyet ile negatif ilişki göstermektedir (Martin vd., 2003). Bu mizahın yıkıcı özellikleri çevresine karşı değil direkt kendisinedir. Sosyal ortama neşe kaynağı olan bu kişiler kendi psikolojik durumlarında yıkıcı etkiler meydana getirecek davranışlarda bulunmaktadır.

2.1.4.4. Saldırgan Mizah

Saldırgan mizah, bir diğer olumsuz mizah tarzıdır. Kişinin mizahı, sadece kendi üstünlüğünü göstermesi ve haz almayı sağlaması için kullanımını ifade etmektedir. Kendisinde olumlu duyguları pekiştirmek için kişi, sosyal açıdan uygun olmayan yollara başvurarak mizahla ihtiyaçlarını karşılama yoluna başvurur (Yerlikaya, 2007). İğneleme ve alay etme gibi bir başkasını eleştirmek için kullanılan saldırgan mizah tarzı aynı zamanda başkasının üzerinde bir üstünlük ve güç oluşturması bakımından üstünlük teorisiyle benzer özellikler taşımaktadır (Vivona, 2013). Saldırgan mizah tarzı, kişinin hem kendisine hem de mizaha maruz kalan insanlara zarar ve hoşgörüsüz davranışları içeren bir tarzıdır. Bu mizahı sergileyen kişiler; başka insanları küçük düşürecek hareketlerde bulunurken, çeşitli özelliklerini alay konusu ederken ve kendisini daha iyi hissetmek için mizahı kullanırken asıl amaçlanan onları çıkarları için yönetmeye çalışmaktır (Sayar, 2012). Bu sayede diğerlerine karşı haklı ve üstün olmanın psikolojik rahatlığını hissetmek, onları incitmek ve kırmanın farkındalığının önüne geçmektedir.

Saldırgan mizaha sahip kişilerin sosyallik konusunda zayıf kaldığı ve çevresindekileri kendisinden uzaklaştırdığı görülmektedir. Günlük yaşamda karşılaşılan sorunlar, stres ve kaygı gibi negatif duygularını başkaları ile eğlenerek dışa vuran kişiler bu davranışları yüzünden yalnızlaşmaya mahkûm kalmaktadır. Bu da kişinin sorunlarını çözemeyeceği gibi yeni sorunlar eklemesine sebep olmaktadır. Alay etme ve küçümseme gibi davranışların yanı sıra ırkçılık, cinsiyetçilik ve saldırganlık gibi özellikler de bu mizah tarzına sahip olan bireylerin gösterebileceği davranışlar arasında yer almaktadır. Saldırgan mizah tarzının örgütlerde kullanımı özellikle çalışanların birbiri üzerinde üstünlük kurma ve onları manipüle etme çabaları ile kendini göstermektedir (Köprülü, 2021). Örgütlerde bu mizaha sahip kişilerin bulunması ve sayılarının ne kadar çok olduğu çalışanlar arasındaki iletişimi olumsuz yönde etkilemesi kuvvetle muhtemeldir. Kişinin karşısındakinin ne hissedeceğini önemsemeden komiklikler yapma, alay etme ve olumsuz eleştiride bulunmak şeklinde ortaya çıkan saldırgan tarzındaki mizah düşmanlık, saldırganlık, öfke gibi duygu ve davranışlarla pozitif yönde; hoşnut olma, sorumluluk bilincinde olma, vicdanlı bir kişiliğe sahip olma gibi özelliklerle de negatif yönde ilişkilidir (Martin vd., 2003).

2.1.5. Örgütlerde Mizah İklimi

Mizahın eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen ve öğrenci için olumlu etkilere sahip olabileceği bilinmektedir. Burada asıl önemli olan, mizahın ne şekilde kullanıldığı ve mizahtan etkilenenlere nasıl yansıdığıdır. Mizah, sene başında veya sonunda yapılan öğretmenler toplantılarında yapılan basit bir şaka ya da espriden ibaret değildir. Örgütte kişilerarası iletişimi ve etkileşimi etkileyen, insanlar arasında bağ oluşturan dinamik bir yapıya sahiptir. Mizah, eğitilebilir bir beceridir. Olumlu bir okul ortamı oluşturmak isteyen yöneticilerin kullanabileceği bir stratejidir. Bu nedenle, yöneticinin mizahı ciddi bir fırsat olarak görmesi ve ciddi olan okul ortamına mizahi bir tavırla yaklaşması olumlu bir okul örgütü oluşturulmasında etkili olacaktır (Crawford, 1994). Mizah kullanımının iş yaşamı ciddiyetine uygun olmadığı veya profesyonelce görünmediği düşünceleri, yöneticilerin okul ortamında mizah kullanmaya ve astlarının da kullanmasına sıcak bakmamasına sebep olduğu görülmektedir. Ancak yöneticilerin, astlarında mizah kullanımına açık olmaları ve kendi iletişim tarzlarını zenginleştirmek için mizahı kullanmaları genel etkililiklerini artırmaya yardımcı olabilir (Decker ve Rotondo, 2001).

Mizahın birçok farklı yön ve tarzdan oluşması kullanım açısından çeşitliliğe sahip olmasını sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, bir bilim olmasına rağmen genellikle yalnızca karşı tarafa ciddiyetsiz bir durumu iletmek için kullanılmaktadır. Örgütte mizahın sadece şaka yapmak ve gülmekten ibaret olduğu düşünülmektedir. Mizah, ciddi iş ortamlarında ortamı yumuşatabilmek ve çalışma hayatını daha keyifli hale getirmek için bir araç olarak kullanılabilir. Ancak mizahın doğru kullanımı, örgüte değerli faydalar sağlayabilir. Yönetici tarafından kullanılacak ve uygulanabilecek bir dizi özel araçla personeli motive etmek, etkili bir iletişim ağı oluşturmak ve örgüt içi anlaşmazlıkları azaltmak gibi faydalar sağlayabilir (Romero ve Cruthirds, 2006).

Mizah, bir yöneticinin örgüt içindeki gerilimi azaltmak veya çalışma çabasını kolaylaştırmak için başvurabileceği yollardan biridir. Hiç şüphesiz okul örgütlerinde bir okul yöneticisinin sosyal etki taktiği olarak mizahı kullanması beklenen bir durumdur. Çünkü kişilerarası ilişkiler bir eğitim yöneticisi için güçlü bir etki mekanizmasıdır (Vecchie, Justin ve Pearce, 2009). Mizah, arkadaşlık gibi bazı kişilerarası ilişkiler ve etkileşimler için önemli bir kavramdır. Bu nedenle yöneticilerin örgütte iletişim kurmak için bir araç olarak mizah kullanmaları işi daha anlamlı hale getirmektedir (Duncan ve Feisal, 1989).

Mizah, örgütte kişilerarası iletişimi olumlu yönde etkilerken örgüt iklimini de bu yönde etkilemektedir. Örgüt iklimi ne kadar tatmin edici ve olumlu olursa çalışanların örgüte bağlılığı o kadar iyi olacaktır. Yani olumlu örgüt iklimi bağlılığı artırır denilebilir (Kaur ve Randhawa, 2017). Örgüt iklimi, kişilerin birbiriyle olan etkileşimini ifade eder ve bu etkileşime yüklenen anlam ile farklılık kazanır. Bu bağlamda örgüt iklimi kişinin beklenti, merak, güvenmeyi istemek, beklentiye sahip olmak, dışa dönüklük, iletişim kurmayı istemek gibi temel duyguları yansıtırken aynı zamanda bu duyguların örgütte meydana gelmesini ya da azaltıcı etki göstermesini sağlamaktadır. Bu duyguların var olduğu ve geliştirildiği örgüt iklimi beraberinde etkileşimi de getirerek olumlu bir örgüt kültürü oluşmasını sağlayacaktır. Tüm bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda mizahın örgüt ikliminde yadsınamaz bir öneme sahip olduğu görülmektedir (Şahin, 2018). Bu nedenle, mizahın örgüt iklimine etkisinin göz önünde bulundurulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Mizah iklimi, mizahın örgüt iklimine etkisini ifade etmektedir. Olumlu mizah kullanımı, örgütte beklenen duyguların açığa çıkmasına olanak sağlayacak örgütü hedeflerine ulaştırmaya destek olacaktır. Buradan hareketle, mizahın örgütlerde kullanım şekli ve çalışanların buna tepkisi mizah iklimini anlatmaktadır. Mizah iklimi ayrıca yöneticilerin mizah kullanımı ve mizahi durumlara karşı bakış açısını da ilgilendirmektedir. Mizah iklimi; pozitif mizah, yönetici desteği mizah olmak üzere iki olumlu boyut ve negatif mizah, grup dışı mizah olmak üzere iki olumsuz boyuttan oluşarak toplamda dört boyutlu olarak ele alınmaktadır. Cann, Watson ve Bridgewater (2014) tarafından örgütte çalışma arkadaşları arasında pozitif mizah ve yönetici desteği mizah gibi olumlu biçimlerin yer aldığı bir mizah ikliminin daha yüksek iş doyumu ve bağlılık; negatif mizah ve grup dışı mizah gibi olumsuz biçimlerin yer aldığı bir mizah iklimi ise daha düşük memnuniyet ve bağlılıkla ilişkilendirilmektedir.

2.1.5.1. Pozitif Mizah İklimi

Pozitif mizah, örgüt içinde kişilerin dışlanmadan paylaştığı mizahı ve stresten kaçınmaya yardımcı olan mizahı içermektedir (Blanchard ve Cann, 2014). Bu bakımdan pozitif mizah özünde düşmanca olmayan, kendini ve başkalarını onaylayan (Martin vd., 2003) ılımlı bir kullanımını ifade etmektedir. Örgüte pozitif mizah ikliminin hâkim olması, çalışanlar arasında mizahi bir anlayışın bulunduğu ve mizahın örgütte olumlu duyguları ve davranışları pekiştirmek için kullanıldığı

hakkında bilgi vermektedir. Bu tarz iklimlerde mizah çalışanlar için bir tehdit olmayıp aksine mizahı paylaşmaktan zevk aldıkları bilinmektedir (Cann, Watson ve Bridgewater, 2014). Kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzının hâkim olduğu örgütlerin mizah ikliminin pozitif olması beklenmektedir (Şahin, 2018). Bu olumlu mizah tarzlarının temel işlevi örgütte kişilerarası ilişkilere zarar vermeden çatışmaları sosyal olarak kabul edilebilir bir yol sağlamaktır (Holmes ve Marra, 2002). Bu bağlamda, pozitif mizah iklimine sahip örgütlerde kişilerarası etkileşimin yoğun ve mizah kullanım amacının genellikle olumlu bir örgüt iklimi oluşturmak olduğu söylenebilir. Pozitif mizah iklimi çalışanların sorunları ve anlaşmazlıkları büyümeden ve yanlış anlaşılmalara sebep vermeden yüz yüze çözmeye olanak sağladığı için her bir çalışanın örgütle bütünleşmesine ve örgüte bağlılıklarının artmasına olanak sağlamaktadır (Blanchard, Stewart, Cann ve Follman, 2014). Bu sayede, örgütte meydana gelebilecek gerginlikler en aza indirilebilir ve hatta ortaya çıkmadan engellenebilir.

Pozitif mizah iklimine ilişkin yapılan önceki çalışmalardan hareketle pozitif mizah ikliminin örgütsel bağlılık (Cann vd., 2014; Francis, 1994; Romero ve Cruthirds, 2006), motivasyon (Şahin, 2016) ve olumlu iletişim (Romero ve Cruthirds, 2006) ile doğru orantılı; kaygı (Romero ve Pescosolido, 2008) ve stres (Blanchard vd., 2014; Romero ve Cruthirds, 2006) ile ters orantılı olduğu görülmektedir.

2.1.5.2. Yönetici Desteği Mizah İklimi

Örgüt içinde meydana gelen mizahi durumlar örgüt üyelerini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği gibi yöneticiyi nasıl etkilediği ve yöneticinin bundan nasıl etkilendiği de önem arz etmektedir. Mizah ikliminde yönetici desteği, çalışanların yöneticilere karşı kullandığı mizahı ve yöneticinin çalışanlara karşı kullandığı mizahı ifade etmektedir. Yöneticilerin mizahi desteği mizah iklimini etkilemektedir. Yöneticinin özellikle olumlu mizahı desteklemesi çalışanların olumlu mizahı daha fazla yansıtması beklenmektedir. Böyle örgütlerde mizah ikliminin olumlu yönde olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, yöneticinin olumlu mizahı desteklemesi daha az olumsuz mizaha yönelime neden olmaktadır. Yöneticinin olumlu mizahı desteklemesi ile olumlu bir mizah iklimi arasında ilişki görülür ancak olumsuz mizahı desteklemesi ile bir ilişkinin bulunması beklenmemektedir. Çünkü yönetici bu tür mizahın hedefi olabilir. Yani yönetici desteği çalışanların olumlu mizah

kullanımıyla olumlu, olumsuz mizah kullanımıyla olumsuz ilişkili olacaktır (Blanchard vd., 2014).

Örgütlerin, yöneticilerin kimliklerini inşa ettikleri özellikle önemli yerler olduğu iddia edilebilir. İnsanların zamanının önemli bir kısmını işte geçirdikleri göz önünde bulundurulduğunda hem çalışanların hem de yöneticilerin sosyal kimliklerini inşa ettikleri önemli bir alan olduğu düşüncesi desteklenmektedir. Örgütler bireylerin sadece mesleki beklentilerini karşılamaz, aynı zamanda daha somut bir düzeyde bu kimlik inşası için özel araçlar sağlar. Yöneticiler çeşitli örgütsel hedeflere ulaşmak ve aynı zamanda hem kendisinin hem de çalışanlarının profesyonel kimliklerini inşa etmek için mizahı bir araç olarak kullanmaktadır (Schnurr, 2009). Yöneticiler, olumlu mizah aracılığı ile çalışanları arasında bir iletişim ağı kurmaktadır (Romero ve Cruthirds, 2006). Buna karşılık, çalışanların da yöneticilerin gözüne girmek ve kendilerini sevdirmek için olumlu mizaha başvurdukları görülmüştür (Martin vd., 2003). Yapılan araştırmalarda, örgütte olumsuz mizahın ise genellikle yöneticiler tarafından çalışanlara karşı başlatıldığı ve kullanıldığı görülmüştür (Bradney, 1957; Traylor, 1973). Özetle, yöneticilerin mizaha karşı tutumları ve mizahı kullanım amaçları örgüt iklimini etkilemektedir. Yönetici desteğinin olumlu yönde hissedildiği örgütlerde mizah kullanımında artış görülecek ve sorunlarla başa çıkmakta bir araç olarak mizah kullanımı yaygınlaşacaktır (Şahin, 2016).

2.1.5.3. Negatif Mizah İklimi

Negatif mizah, örgüt içinde mizahı başkalarını incitmek ve dışlama amacıyla kullanımı ifade etmektedir (Martin vd., 2003). Bir kişiyi ya da grubu kaybetmek ve dışlamak pahasına küçük düşürerek eğlence elde etme girişimi olarak da tanımlandığı için literatürde küçümseyici mizah olarak da bilinmektedir (Terrion ve Ashforth, 2002). Negatif mizah, alay etme ve kırıcı şakalar yapma şeklindeki eylemlerle ortaya çıkarak karşı tarafta yıkıcı etkilere sebep olmaktadır. Kişi alay etme, sataşma ve hor görme gibi davranışları sergileyerek karşı tarafta aşağılanma, aldatılma duygularına sebep olmaktadır. Negatif mizahı kullanan kişi bu şekilde kendini tatmin etmeye çalışır (Şahin, 2018). Tüm bunlardan hareketle negatif mizah, örgüt içinde çalışanları birbirinden ve örgütün geri kalanından yalıtarak (Blanchard vd., 2014) örgüt iklimini olumsuz yönde etkileyecektir denilebilir. Gerçekten de, negatif mizaha maruz kalan çalışanların örgüte bağlılıklarını olumsuz etkileyen hayal kırıklığı ve utanç duyguları besledikleri görülmüştür (Collinson, 1988).

Örgüt içi davranışlar bağlamında negatif mizah, bireyleri grup davranış kalıplarına uymaya zorlamak veya örgütün beklentileri, tutumları ve değerleriyle ilgili şüphelerini veya rahatsızlığını ifade etmek için kullanılabilecek esnek bir stratejidir (Holmes ve Marra, 2002). Mizah, insanları örgütteki konumlarına ve etkileşimlerine göre yönlendirmede sosyal bir işleve sahiptir. Bu nedenle birleştirici potansiyeline rağmen çalışanlar arasındaki bölünmeleri güçlendirerek örgüt üyelerini parçalamak için de kullanılmaktadır (Meyer, 1997). Buradan hareketle, negatif mizahın hâkim olduğu örgütlerde gruplaşmaların ön planda olduğu söylenebilir.

2.1.5.4. Grup Dışı Mizah

Negatif mizah, kişinin çalışma arkadaşlarına veya aynı sosyal ortamı paylaştığı kişilere karşı kullandığı bir araç olmakla beraber bu yönelim ait olduğu grubun dışına karşı da olabilir. Örgütte çalışanların kendilerinin ya da gruplarının dışında kalan ve örgütü etkileyen bileşenleri mizah konusu yaparak paylaşımda bulunmaları grup dışı mizahı ifade etmektedir (Şahin, 2018). Grup dışı mizah ikliminde, mizahın hedefi genellikle çalışma koşulları ve örgütsel politikalar olmaktadır. Grup üyeleri yöneticiler, yönetim ve genel hedef ve politikalarla alay etmek ve değersizleştirmek amacıyla grup dışı negatif mizahı kullanabilirler (Blanchard vd., 2014). Mizahın baskın işlevi eğlendirmek olsa da bireylere ve olgulara yönelik eleştiri yapmak için sosyal olarak bir “örtü” görevi görme, yerleşik normları ve uygulamaları yıkmaya ve onlara meydan okuma işlevine sahiptir (Holmes ve Marra, 2002). Bu sayede mizah, yöneticinin otoritesine meydan okumak ve ona karşı çıkmak için kabul edilebilir bir yol sağlar.

Çalışan görüşüne öncelik verdiğini iddia eden ancak buna karşılık değişmeyen çalışma koşulları arasındaki çelişki ve ironi örgütte çalışanlar arasında grup dışı bileşenlere karşı alaycı konuşmaları teşvik eder (Taylor ve Bain, 2003). Bu da çalışanların bireysel ya da grupça örgütü ve örgütü etkileyen öğelere karşı olumsuz mizahı kullanarak tepki ortaya koymalarına neden olur. Grup dışı mizahta kişi bazen örgütten beklentilerini belirtmek için bazen de grubu eğlendirmek için mizahı bir araç olarak kullanır. Grup dışı mizahın hâkim olduğu örgütlerde çalışanların örgütün politikalarından ve çalışma koşullarından memnun olmadıkları yaygın bir durumdur. Bu durum kişinin veya grubun iş doyumunu (Cann vd., 2014), grubun birlikteliğini (Blanchard vd., 2014) ve örgüte hâkim olan saygı ve güveni olumsuz olarak etkilemektedir (Şahin, 2018).

2.1.6. Okulların Mizah İklimi

Mizah, örgütte düşüncelerin özgürce ifade edildiği ve bireyler arası ilişkilerin gelişmesine olanak sağlayan olumlu bir ortamın yaratılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle mizah, yöneticilerin örgüt kültürüne entegre etmeleri gereken bir unsurdur (Romero ve Cruthirds, 2006). Özellikle kişilerarası iletişim ve etkileşimin yoğun olduğu okul örgütlerinde mizahın kullanımı bu anlamda önem taşımaktadır. Okul yöneticisi için mizah, örgütsel değerleri ve davranış normlarını iletmek için kullanabileceği değerli bir araçtır. Örgüt üyeleri arasında anlatılan mizahi hikâyeler, örgütte beklenen davranış ve normları yansıtan temel eylemleri vurgulayarak istenen ve istenmeyen davranışları betimler (Meyer, 1997). Örgüt kurallarına aykırı ve istenmeyen davranış gösteren kişiler diğerleri tarafından alaycı mizaha maruz kalabilir. Bu tür örnekler kişinin aynı davranışı tekrarlamaması için bir uyarı niteliği taşır. Benzer şekilde, iyi niyetli alay etme ve okulun kurallarına ilişkin yapılan şakalar öğretmenin davranışlarının şekillenmesinde ve okul kültürüne adapte olmasında etkili bir araçtır. Böylece, öğretmende istenen ve istenmeyen davranışlara dikkat çekilerek uyum sürecine katkı sağlanır.

Romero ve Cruthirds (2006) tarafından yapılan araştırmada her örgütün farklı tür ve miktarda mizah kullandığı ortaya konulmuştur. Bu da, mizahın bir örgütün kültürünün sadece bir parçası olmadığını aynı zamanda her örgütün kültürünü benzersiz kılan ayırt edici bir özellik olduğunu göstermektedir. Her okulun iklimini ve kültürünü benzersiz kılan çeşitli faktörler vardır. Mizah kullanımı okullarda yönetici, öğretmen ve öğrenci etkileşimlerini doğrudan etkilemesi yönüyle okul iklimini ve kültürünü etkileyen bu faktörlerden biridir. Mizahın yapıcı bir şekilde kullanımı kişiler arası iletişimi kolaylaştırarak olumlu bir iklim meydana gelmesini sağlar. Buna karşılık mizahın yıkıcı bir şekilde kullanılması iletişimin ve etkileşimin önünü keserek belirli bir yaşantının oluşmasını engeller. Bu da örgüt ikliminin çeşitliliği üzerinde olumsuz etkilere sahip olur.

Öğretmenlik son derece stresli bir iştir. Öğretmenler, günlük sınıf planlamaları ve öğrencilerin motivasyonunu sağlama çabalarına ek olarak aşırı kalabalık sınıflar, sürekli değişen ve gelişen eğitim teknolojisi, öğrencilerin öğrenme ve davranış sorunları ve çok miktarda evrak işi ile uğraşmaktadır. Öğretmenlerin karşılaştığı iş streslerinin tek başına üstesinden gelemeyecek kadar zor ve çok fazla olduğu zamanlar vardır. Yöneticinin mizah kullanması ve mizah kullanımını destekleyici bir

yapı oluşturması öğretmennin stresini azaltıcı etki gösterebilir (Hurren, 2006). Buradan hareketle mizah kullanımının, öğretmenlerin motivasyonunu artırarak verimli bir çalışma ortamının oluşması için yöneticiler tarafından bir araç olarak kullanılabileceğini söylemek mümkündür.

Hem yöneticiler hem de okulu etkileyen çevre tarafından eğitim ciddi yapılması gereken bir süreç olarak görölmektedir. Okulların eğlence ve kahkaha yerine resmi, ciddi ve soğuk bir ortam olması gerektiğı düşüncesi geçmişten günümüze gelmiştir. Başarılı olmanın yolunun ciddiyetten geçtiğı düşüncesi okullarda önemli bir yer kaplamaktadır. Öğretmenlik mesleğine hazırlanan öğrenciler, aynı zamanda onlar geleceğın okul yöneticileridir, üniversitelerde bilginin ciddi bir şekilde öğrenilmesi ve ciddi bir şekilde aktarılması gerektiğine şartlandırılır. Bu tabi ki herkes için geçerli değildir ancak yaygın bir tutumdur. Bu düşünce ile geçmişten günümüze gelen geleneksel otoriter örgütlerde mizahın kullanımının hoş karşılanmayacağı görünüyor. Günümüz örgütlerinde nispeten iletişimsel engellerin ortadan kaldırılmış olması bakımından mizahın kullanımına daha ılımlı bakılmaktadır. Geleneksel örgütsel engellere meydan okunurken mizahın yerinde ve verimli kullanımı için fırsatlar da ortaya çıkmaktadır (Malone, 1980).

Mizahın bir tehdit olarak görülmediğı günümüz örgütlerinde bir dereceye kadar her şeyde gülünecek bir şeylerin olabileceğı kabul edilmektedir. Anlatılan mizahi bir hikâyenin ardında yatan yaratıcılık ve ince düşüncenin farkına varılması ve bunu örgütsel lehte kullanmak mümkündür. Tüm bu sebepler doğrultusunda mizahın çalışma ortamına entegre edilmesi fayda sağlayacaktır. Yaratıcılığın ön planda olduğu ve farklı bakış açılarına sahip bireyler yetiştirmek odaklı olan okullarda mizahın sıkça kullanılması beklenen bir durumdur. Bu noktada yöneticiler, mizahın teşviki ve okulda kullanımının yaygınlaştırılmasında önemli rol oynamaktadır.

Mizah, Aristoteles'ten Kant'a dünyanın en büyük filozoflarının ilgili konusu olmuştur. Şakalar, kelime oyunları, komik hikâyeler, kahkahalar, şakalar ve espriler çok çeşitli tür ve çeşitlerle kendini göstermektedir. Bu mizahın çok yönlü ve karmaşık yapısıyla ilgilidir. Ortaya çıkış şekli ne olursa olsun, mizah örgütler için yararlı veya zararlı olabilecek çıkarımları içinde bulundurur. Mizah, derinlere yerleşmiş tutumlar ve önyargılar içerdiğinden yalnızca sözcüklerin söylenmesinden veya belirli davranışların sergilenmesinden çok daha fazlasını ortaya çıkarır (Lang ve Lee, 2010). Bu nedenle mizah, bir kişi için komik ve gülünç olarak algılanabilirken

bir başkası için oldukça saldırgan olabilir. Mizahın faydalarına ilişkin çok çeşitli söylem ve örnek varken beklendiği gibi yaygın olmaması kişilerin mizaha karşı önyargısının olduğunun açık bir göstergesidir. Mizah, mizahtan etkilenen kişiler üzerinde olumlu veya olumsuz etkilere neden olabilir. Bu da örgütsel sorunlar meydana getirebilir (Hurren, 2006). Bu açıdan mizahın kullanımı örgütsel açıdan bir risk ifade etmektedir. Çok az sayıda yönetici, risk almaya isteklidir. Hele ki, girdisi ve çıktısı insan olan okul örgütleri için böyle bir riskin alınması çok daha zordur. Olumlu ve olumsuz etkileri göz önünde bulundurularak ‘iki ucu keskin kılıç’ (Malone, 1980) olan mizahın olumlu bir araç olarak okul iklimine entegre edilmesi örgütsel açıdan önem taşımaktadır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda okul yöneticilerine önemli bir görev düşmektedir.

2.1.7. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, okulların mizah iklimi ile ilgili alanyazında mevcut olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.7.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Şahin’in (2016) “İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Yönetmelik İlişkilerinde Kullandıkları Mizaha İlişkin Görüşler İle Mizah İklimi, Yöneticilerin Mizah Tarzları Ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki” adlı doktora tezinin nicel bölümü 2014-2015 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Döşemealtı ve Aksu ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan 253 yönetici ve 651 öğretmenin katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmanın verileri katılımcıların her birine verilen “Kişisel Bilgiler Formu”, “Mizah İklimi Ölçeği”, “Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği” ve “Mizah Tarzları Ölçeği” ile toplanmıştır. Çalışmada öğretmen görüşlerinde göre okullarda pozitif mizah iklimi ve negatif mizah iklimini, negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimine göre daha yüksek düzeyde çıkmıştır. Demografik değişkenler açısından incelendiğinde öğretmen görüşlerine göre, cinsiyet ile okulların mizah iklimi arasında sadece grup dışı mizah iklimi boyutunda anlamlı farklılık göstermekte olup pozitif mizah iklimi, negatif mizah iklimi ve yönetici desteği mizah iklimi boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, erkek öğretmenlerin grup dışı mizahın varlığı konusunda daha olumlu görüşe sahip oldukları sonucu çıkmıştır. Bununla birlikte; ilköğretim kurumlarında pozitif mizah, negatif mizah, grup dışı

mizah ve yönetici desteğine ilişkin öğretmen görüşleri kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Şahin ve Gök (2020) tarafından yapılan “The Effects of the Schools’ Humor Climates on Perceived Stress Levels of the Teachers” adlı çalışmada okulların mizah iklimi ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi hedeflenmiştir. Çalışmanın verileri Antalya ilinde görev yapan 225’i kadın 162’si erkek olmak üzere toplam 382 öğretmenden elde edilmiştir. Öğretmen görüşlerine göre, okullarda en baskın mizah iklimi pozitif mizah iklimidir. Pozitif mizahı sırasıyla yönetici desteği, grup dışı mizah iklimi ve olumsuz mizah izlemektedir. Bu sonuç okullarda olumlu yapıcı mizah iklimi türlerinin (pozitif mizah iklimi ve yönetici desteği mizah iklimi) yıkıcı mizah iklimi türlerine (negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi) göre daha baskın olduğunu göstermektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre cinsiyet değişkeni bağlamında, erkek öğretmenlerin görüşlerine göre okullarındaki pozitif ve grup dışı mizah iklimi kadın öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksektir. Yönetici desteği ve negatif mizah iklimi boyutlarında cinsiyete göre herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Öğretmenlerin eğitim durumu değişkeni açısından incelendiğinde sadece negatif mizah ve grup dışı mizah boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ön lisans derecesine sahip öğretmenlerin hem negatif mizah iklimi hem de grup dışı mizah iklimine ilişkin puanları lisans ve lisansüstü derecelere sahip öğretmenlere göre daha düşük çıkmıştır. Bu durum ön lisans mezunu öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre olumsuz mizah tarzlarını kullanmaktan kaçındıklarını göstermektedir.

2.1.7.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Cann, Watson ve Bridgewater (2014), “Assessing Humor at Work: The Humor Climate Questionnaire” adlı mizah iklimini ölçeklendirmek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında aralarında öğretmenlerin de bulunduğu çeşitli meslek gruplarından 199 katılımcıyla “Mizah İklimi Ölçeği”ni geliştirmişlerdir. 20 maddeden oluşan bu ölçeğin dört alt boyutu olduğunu tespit ederek bu boyutları: pozitif mizah iklimi, yönetici desteği mizah iklimi, negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi olmak üzere belirlemişlerdir.

Balanchard, Stewart ve Cann’ın (2014) “Making Sense of Humor at Work” adlı çalışması rol belirsizliği ve algılanan örgütsel desteğin örgütün mizah iklimi

üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışmanın verileri çeşitli kuruluşlardan seçilmiş 373 tam zamanlı çalışandan elde edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, rol belirsizliğinin negatif mizah üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu görülmüştür. Yani, belirsiz olaylar meydana geldikçe grubun mizahı azalır ve çalışanlar birbirine karşı daha yakıcı hale gelir. Rol belirsizliğinin grup dışı mizahla bir ilişkisi bulunamamıştır. Bunun yanı sıra, algılanan örgütsel desteğin mizah iklimi üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkileri olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, destekleyici bir örgütsel ortamda çalışanların yönetime ve diğer çalışanlara yönelik mizahı kullanma olasılığı daha düşüktür. Algılanan örgütsel destek ile yönetici desteği mizah ile pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Destekleyici bir ortam algılayan çalışanlar, yöneticilerinin de mizahı desteklediğini ve örgütte pozitif mizahın hâkim olduğunu algılamıştır. Daha az örgütsel destek algılayan çalışanlar, yöneticilerinin mizahı desteklemediğini ve örgütte negatif mizahın hâkim olduğunu algılamıştır. Bununla birlikte, çalışmadan elde edilen bulgular negatif mizah ve grup dışı mizahın birbiri ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bu iki olumsuz mizah ikliminin hiçbirisi pozitif mizah iklimi ve yönetici desteği mizah iklimi gibi iki olumlu mizah iklimiyle ilişkili değildir. Bu bulgular, bir örgütün olumlu ya da olumsuz belirli bir mizah iklimine sahip olduğunu ve birbirlerinden farklı olduğunu göstermiştir.

2.2. İş Doyumu

Çalışanların işleriyle alakalı hislerinin bir dışavurumu olarak tanımlanan bu kavramdan 1920'lerde ilk kez bahsedilmiştir. Öneminin anlaşılması ve üzerinde çalışmalar yapılması ise 1930-40'lı yıllara denk gelmektedir. İşyerlerinde insanın değerinin anlaşılması ve onun işten elde edilen verimde büyük rol oynadığının kabul edilmesinden bu yana iş doyumu hakkında araştırmalar yapılan önemli bir konu olmuştur. İş doyumu kavramının insanın, iş ve işin sonuçlarıyla doğrudan ilişkili olması bakımından önem taşımasının yanında kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemesi bakımından yaşam doyumuyla da ilişkili olmasıdır (Sevimli ve İşcan, 2005). İş doyumu kavramına ilişkin belki de en iyi bilinen araştırma, Mayo ve arkadaşları tarafından 1920'lerin sonu ve 1930'ların başında yürütülen Hawthorne araştırmalarıdır. İş doyumunun nedenleri ve iş doyumunu etkileyen faktörlere yönelik araştırmalara öncülük etmiştir. Bu araştırma, iş doyumunu artırma ve işin verimini artırma çabalarındaki odağın ekonomik teşviklerden insan ilişkilerine

değiştirme gereğini ortaya koymuştur (Dawis ve Lofquist, 1981). Hawthorne araştırmalarından sonra yapılan ilk kapsamlı araştırmalar Hoppock'a (1935) aittir. Hoppock, önce New Hope'ta işçiler üzerinde ve daha sonra bir grup öğretmen üzerinde araştırmalar yapmıştır. Bu araştırmalar kapsamında iş doyumunun sosyal statü, yaş, dini inanç ve cinsiyet gibi değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Hoppock'un çalışmaları araştırmacılar üzerinde iş doyumunu ve onu etkileyen unsurları incelemeye ilgi uyandırmıştır.

Sonraki yıllarda yapılan çalışmalarla birlikte iş doyumunu kavramına ait birçok tanım ortaya koyulmuştur. İş doyumunu için iş tatmini kavramı da sıkça kullanılmaktadır. Sözlükteki anlamıyla tatmin, istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme ve doyumdur (TDK, sozluk.gov.tr). Buradan hareketle doyum kavramının tanımı ise eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme ve kanaat olarak karşımıza çıkmaktadır (TDK, sozluk.gov.tr). İş ve doyum kelimelerinin anlamları birleştirildiğinde iş doyumunu kavramının işten beklenen isteklerin gerçekleşmesi ve işten hoşnut olma şeklinde tanımlanabilir. İş doyumunu bir anlamda, işyerindeki temel ihtiyaçları karşılama ve tatmin etmektir. Çalışanın işi hakkında olumlu duygulara sahip olmasını ifade eden iş doyumunu; işin örgütsel yapısı, işyerinde hâkim olan yönetsel ilişkiler ve kültürel faktörlerin sonucudur (Azimi, 2021).

Genel anlamıyla iş doyumunu; işin kendisinden, ücretinden, denetim mekanizmasından, çalışma koşullarından ve birlikte çalışılan kişilerden memnuniyeti ifade eder. Bireyin işinden ve onun sağladığı koşullardan memnuniyet duyması daha çok duygusal olma özelliğine sahiptir (Bal, 2021). İş doyumuna ilişkin bir diğer tanımı Locke yapmıştır. Buna göre, iş doyumunu çalışanın işiyle alakalı olumlu duygular beslemesi ve işinden hoşnut olmasının bir sonucudur (Özkalp ve Kirel, 2021). Böylece iş doyumunu kavramı, bireyin işine karşı oluşturduğu beklentilerin sağlanıp sağlanmadığını değerlendirmesinin bir sonucudur. Cranny, Smith ve Stone (1992) iş doyumunu bireyin işten ne beklediği ile gerçekte ne aldığını duygusal olarak kıyaslaması ve buna karşı bilişsel ve duygusal olarak verdiği tepkilerin bir kombinasyonu olarak tanımlamaktadır. Kavramı ilk araştıranlardan biri olan ve onu ilgi odağı haline getiren Hoppock'a (1935) göre, iş doyumunu, bireyin işinden ve çalışma koşullarından memnun olduğunu ifade etmesine sebep olan psikolojik, fiziksel ve çevresel etmenlerin bir bütünü olarak tanımlanmaktadır. Schultz ve

Shcultz'a (1990) göre iş doyumu bireylerin işleriyle ilgili tutunduğu tavır, psikolojik olarak işlerinden beklentileri ve çalışma ortamında geçirdikleri süre boyunca kendilerini nasıl hissettikleri gibi birçok duyguyu içinde barındıran bir kavramdır. Tüm bu tanımlarda da hareketle iş doyumunu özetlemek gerekirse; iş doyumu, çalışanın işi sayesinde neye sahip olmak istediği, bunlara ne kadar sahip olmak istediği ve sonuçta sahip olduklarına olan inançlarının birlikte değerlendirilmesi sonucunda oluşan duygu durumudur (Şahal, 2005). Bu nedenle iş doyumu, birçok açıdan çalışanların iş yerine yönelik duygu, düşünce ve algısını temsil etmektedir (Munir ve Rahman, 2016).

Öğretmenlerin iş doyumu, milli eğitiminin hedeflerine ulaşması için okullarda önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim toplumların temel direğidir ve temel hedeflerinden biri, bireylerin öğretmenler ve yöneticiler tarafından eğitilmesidir. Bu süreçte, öğretmenler en büyük ve en önemli faktör olarak görülmektedir. Dolayısıyla, başarılı bir eğitim sisteminin oluşturulması ve devamının sağlanması için öğretmenlerin önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Bu nedenle, öğretmenlerin performansını etkileyen faktörleri araştırmak oldukça önemlidir. Bu faktörlerden biri, öğretmenlerin iş doyumudur. Çünkü öğretmenlerin iş doyumu ile okullarda gösterdikleri performans arasında yakından bir ilişki bulunmaktadır (Azimi, 2021).

İş doyumu daha çok içsel ve duygusal bir durum olduğu için doğasını ve iş performansı ile olan bağlantılarını anlamaya çalışmak kolay değildir. İş doyumunu etkileyen çok çeşitli bireysel, soysal, örgütsel ve kültürel faktörler vardır. Bu yüzden, karmaşık bir kavramdır ve objektif olarak ölçülmesi zordur (Mullins, 2005). Bu bağlamda, hızla gelişen ve değişen dünyanın bir sonucu olarak eğitimden beklentilerin de sürekli değişkenlik göstermesi öğretmenlerin iş doyumunun önemini artırdığı söylenebilir. İş doyumu bir duygu, bir his, bir tutum ve bir algı meselesidir. Çalışanın işteki deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanır. Hoşlanmaları, hoşlanmamaları, içsel ve dışsal ihtiyaçları içerir. Bu çalışanın kontrolü dâhilinde ama aynı zamanda da kontrolü dışındadır. Bu yüzden ölçülmesi güçtür. İş doyumu; örgütün ihtiyaç duyduğu, çalışanın beklentisi ve çalışanın elde ettiği arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bu bakımdan, bahsedilen uyumun derecesi çalışanın iş doyumunu hakkında bilgi vermektedir (Mullins, 2005).

Çalışanların iş doyumunun yüksek olması işe yaptıkları katkı ile doğru orantılı olacağından yöneticilerin istediği bir durumdur. Son yıllarda teknolojinin gelişmesi,

her şeyin kolay ulaşılabilir ve kolay tüketilebilir olmasıyla paralel olarak insanların tatmin eşiğinin yüksek olduğu görülmektedir. Okullarda hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin beklentilerinin sürekli değişkenlik göstermesi, küresel bir rekabet ortamının oluşması öğretmenlerin iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle, yöneticilerin öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için eskiye nazaran çok daha fazla çaba göstermesi ve yeni yöntemler bulması gerekmektedir. İş doyumunun artırılması için yapılacak çalışmalarda iş doyumunu etkileyen faktörlerin göz önünde bulundurulması ve doğru bir şekilde analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır.

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunun tanımları ve önemi göz önünde bulundurulduğunda, çalışanın iş doyumuna etki eden ekonomik, fiziksel, psikolojik ve sosyal birçok faktörün olduğu görülmektedir. Bu faktörler, bireyin yaptığı iş hakkında genel tutumunu etkilemekte ve kendi arasında etkileşim içindedir. Örgütten elde edilen verimin yüksek olması hem çalışanlar hem de yöneticilerin çıkarına olan bir durumdur. Bu yüzden özellikle yöneticiler, çalışanların iş doyumunun yüksek olmasını isterler. Yöneticiler, örgütün hedeflerine ulaşması amacıyla çalışanların bireysel ve örgütsel beklentilerine cevap vermek durumundadır. Bu yüzden, çalışanların iş doyumunu sağlamak ve daha olumlu tutumlar sergilemesi için kendi imkân ve tecrübelerine göre çaba harcarlar. Bu çabanın neye göre ve ne şekilde olacağını belirlemek için iş doyumunu nelerin etkilediğini araştırmak ve bilmek önem taşımaktadır (Akıncı, 2002).

Bir işe başladıklarında örgütün çalışanlardan beklentilerini ve çalışanların örgütten beklentilerini ifade eden yazılı ve sözlü anlaşmalar bulunmaktadır. Ancak bu anlaşmalar dışında, psikolojik beklentiler de söz konusudur. Bu beklentilerin ne kadarının karşılandığı ve ne kadarının olumsuz sonuçlandığı çalışanın iş doyumunda önemli bir etkisi vardır. İş doyumunun yüksek olması için bireysel ve psikolojik beklentiler elde edilenlerin birbiriyle örtüşmesi gerekmektedir. İş doyumunun artırılması için örgütün çalışanlarına sunduğu bireysel olanakların yanında örgütsel olanaklar da belirleyici olmaktadır. Bu olanaklar genellikle iş ve işin gereklilikleri ile ilişkilidir. Ancak bu olanakların sağlanması çalışanların iş doyumunun artırılacağına bir garantisi değildir. Çünkü yapılan iş aynı olsa bile her çalışan işten ve sonuçlarından farklı şekillerde ve farklı düzeyde etkilenmektedir. Kişinin aldığı eğitim, iş tecrübesi ve sosyal yaşamı faktörler işe ait

değerlendirmelerini şekillendirmekte ve tutum geliştirmesinde etkileyici olmaktadır (Eğinli, 2009). Bu nedenle iş doyumuna ya da doyumsuzluğuna etki eden faktörlerin geniş çapta incelenmesi önemlidir. Bu çalışmada iş doyumuna etki eden unsurlar bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve kişilik özellikleri) ve örgütsel faktörler (iş ve işin niteliği, ücret, terfi olanakları, yönetim biçimi ve çalışanlar arası ilişkiler) olarak iki grupta incelenmiştir.

2.2.1.1. Bireysel Faktörler

İş doyumuna etki eden kişisel faktörler incelendiğinde çalışanın yaşam tarzı, bakış açısı ve işten elde etmek istedikleri farklı olması bakımından işten doyum sağlaması ve tatmin olması için gerekenler de farklılık göstermektedir. Bireysel faktörler kapsamında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve kişilik özellikleri incelenmiştir.

2.2.1.1.1. Yaş

Yaşın iş doyumunu üzerindeki etkisi çalışanın iş tecrübesiyle ilgilidir. Yaşın artmasıyla birlikte çalışanın işte geçirdiği zaman da artmakta ve buna bağlı olarak iş doyumunda da artış meydana gelmektedir. O'Brien ve Dowling'in (1981) yaptığı araştırmada yaşa bağlı olarak iş doyumunda da artış meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Yaşa bağlı olarak iş doyumunda artış meydana gelmesi, yaşla birlikte algılanan ve istenen iş özellikleri arasındaki farklılıkların azalması ile ilişkilendirilmiştir. Yapılan başka bir araştırmada ise Glenn, Taylor ve Weaver (1977) bu durumun sebebinin eğitim düzeyine bağlı olarak genç çalışanların işten beklentilerinin yükselmesi olarak dile getirilmiştir. Eğitim düzeyi artan genç yaştaki çalışanların işten beklentilerinin de arttığı ve işten elde ettikleri arasındaki farkın artmasıyla ilişkili olarak iş doyumunda azalma meydana geldiği görülmektedir.

İş doyumunu ve yaş ilişkisinin varlığını ifade eden başka bir çalışma Herzberg, Mausner, Peterson ve Capweel tarafından 1950'li yıllarda yapılmıştır. Araştırmaya göre iş doyumunu ile yaş arasındaki ilişki "U" şeklinde bir eğri niteliğindedir. Buna göre işe yeni başlayan genç çalışanların moralinin yüksek olmasına paralel olarak iş doyumunun da yüksek olduğu, ilk birkaç yıldan sonra iş doyumunda keskin bir düşüş yaşandığı ve sonraki yıllarda çalışanlar işlerine devam ettikçe doyumun arttığı görülmüştür (Demir, 2005). Buradan da anlaşılabileceği üzere, meslekte geçirilen

yılların artmasına bağlı olarak çalışanların iş doyumunda da artış meydana geldiği sonucuna ulaşılmaktadır.

2.2.1.1.2. Cinsiyet

İş doyumuna etki eden bireysel faktörler kapsamında cinsiyet faktörü en fazla araştırılan ve üzerinde durulandır. Kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıklar beklentilerin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Buna paralel olarak iş doyumunu düzeylerinde de farklılık meydana gelmektedir (arıkı ve Oksay, 2004). İş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda iki değişken arasında kesin bir ilişki bulunamamıştır. Bazı araştırmaların sonucunda erkeklerin kadınlara göre iş doyumunu daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkarken bazılarında ise tam tersi sonuçlar elde edilmiştir (Bilgi, 2010).

Sarı (2021) araştırmasında cinsiyet faktörü bakımından iş doyumunu ele aldığında kadın ve erkek öğretmenlerin eşit iş doyumuna sahip olduğu bulgularını elde etmiştir. Bununla birlikte bir başka araştırmada Kumaş ve Deniz (2010) kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğu görölmüştür. Buna karşın, Aslan (2006) araştırmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğu bulgularını elde etmiştir. Başka bir deyişle, cinsiyetin iş doyumunun etkileyen bir faktör olduğu görüşlerinin mevcut olduğu ancak hangi cinsiyetin daha fazla iş doyumuna sahip olduğuna yönelik farklı sonuçlar bulunmaktadır.

2.2.1.1.3. Medeni Durum

Çalışanların medeni durumunun iş doyumuna olan etkisini araştırmak için yapılan çalışmaların çoğunda evli ve bekâr çalışanların eşit iş doyumuna sahip olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Medeni durumun iş doyumuna etkisinin olduğu ancak evli çalışanların mı yoksa bekâr çalışanların mı daha fazla iş doyumuna sahip olduğu konusunda genel bir yargı oluşmamıştır. Buna karşılık evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu gösteren araştırmalar da mevcuttur (alışkan, 2005; Erigüç-Kaygın, 1994). Evli alışanların bekâr çalışanlara göre iş doyumlarında farklılık meydana gelmesinin nedeni olarak işten beklentilerinde farklılıklar olması veya evli çalışanların aile hayatındaki tatminlerini işe yansıtımları gösterilebilir.

2.2.1.1.4. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaların büyük çoğunluğu değişkenler arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bunun yanı sıra bazı araştırmalarda eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların sahip oldukları bilgi ve beceri ile doğru orantılı olarak daha yüksek mevkilerde ve daha iyi koşullarda çalışmak istemesi işten beklentilerini karşılayamayarak daha düşük iş doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Buna karşılık, bir kısım araştırma ise eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların yeteneklerini gerçekleştirme isteği dolayısıyla daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarından elde edilen farklılıklar ve net bir yargının oluşmaması, eğitim düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenirken iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini gösteriyor (Güner, 2007).

2.2.1.1.5. Kıdem

İş doyumu ile kıdem arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalar iş doyumu ve kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların örgütte çalışma sürelerinin artışı beraberinde tecrübeyi getirmektedir. Yani, kıdem arttıkça çalışanın işinin getirdiği problemleri daha kolay çözümleyecek belirli bir olgunluğa ulaşması ve buna paralel olarak gelecek kaygısının azaldığı görülmektedir. Bu da çalışanın iş doyumunu artırıcı bir etki göstermektedir (Arı, 2021). Kıdem arttıkça iş doyumunun da arttığını gösteren araştırmaların yanı sıra kıdeme bağlı olarak iş doyumunun düştüğünü ifade eden araştırmalar da mevcuttur. İşteki tekdüzelik, kıdem artsa bile çalışma koşullarında herhangi bir değişimin ve iyileşmenin olmaması gibi faktörler çalışanların iş doyumunun düşmesine sebep olmaktadır. Yıllarca aynı işte çalışan kişilerin beklentileri karşılanmadığı sürece iş doyumları azalmaktadır.

2.2.1.1.6. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyin sahip olduğu duygu, düşünce ve davranışların çalışma ortamı veya iş doyumu hakkındaki duygu ve düşüncelerinin yönü ve yoğunluğu ile ilgili nişanesidir (Bal, 2021). Bu nedenle iş doyumu ile kişilik özellikleri arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. İş doyumunun bireylerin her biri için farklı farklı anlamlar ifade etmesi ve her bireyin farklı tecrübe ve beklentilere sahip olması

itibariyle kişilik özelliklerinin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir (Sarı, 2021). Kişisel özellikler; kişilik tipi, eğitim durumu, nitelikleri, ilgileri, zekâsı ve yetenekleri gibi unsurları barındırır (Mullins, 2005). Bu unsurlar her birey için farklılık göstermektedir. Bireyin kişilik özelliklerinin farklılık gösterdiği düşünüldüğünde örgütte bulunan çalışanların iş doyumunu düzeyi de farklılık gösterir. Bunun sebebi olarak bireysel farklılıklara bağlı olarak işten beklentilerin de farklılık göstermesi söylenebilir. Bunun yanı sıra, neşeli ve olumlu tavırlarını örgüt ortamına yansıtan bireylerin iş doyumunu ile asabi ve olumsuz tavırlarını yansıtan bireyler arasında iş doyumunu bakımından farklılıklar gözlenmektedir. Örgütte asabi ve olumsuz tavırlar sergileyen çalışanlar sık sık iş doyumsuzluğu yaşadığı görülmektedir.

2.2.1.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanın yaptığı işten doyum sağlaması, bir bakıma işin genel durumu; sağladığı sosyal, ekonomik fırsatlar ve çalışma koşulları ile ilgilidir (Topçu, 2009). Bu nedenle, bireysel faktörler kadar bireyin çalışma ortamı ile ilgili yani örgütsel faktörler de iş doyumuna etki etmektedir. İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler; iş ve niteliği, ücret, yükselme olanakları (terfi), yönetim biçimi ve çalışanlar arası ilişkilerdir.

2.2.1.2.1. İş ve İşin Niteliği

Hangi işin yapıldığı, nasıl yapıldığı ve ne şartlar altında yapıldığı iş doyumuna etki eden etkenlerden bir tanesidir. Çalışanın uğraştığı, bütün gününü geçirdiği iş ve bu işte başarılı olduğu zaman elde ettiği başarı hissi iş doyumunu açısından önemlidir. Dolayısıyla başarı hissini yaşamaması çalışanın o işten doyum elde ettiğinin göstergesidir (Evrar, 2021). Çalışanın işten memnun olması ve her gün aynı işi severek yapması onun kişisel özelliklerine uyum gösterip göstermemesi, işte ilgisini çeken görevlerin olup olmaması, öğrenme fırsatları, inisiyatif ve sorumluluk alma şansına sahip olma düzeyiyle ilgilidir (Katı, 2020). İşle alakalı bu faktörler çalışanın iş doyumunu belirlemektedir. İşin kişinin yeteneklerine uygun olması, kendini geliştirebileceği fırsatlar sunması ve üstler tarafından inisiyatif ve sorumluluk almaya değer görülmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Böylece çalışan her gün yaptığı ve mesai harcadığı işin sıkıcılığı ve tekdüzeliğinden kurtulmuş olur ve bu da çalışmalarına yansır.

Toplumun gözünde, bireyin işiyle ilgili genel düşüncesi ve tavrı iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle toplumla iç içe olan ve toplumdan etkilenen mesleklerde bu durum daha net görülmektedir. Toplumun genel kanısı, mesleğin saygın ve herkesin idealinde olabilecek meslek grubu olduğunda; çalışanın iş doyumunu sağlamakta güçlük çekmeyeceği şeklindedir (Topçu, 2009). Öğretmenlik gibi göz önünde olan meslek türlerinde toplumun mesleğe bakışı iş doyumunu açısından oldukça önemlidir. Bunun yanı sıra, yapılan işin zorluk derecesi de önemlidir. Çalışanların yetenekleri doğrultusunda başardıkları nispeten zor işleri çalışma arkadaşlarına ve üstlerine göstermesi ve takdirlerini almaları yine iş doyumunu artırıcı etkenler arasındadır.

2.2.1.2.2. Ücret

Ücret, iş doyumunu etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Birçok mesleğin yegâne yapılma nedeni olarak ücret görülmektedir. Bunun en önemli sebebi küreselleşen dünya ile birlikte artan rekabet ve ihtiyaçların her geçen gün daha da çeşitlenmesidir. Dünya üzerinde yaşayan bütün insanlar öncelikle geçimini sağlamak için çalışmak durumundadır (Gergin, 2006). Günümüz dünyasında bunun yanında daha iyi koşullarda yaşamak ve yaşam standartlarını artırmak insanların bir işten beklentilerini oluşturmaktadır. Ay sonunda aldığı ücret, çalışanın yaptığı işin değerini belirleyen en bariz ödüdür. Bu nedenle ay sonunda bu bakımdan beklentilerinin karşılanması çalışanın iş doyumunu artırıcı bir faktördür.

Yaşam koşullarını iyileştirmek ve geçimini sağlamak dışında ücretin çalışanın iş doyumuna sosyal yönden de etkileri bulunmaktadır. Ücret, yapılan işin değerini ve toplum tarafından saygınlığını belirlemede de rol oynamaktadır. Toplumun gözünde iyi kazanılan bir iş daha saygın olmakta ve tercih edilmektedir. Bu da bu işi yapanların motivasyonunu etkileyerek iş doyumlarında artırıcı bir faktör olmaktadır.

Eğitim örgütlerinin ücret politikası klasik yönetim anlayışına uygundur. Klasik yönetim anlayışına göre ücret, çalışanı görevinde özendirme ve isteklendirmeye yönelik motivasyon kaynağı ama aşırı olmayan ücretlendirmeyi ifade etmektedir. Bu noktada, öğretmenler için düşünüldüğünde ücretin yönetim anlayışını bir gereği olduğu görülmektedir (Gergin, 2006). Öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili görüşlerini ve beklentilerini içeren Seferoğlu'nun (2001) araştırmasında öğretmenler sosyal yaşamlarını gereği gibi yaşayabilmeleri için mali olarak daha fazla desteğe

ihtiyaç duyduklarını belirtmiştir. Bu anlamda, öğretmenin maddi sorunları düşünmeden bütün ilgi ve odağını işine vermesi için yöneticilerin ücret faktörünü göz önünde bulundurması oldukça önemlidir.

2.2.1.2.3. Yükselme Olanakları (Terfi)

Yükselme fırsatları, çalışanın çabasına karşılık konumunun değişmesi ve daha iyi çalışma şartlarına sahip olacak olması iş doyumunu için önemli etkenlerden biridir. Adil bir şekilde gerçekleştirilen terfiler, çalışanları olumlu yönde etkiler ve iş doyumunu artırıcı rol oynar. Buna karşılık, terfilerde yapılan adaletsizlik ve terfi yapılırken kıdemin göz önünde bulundurulmaması da iş doyumunu azaltıcı yönde etki eder (Özkalp ve Kirel, 2021).

Kişinin çalışmalarının en önemli nedeni ay sonunda elde edeceği maddi kazançlar olsa dahi belirli aralıklarla işinde ilerleme ve derece artışı da en az maddi kazançlar kadar önem taşımaktadır. Örgütünde terfilerin adaletli bir şekilde yapıldığına inanan çalışan bütün odağını ve gayretini çalışmalarına verir (Sarı, 2021). Bu da yöneticilerin istediği bir durumdur. Bu nedenle, çalışanlara terfi olanakları sağlamak yöneticilerin örgütün çıkarlarını korumak için kullanmak isteyeceği bir durumdur. Terfinin anlamı çalışanın işinden beklentileri doğrultusunda değişkenlik göstermektedir. Maddi çıkarlarını ön planda tutan bir çalışan için terfi, daha yüksek ücret ve daha iyi yaşam koşulları sağlamak anlamına gelmektedir. Diğer yandan, sosyal statü ve saygınlığı önemseyen çalışan için sosyal anlamda da doyuma ulaşmayı ifade etmektedir. Her iki anlamda da terfinin sonunu çalışanda iş doyumunun artışına neden olacaktır. Eğitim örgütlerinde, yükselme olanakları iş doyumunu olumlu ve olumsuz yönde etkileyen önemli faktörlerin başında gelmektedir. Yeterli yükselme olanaklarının sağlanması ve öğretmenin yaptığı işte çalışmalarını gösterebilmesi için fırsat verilmesi iş doyumlarının artırılması bakımından önemlidir. Öğretmenliğin “öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen” şeklinde üç farklı kariyer koluna ayrılması öğretmenlere yükselme olanakları sağlamaktadır (Gergin, 2006).

2.2.1.2.4. Yönetim Biçimi

Çalışanların iş doyumuna etki eden örgütsel faktörlerden bir diğeri de yönetim biçimidir. Yönetim biçimi, çalışanlar arası iletişimden çalışma ortamının fiziksel koşullarına kadar birçok noktada etkin rol oynamaktadır. Bu da çalışanın doğrudan

maruz kaldığı etmenleri oluşturmaktadır. Bu nedenle yönetim biçimi çalışanların iş doyumunu üzerinde olumlu ve olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Klasik yönetimden modern yönetim tarzlarına kadar olan süreçte yönetim anlayışıyla birlikte insan gücünün önemi ön plana çıkmıştır. İnsana önem ve değer veren yönetim biçimi ile çalışanların örgüte daha fazla katkı sağladığı görülmüştür. Bu nedenle, yönetici tarafından anlaşılan ve örgütsel sürece dâhil edilen çalışanların iş doyumunda artış yaşandığı yıllar içinde gözlenmiştir. Yönetim sürecinde, yapılan işlerin değerlendirilmesi ne kadar adil ve şeffaf olursa çalışanların yönetime karşı inancı ve güveni o kadar gelişir. Bu da beraberinde çalışanların iş doyumunun daha kolay sağlanmasını getirir (Sarı, 2021). Ülkemizdeki öğretmenlerin iş doyumuna etki eden etkenler arasında eğitim sisteminin tek elden ve merkezden idare edilmeye çalışılması, okullardaki yöneticilerin baskıcı özellikleri öğretmenlerin iş doyumuna olumsuz etki ettiğini söylemek mümkündür. Öğretmenlerin iş doyumunu artırmak için emir verici ve cezalandırıcı bir yönetim biçimi yerine katılımcı ve yol gösterici bir yönetim tarzının benimsenmesi daha etkili sonuçlar verebilir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

2.2.1.2.5. Çalışanlar Arası İlişkiler

Günlük yaşamının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren bir kişi için yaptığı iş sadece para ya da somut bir anlam ifade etmemektedir. İş dışındaki sosyal yaşamının dışında da çalışan iş ortamında da sosyalleşme ihtiyacı bulunmaktadır. Hem sosyalleşme ihtiyacı hem de iş arkadaşlarıyla uyum içinde çalışmak isteği iş doyumuna etki eden önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bulunduğu örgütte destekleyici ve uyum içinde çalışabileceği iş arkadaşları bulunan çalışanların iş doyumunda artış yaşanmaktadır (Erdoğan, 1996).

Sosyal bir varlık olan insanın en önemli ihtiyaçlarından biri de bu sosyal yönünün bir gereği olarak insan topluluklarının arasına girme, topluluğa dâhil olma ve kendini kabul ettirmesidir. İnsanların sosyal olma ihtiyacı, hayatlarının büyük çoğunluğunu geçirdikleri iş ortamında ön planda olacaktır. Buradan hareketle, eğitim örgütleri için de öğretmenlerin birlikte ve iş birliği içinde ekip ruhu ile çalışmaları iş doyumunu açısından çok önemlidir. Zaten öğretim ortamlarının amaçlarına ulaşması ekip çalışması ve kişilerarası ilişkilerin iyi düzeyde olması ile yakından ilişkilidir (Gergin, 2006).

2.2.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu, kişilerin motivasyonları ile yakından ilgilidir. Bu nedenle literatürde iş doyumu ve motivasyon kuramlarının aynı sınıflandırmaya sahip olduğu görülmektedir. Motivasyonu açıklamak için geliştirilen kuramlar iş doyumunu da açıklayıcı özelliklere sahip olduğu için iş doyumu kavramının açıklanmasında temel oluşturmaktadır. Buradan hareketle, iş doyumunu açıklayan çok çeşitli kuram olmasına rağmen literatürde çokça adı duyulmuş kuramlar ele alınmıştır. Bu kuramlar kapsam ve süreç kuramları olarak iki grupta incelenmiştir. Kapsam kuramlarını; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Mc-Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı ve Herzberg'in Çift Faktör Kuramı oluşturmaktadır. Süreç kuramlarını ise; Vroom'un Beklenti Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı ve Adams'ın Eşitlik Kuramı oluşturmaktadır.

2.2.2.1. Kapsam Kuramları

Kapsam teorileri, kişinin davranışlarının nedenlerini sorgulamaya önem vermektedir. Yönetici kişinin davranışlarını kontrol etmek ve örgütün çıkarları doğrultusunda yönetmek istiyorsa öncelikle onu bu davranışa iten nedenleri anlamalıdır (Koçel, 2020). Kapsam kuramları adı altında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Mc-Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı, Alderfer'in ERG Kuramı ve Herzberg'in Çift Faktör Kuramı incelenmiştir.

2.2.2.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, insanların insanları davranışa yönlendiren sebebin iç dünyalarında olan ihtiyaçların ve isteklerin olduğunu ileri sürer. Bu nedenle, insanlar iç dünyalarında bulunan ihtiyaçları tatmin etmek ve belirli bir doyuma ulaşmak için zaman zaman harekete geçerler. Ancak harekete geçiş sırası ihtiyaçlarının önemine göre değişkenlik göstermektedir. Bir ihtiyaç ne kadar öncelikli ise o kadar önemli demektir. Maslow'un kuramında insanın ihtiyaçları bir merdivenin basamakları gibidir. Bir ihtiyaç merdivenin ne kadar alt basamağında ise birey için o kadar önemli ve acildir (Göçer, 2010).

Maslow, yaptığı çalışmalardan yola çıkarak ilk defa 1943 yılında yayımlanan "A Theory of Motivation" adlı makalesinde insan davranışlarına yön veren temel ihtiyaçların neler olduğunu belirtmiştir. Maslow'a (1943) göre, temel ihtiyaçlar; temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygı ihtiyacı

ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sınıflandırılmıştır. Maslow'un kuramına göre en alt basamaktaki temel fizyolojik ihtiyaçlar, yemek yeme, barınma, dinlenme ve cinsel istekler gibi temel ihtiyaçları ifade etmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar kronik olarak tatmin edildiğinde kişi için artık davranışlarını kontrol eden bir tehdit olmaktan çıkar. Bu durum, kişinin başka sosyal ihtiyaçlarının doğmasına neden olmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlarını tatmin eden bireyler sonraki adımda güvenlik ihtiyacı duymaktadır. Güvenlik ihtiyaçları genel olarak kişi için istikrar, korunma, endişe ve kaostan uzak olma, düzen ihtiyacı olarak ortaya koyulmuştur. Maslow (1954), pratikte diğer bütün ihtiyaçların güvenlik ihtiyacından daha az önemli olduğunu ileri sürmektedir. Kişi neredeyse güvenlik için yaşıyor denilebilir. Hem fizyolojik hem de güvenlik ihtiyaçları oldukça iyi karşılanıyorsa sevgi, şefkat ve aidiyet ihtiyaçları ortaya çıkacak ve daha önce anlatılan tüm döngü bu yeni merkezle kendini tekrar edecektir. Burada sevgi ihtiyacı hem vermeyi hem de almayı ifade etmektedir. Duygusal sevgi, arkadaşlık, arkadaşlarla ve genel olarak insanlarla sevgiyle ilişki kurabilme, bir yere ait olduğunu hissetme, bu ihtiyaçlar içindedir. Bu ihtiyaçlar doyurulmazsa bireyler ilişkisi kesilmiş, reddedilmiş ve yalnızlığın acısını hissedeceklerdir (Çetinkanat, 2000). Bir sonraki ihtiyaç saygı ihtiyacıdır. Benlik saygısı ihtiyacının tatmin edilmesi, kendine güven, değer, güç, yetenek ve yeterlilik, dünyada yararlı ve gerekli olma duygularına yol açar. Bu ihtiyacın engellenmesi ise aşağılık, zayıflık ve çaresizlik duyguları üretir. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır. Kendini gerçekleştirme eğilimi kişinin kendine özgü olarak ne ise o olmaya muktedir olduğu her şey haline gelme arzusu olarak ifade edilebilir.

2.2.2.1.2. Mc-Clelland'ın Başarı-Güç Kuramı

Başarma ihtiyacı, daha önce yapılmış bir işi daha sonra bir öncekinden daha iyi ve etkili olarak yapma ihtiyacı olarak oluşur. Güç ihtiyacı ise, diğerlerine karşı yetkili olma ve onları kontrol edebilme ihtiyacıdır. İlişki kurma ihtiyacı ise diğerleriyle yakın ve arkadaşça ilişkiler sürdürme ihtiyacıdır (Evrar, 2021). Mc-Clelland'a göre kişiler hayat deneyimleri sonucunda bu üç ihtiyacı zamanla kazanırlar. Kişiler bu ihtiyaçlar tarafından motive edilirler. Bunlar bireyin iş tercihleri olarak karşımıza çıkar. Bu doğrultuda kişiler kendilerindeki başarı, güç ve ilişki kurma ihtiyaçlarını analiz ederek iş seçimlerini yapmalıdır. Aynı şekilde,

yöneticiler de hem kendilerindeki hem de başkalarındaki bu üç ihtiyacı analiz ederek uygun iş ortamları oluşturmalıdır (Demirsoy, 2009).

McClelland'ın teorisine göre çalışanın iş doyumunu artırmak isteyen yöneticilerin çalışanın nelere ihtiyacının olduğunu doğru bir şekilde analiz etmesi gerekmektedir. Eğer bu analiz doğru bir şekilde yapılırsa işe yerleştirmelerde ve çalışanın verimini artırmada önemli avantajlar elde edebilmektedir. Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler başarı göstermek için diğerlerinden daha fazla çaba göstermektedir. Bu bireyleri doğru pozisyonlara yerleştirmek onların başarı ihtiyacına katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda yanlış pozisyonlarda gireceği bunalımlardan ve başarısızlık duygusundan alıkoyacaktır.

2.2.2.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

1960 yılında yazdığı bir makalede Maslow'un kuramını tartışan Alderfer, yapmış olduğu görgül bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymuş; Varolma (Existence), İlişki Kurma (Relatedness) ve Gelişme (Growth) sözcüklerinin İngilizce karşılıklarının baş harflerini birleştirerek geliştirdiği ERG (VİG) kuramını sunmuştur (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2015). Bu kuram Maslow'un kuramını destekleme ve katkıda bulunmak amacıyla ortaya atılmıştır. Alderfer'e göre insan ihtiyaçları varolma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı olarak 3 grupta incelenmektedir. Alderfer'in çalışmalarının sonucunda Maslow'un kuramını temel aldığı ve basitleştirdiği görülmektedir. Alderfer'in bu kuram üzerinde çalışmasının asıl nedeni Maslow'un kuramının örgütlere uygulanamayacağını düşünmesidir.

Varoluş İhtiyacı: Maslow'un fizyolojik ve güvenlik gibi alt düzey ihtiyaçlarını karşılar. İnsanların maddi ve fiziksel ihtiyaçlarını ifade etmektedir (Göçer, 2010). Varolma ihtiyacı, yiyecek, giyecek, barınma ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlarını ifade etmektedir. Maslow'un teorisine bakıldığında Varolma ihtiyacının ilk iki aşamaya denk geldiği görülmektedir. Birey her şeyden önce yiyecek, uyku, barınma ve güvenlik gibi ihtiyaçlarını karşılama eğilimi gösterdiği görülmektedir. Örneğin aç bireyin yemek yeme eylemini gerçekleştirmeden sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılaması beklenemez.

İlişki Kurma İhtiyacı: Bireyler arası ilişkilerden kaynaklanan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde güvenlik basamağına rast gelen ihtiyaçtır. İnsanların birbirleriyle ilişkileri bir grubun üyesi olmasının sonucu olarak geliştiğinden bu

İhtiyaçlar Maslow'un güvenlik ihtiyaçlarıyla ilişkilidir. Sevgi ihtiyacı ve sosyal ilişkiler kurma da bu ihtiyaç grubunda sayılabilir. Birey öncelikle temel ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra Maslow'un teorisinde olduğu gibi sonrasında diğer ihtiyaçlarını karşılamaktadır. İlişki kurma ihtiyacı sosyal bir ihtiyaç olup her birey kendini bir gruba ait hissetmek ister. İlişki kurma ihtiyacı yüksek olan başkalarıyla arkadaşlık ilişkisi ve bağı kurmak, başkaları tarafından sevilip kabullenmek, topluca ve kalabalık yapılan etkinliklerde bulunmak, kimlik duygusuna sahip olmak için bir gruba dâhil olmak isterler (Göçer, 2010).

Gelişme İhtiyacı: Maslow'un başarı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içeren basamaktır. Burada da Maslow'un teorisine çok benzer açıklamalar yapılmaktadır. En üst basamakta yer alan gelişme ihtiyacı bireyin kendini gerçekleştirdiği ve potansiyelinin son noktası olarak görülmektedir. Gelişme ihtiyacı, kişinin kendisini yenileyebileceği ve yaratıcılığına katkıda bulunacak bir çevrede etkileşimde bulunmasını içermektedir. Bu ihtiyaç bireyin kendisi ile ilgilidir ve potansiyelini tam anlamıyla kullanabilmesi için fırsat oluşturulmasını ifade eder (Çetinkanat, 2000).

2.2.2.1.4. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

İş doyumu teorileri arasında çok bilinen ve birçok araştırmaya konu olan kuramlardan bir tanesi de Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'dır. Çalışanların iş doyumuna etki eden faktörleri araştıran diğer çalışmalardan farklı olarak Herzberg, iş doyumunu artıran faktörler ile azaltan faktörlerin birbirinden farklı olduğunu ileri sürmektedir. Geleneksel bakış açısı doyum ve doyumsuzluğu bir boyunun iki karşıt ucu olarak görmektedir. Herzberg ise bu kavramların farklı iki boyutu olduğunu ve birbirinin zıddı olmadığını ileri sürmektedir (Şahal, 2005).

Herzberg, araştırmasında elde ettiği cevapları gruplandırırdığında insanların işlerinde kendilerini mutlu hissettikleri ve tatmin oldukları durumlarla, mutsuz ve tatminsiz hissettikleri durumların birbirinden farklılık gösterdiğini görmüştür. Başarma, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve gelişme gibi içsel faktörler iş doyumuyla ilişkilidir. Kendilerini işlerinde mutlu hissedenler bu beklentilerinin karşılandığını belirtmiştir. Buna karşılık, işlerinde doyuma ulaşamamış ve kendini işlerinde mutsuz hisseden kişiler ise bunun sebeplerini örgüt politikası ve yönetim, denetim, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşulları gibi dışsal faktörler olarak

belirtmiştir (Özkalp ve Kirel, 2021). Burada içsel faktörler motivasyon faktörlerini, dışsal faktörler ise hijyen faktörlerini ifade etmektedir.

Hijyen faktörleri adı altındaki denetleme, örgüt politikası, üstlerle ilişkiler, astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, diğer çalışanlarla iletişim, özel hayat, ücret sistemi, statü ve güvende olmak gibi faktörler insanın ekonomik özellikleriyle açıklanmaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda bu faktörlerin ortamdan çıkarılması olumsuz yönde bir tepkiye sebep olurken ortama dâhil edilmesinin bir ilerlemeye sebep olmadığı ve üretim verimliliğine katkısı olmadığı saptanmıştır.

Bunun yanı sıra motivasyon faktörleri olarak adlandırılan başarı, tanınma, işin değeri, sorumluluk, ilerleme ve gelişme gibi faktörlerin ortamda varlığı çalışanı olumlu yönde bir ilerlemeye sevk ettiği görülmüştür. Yöneticiler açısından bu kuramdan çıkarılabilecek en önem sonuç şudur: Hijyen faktörleri, personeli motive etmek için gereken asgari faktörlerdir. Ancak bu faktörlerin varlıkları, tek başına yeterli değildir. Motivasyon, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleşebilir. Başka bir ifadeyle hijyen faktörlerini sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, çalışanları motive etmeye ve iş doyumunu sağlamaya yetmeyecektir (Koçel, 2010).

2.2.2.2. Süreç Kuramları

Süreç teorileri bireyin nasıl motive olduğuyla ve iş doyumunu sağladığıyla ilgilenen teorilerden oluşmaktadır. Kapsam teorilerinin motivasyonun ve iş doyumunun karmaşık yapısını açıklamakta yetersiz kaldığını düşünen araştırmacılar tarafından ortaya atılan teorilerdir. Bu bağlamda süreç teorileri kapsam teorilerini destekleyici aynı zamanda geliştirici özellik göstermektedir. Süreç teorileri bireyin ne amaçla ve ne şekilde motive olduğuyla ilgilenmektedir. Süreç teorileri adı altında Vroom'un Beklenti Kuramı, Locke'un Amaç Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı yer almaktadır (Göçer, 2010).

2.2.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'a göre bireyin belirli bir konuda doyuma ulaşması ve motivasyon sağlamasının temelindeki düşünce beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Bireyler, davranışlarının sonucunda nasıl sonuçlarla karşılaşacakları konusunda tahminde bulunurlar. Yani eylemlerinin sonuçları hakkında mutlaka bir beklentiye sahiptirler ve bu sonuçlara birtakım değerler atfederler (Gökçe, 2009). Vroom'a göre bireyler eylemleri ile birlikte hangi sonuçla karşılaşacaklarını tercih etmiş olurlar. Diğer bir

ifadeyle, birey davranışlarında akılcıdır ve kendisine sunulan seçeneklerden amaçlarına ulaşma olasılığını artıracığını düşündüğü davranışı seçer (Can vd., 2015). Wroom bu kuramla bireyi amaçlarına ulaştıran valens, beklenti ve araçsallık olmak üzere üç kavramdan söz etmiştir.

Valens: Ödül ve bir işin sonucunda elde edilen başarı her birey için farklı anlam ifade etmektedir. Bu yüzden bireyin belirli bir ödül veya başarıyı elde etmek için harcayacağı çaba da değişkenlik gösterecektir. Valens, bireyin ödüle verdiği değeri ifade etmektedir. -1 ile +1 arasında değer alır ve yüksek valens bireyin daha fazla çaba sarf etmesine sebep olur (Göçer, 2010).

Beklenti: Beklenti, örgütsel hedefler ile sarf edilen çaba arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Gösterdiği çaba sonucu hedeflerine ulaşabilmek için bir beklentisi olan çalışan örgüte daha çok katkı sağlamak için istekli olacaktır. Yani böyle çalışanların iş doyumu yüksektir denilebilir (Küçüközkan, 2015). Kişinin beklentisi gösterdiği çaba ile doğru orantılıdır. Beklentisi yüksek olan çalışan daha fazla çaba gösterecektir. Kişinin beklentisi 0 ile +1 arasında değer almaktadır.

Araçsallık: Kişinin belirli bir gayretin belirli bir düzeyde performans göstererek ödüle veya hedefe ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır (Kanbay, 2010). Yani, verilen görevleri yerine getirdikleri takdirde vaat edilen ödüle ulaşacaklarına olan inançlarıdır (Topçu, 2021). Burada ödüller çalışanlar tarafından asıl amaçlarına ulaşmak için kullanılan araçlardır.

Beklenti kuramı, ilk şart kişinin bir şeyi başarabileceğine inanmasıdır. Diğer her şey başarabileceğine inanmasından sonra gelir. Dolayısıyla, çalışanın iş doyumunun artması için öncelikli olarak gerekli performansı yerine getirecek yeterliğe sahip olması gerekmektedir (Özdemir ve Cemaloğlu, 2017).

2.2.2.2.2. Locke'un Amaç Kuramı

Locke ve Latham'ın 1960'lı yılların sonunda geliştirdiği amaç kuramı bireyin davranışlarının temel nedeninin bilinçli bir şekilde koyulmuş hedefler ve ulaşılacak istenen amaçlar olduğunu ileri sürmektedir. Locke'a göre çalışan işe başladığında önceden koyduğu hedefine ulaşmak için motive olur ve ona ulaşana kadar çalışır (Can vd., 2015). Teoriye göre bireyin davranışları amaçları doğrultusunda değişmektedir. Amacına ulaşmak için belirli davranışları gösterip ve bu yönde performans göstermektedir. Bir diğer deyişle kişinin belirlediği hedefler onun

performans derecesini etkilemektedir. Amaç kuramına göre, kişinin amaçlarının ulaşılabilirlik derecesi performansı üzerinde etkili olmaktadır. Yani kendisi için yüksek amaçlar koyan kişinin performansı daha ulaşılabilir amaçlar belirleyen bir kişinin performansına göre daha yüksek olmaktadır. Kişinin daha yüksek performans ortaya koyması onun motivasyonu ve iş doyumunu üzerinde de olumlu etkilere sebep olmaktadır (Tutar, 2018) . Koyulan hedeflerin ulaşılabilirlik derecesi ile çalışanın göstereceği çaba arasında bir ilişki vardır. Bu ilişki, çalışanın iş doyumunu da doğrudan etkilemektedir. Yönetimin öngördüğü amaçlar ile çalışanın belirlediği amaçlar arasında uygunluk sağlanması ve bununla birlikte amaçların belirlenmesinde çalışanın söz sahibi olması çalışanın iş doyumunun artırılmasında rol oynamaktadır. Bu nedenle yöneticinin Locke’un Amaç Kuramı’nı bilmesi önem taşımaktadır (Erdem, 1998).

2.2.2.2.3. Adams’ın Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı, çalışanların işleri için sarf ettikleri çaba ile elde ettikleri çıktı arasında uyum sağlamaya çalıştıklarını ileri sürmektedir. Bu kuramın en bilinen görüşleri Adams’ a aittir. Adams’ın eşitlik kuramına göre insanlar işleri için harcadıkları beceri, bilgi deneyim, zaman ve enerji gibi girdiler ile elde ettikleri ücret, statü ve saygınlık gibi çıktıları diğer çalışanların girdi ve çıktıları ile karşılaştırır. Çalışan bu karşılaştırma sonucunda bir eşitlik olduğunu düşünürse işi için aynı şekilde emek ve çaba harcamaya devam edeceği varsayılmaktadır. Eşitlik durumu çalışanın iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bir eşitsizlik varsa haksızlık olduğu düşünülür ve bu da yine çalışanın işi için göstereceği çabaya yansiyacaktır. Eşitsizlik, çalışanın işinde doyum sağlayamamasına yol açar ve işteki performansını zamanla düşürür (Çetinkanat, 2000).

Adams’ın eşitlik kuramına göre çalışan “çabam ve katkılarım- diğerlerinin çaba ve katkıları”, “aldığım ödüller-diğerlerinin aldığı ödüller” şeklinde bir içsel hesaplama yapmaktadır (Barlı, 2005). Bu kıyaslama her zaman için eşit koşullarda çalışanlar arasında yapıldığını sağlıklı sonuçlar vermektedir. Çalışanın yaptığı hesaplama sonucunda bir denge ortaya çıkması onun işinde mutlu ve huzurlu hissetmesine sebep olur. Bu şekilde yüksek iş doyumuna sahip çalışanların işlerine daha fazla katkısı olur. Çalışanın hesaplaması sonucu diğer çalışanların oranı daha fazla olduğunda çalışanın iş doyumunu zamanla azalır ve bu da işteki performansı

düşer. Girdi ve çıktılar konusundaki eşitsizlikte çalışanın oranının daha yüksek olması da yine bir huzursuzluk yaratır. Çalışan kendisinde suçluluk hissederek.

2.2.3. Öğretmenlerin İş Doyumu

Örgütlerde iş tatmininin sonuçları, çalışanın motivasyonunu, çalışanların birbiri ile iletişimi ve etkileşimini, örgüt iklimini ve verimliliğini, ekonomik olarak gelişmesini, örgütten etkilenen sosyal çevrenin huzurunu etkilemesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Okullarda ise öğretmenlerin iş doyumuna veya iş doyumsuzluğu bütün bunların yanı sıra öğrencileri de etkilemektedir. Öğretmenlerin iş doyumuna bağlı olarak öğrencilere sağlayabileceği katkı da değişkenlik gösterecektir. Mutlu ve işini seven bir öğretmenin aynı zamanda verimli bir öğretmen olduğu varsayılabilir. Bu anlamda, okullarda iş doyumunun sonuçlarının örgütsel olduğu kadar bireysel etkileri de düşünülmelidir.

Öğretmenlerin okula bağlılıklarının artması, aidiyet duygusunun oluşması iş doyum düzeylerinin yüksek olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Öğretmenlerin daha verimli ve daha üretken olmaları okulun ve milli eğitimin hedefleri doğrultusunda ilerlemesini kolaylaştırmaktadır. İş doyumuna, iş stresinin ve işe devamsızlıkların artması gibi olumsuz etkileri azaltmakta rol almaktadır (Kösel, 2015). İşe karşı olumlu tutumun olması durumunda yönetsel ve davranışsal pek çok sonuç ortaya çıkmaktadır. 1920'lerden beri önemi artan iş doyumuna, çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerindendir. Anı zamanda, ahlaki bir gereklilik ve sosyal bir sorumluluk olarak görülmektedir. Çalışmak insanlar için bir gerekliliktir. İnsanlar, yaşamının büyük bir kısmını işte geçirmektedir. Bu nedenle, yöneticiler çalışanların zamanlarının önemli bir kısmını geçirdikleri ortamı daha çekilebilir kılmak ve sıkıntısız bir hale getirmek yükümlülüğündedir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Örgütte, iş doyumuna düzeyleri yüksek olan çalışanların bulunması pek çok yönden faydalar sağlamaktadır. İş doyumuna ulaşmış çalışanlar öncelikli olarak yüksek motivasyon da sağlamış olurlar. Bu da işe olan isteğini ve enerjisini, örgütün kurallarına uyma isteğini, iş birliği içinde olmalarını ve örgüte bağlılığını olumlu yönde etkileyerek örgüte olumlu katkılarda bulunur. Örgütün, çalışanından beklediği verimi alabilmesi için onun işine bağlılığı da büyük önem taşımaktadır. Çalışanın işine bağlılığına yaptığı işten ekonomik ve psikolojik doyum sağlaması etki

etmektedir. Bu anlamda, iş doyumu çalışanın işine bağlılığını kolaylaştıracaktır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Eğitim kurumları varlıklarını devam ettirmek ve belirledikleri genel hedeflere ulaşabilmek için sahip oldukları kaynakları etkili bir şekilde kullanmak durumundadır. Eğitim kurumlarının başarısı aynı zamanda ülkenin politika hedeflerini gerçekleştirmek için önem taşımaktadır. Bu anlamda, ülkeyi daha ileriye taşıyacak bireyler yetiştiren ve toplumun geleceğini inşa eden öğretmenler önemli bir rol oynamaktadır (Azimi ve Akan, 2019). Öğretmenlerin yaptıkları işte mutlu olması ve işine bağlılık hissetmeleri genel anlamda ülkelerin geleceğini etkilemektedir. Her gün okula motive ve mutlu bir şekilde giden ve kendini okula ve okulun hedeflerine bağlı hisseden öğretmenin kurumuna en yüksek düzeyde katkı sağlayacağı düşüncesinden hareketle yöneticilerin öğretmenlerin iş doyumu sağlaması için gerekli şartları yerine getirerek gerektiğinde ödüllendirmeler sağlaması gereklilik arz eden bir durumdur.

Hizmet sektörü olması nedeniyle eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumu sağlamaları önem taşımaktadır. Hizmet sektörü söz konusu olduğunda, hizmeti sunanların işlerinde ne kadar mutlu oldukları ve ne kadar isteyerek yaptıkları hizmeti alanların mutluluğu ve memnuniyeti üzerinde önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin iş doyumu sağlamaları hizmetten yararlanan öğrencileri ve genel anlamda toplumu olumlu etkiler. İş doyumu öğretmenlerin sadece okuldaki yaşamlarını değil okul dışındaki sosyal yaşamlarını, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını etkilemektedir. Etkili ve verimli bir hizmet sunabilmeleri öğretmenlerin kendisini her anlamda mutlu ve tatmin olmuş hissetmeleri ile mümkündür. Yani eğitimin verimi ve kalitesi üzerinde öğretmenlerin iş doyumu son derece önemlidir (Yılmaz ve Boğaçeylan, 2011).

Öğretmenlerin iş doyumunu sağlayan faktörler otorite, sorumluluk, serbestlik ve yaratıcılık gibi öğretmenlik mesleğini ilgilendiren ve mesleğin içsel yapısı ile ilgili faktörlerdir. Buradan hareketle, içsel güçlendirmeler doğrultusunda öğretmenlerin iş doyumunu da sağlamak da mümkündür. İş doyumsuzluğuna ise öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları, maaş, terfi, mesleki güvence ve kendini geliştirme imkânlarının yetersizliği gibi dışsal faktörler sebep olmaktadır (Özdayı, 1990). Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasında yöneticilerin bu durumu göz önünde bulundurması örgütün hedefleri için önem taşımaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunun sağlanması kadar iş doyumsuzluğu yaşamalarının da eğitim kurumlarına, öğrencilere ve topluma birçok yönden olumsuz etkileri bulunmaktadır. Çalışanlar ilgi ve yeteneklerine uygun, maddi ve manevi yönden beklentilerini karşıladıkları işlerde doyum sağlamaktadır. Bu doyum neticesinde işlerine yüksek düzeyde katkı sağlamakta ve örgütü hedeflerine ulaştırmak için gerekli çalışmaya istekli olmaktadır. Bu anlamda iş doyumunu olmayan, örgütte beklentilerine cevap bulamayan bireyler işe karşı isteksiz hale gelir ve zamanla işten ayrılma düşüncesine bile sahip olabilir (Özkalp ve Kirel, 2021). İş doyumsuzluğu psikolojik ve davranışsal olmak üzere bireysel boyutta; performans, devamsızlık ve işgören devri olmak üzere örgütsel boyutta ayrılmaktadır. Bireysel boyutta iletişimin bu durumdan olumsuz etkilenmesi, çalışma ortamının bozulması sonucunda çatışmalar yaşanması, saldırganlık, geriye dönüş ve tekrarlanan sabit hatalar olarak ortaya çıkmaktadır (Akınaltuğ, 2003). Örgütsel boyutta ise işe devamsızlık, işin veriminde meydana gelen düşüş, yönetime karşı çıkılması gibi sonuçlar meydana gelmektedir.

İş doyumunun karşısında yer alan iş doyumsuzluğu öğretmenlerin işleri ile ilgili şikâyetleri, memnuniyetsizlikleri ve buna karşı geliştirdikleri tutumun bileşimi olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumsuzluğuna karşı tutumları işi bırakma düşüncesine sahip olmak, mevcut şartlarını düzeltmeye yönelik öneriler geliştirmek, buna bağlı olarak yöneticilerle sorunları tartışma ve bazı sendikal faaliyetlere girmek şeklinde olabilir. Yanı sıra iyimser bir şekilde sorunların düzeleceğine karşı beklenti içerisine girerek yöneticilere güvenmek ve umursamaz tavırlar sergilemek gibi pasif hareketler de sergileyebilmektedir (Aydın, 2006).

Okullarda öğretmenlerin iş doyumsuzluğu bireysel ve örgütsel olarak sonuçlar meydana getirmektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin azalmasıyla birlikte bazı ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarını meydana getirmektedir. Bu hem öğretmenin kendisi için hem de öğretmenin hitap ettiği kitle için olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Öyle ki ürünü ve çıktısı insan olan ve topluma faydalı bireyler yetiştirmek gibi bir görevi olan öğretmenler için bu olumsuz sonuçlar oldukça geniş çapta geri dönüşü olmayan etkiler meydana getirebilmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin iş doyumunu sağlamak ve aralıklarla iş doyumunu düzeyinin ölçülmesi yöneticiler açısından büyük önem taşımaktadır.

2.2.4. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili alanyazında mevcut olan araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.4.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yılmaz ve Boğa-Ceylan'ın (2011) “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmada cinsiyet ve branş değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumu üzerine etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumu ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin iş doyumu ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklı branştaki öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin farklı olduğu görülmüştür.

Ereş ve Akyürek'in (2016) “İlkokul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu algıları arasındaki ilişki düzeyleri” adlı çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile cinsiyet, öğrenim durumu ve kıdem değişkenleri ile arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin iş doyumu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Akkaş (2017) “Özel Eğitim ve OÇEM Sınıflarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” adlı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri açısından ele alınmıştır. Bu çalışmaya göre, cinsiyet ile öğretmenlerin iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumu ile öğrenim durumu değişkeni arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öte yandan öğretmenlerin iş doyumu ile kıdem arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Karakaya-Çiçek ve Çoruk'un (2017) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesi Algıları İle İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada 310 öğretmenden elde edilen veriler ile öğretmenlerin iş doyumu ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmada elde

edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyumu algıları üzerine bir etkisi olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumu ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerine oranla daha fazladır.

Kadıoğlu'nun (2018) "Eğitim Kurumlarında Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" adlı çalışmada öğretmenlerin iş doyumları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışmada elde edilen verilere göre, öğretmenlerin iş doyumu seviyelerinin 'yüksek' düzeyde olduğu görülmüştür. Demografik değişkenler açısından ise öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İş doyumu ile öğrenim durumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Lisans mezunu öğretmenlerin lisansüstü öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Çoban'ın (2019) "Okul Müdürlerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkiler" adlı yüksek lisans çalışmada öğretmenlerin iş doyumu algıları çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumları 'yüksek' düzeyde çıkmıştır. Demografik değişkenler açısında incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Karakuş'un (2019) "Okul Yöneticilerinin Psikolojik Güçlendirme Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tez çalışmada öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Çalışmada elde edilen verilere göre, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri "memnunum" düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumu algıları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu algısına sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumu algıları branş değişkenine göre incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur. Yani sınıf ve branş öğretmenlerinin eş düzeyde iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu algıları ile mesleki kıdem

değişkeni arasında da istatistiksel olarak anlamlılık bulunmamıştır. Mesleki kıdemin öğretmenlerin iş doyumuna üzerine etkisinin olmadığı görülmüştür.

Korkmaz'ın (2019) “Okulların Etik İklimi İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş doyumuna çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumunun “yüksek” düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin iş doyumuna ile cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sarıkaya'nın (2019) “Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algısı” adlı yüksek lisans çalışmasında öğretmenlerin iş doyumuna çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumuna seviyeleri ‘orta’ düzeyde çıkmıştır. Demografik değişkenler açısından öğretmenlerin iş doyumuna ile cinsiyet, öğrenim durumu ve branş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumuna ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, 0-4 yıl ve 20 yıl ve üstü öğretmenlerin iş doyumunun daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Ekmen'in (2020) “Okul Yöneticilerinin Paternalist (Babacan) Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş doyumuna çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu çalışmaya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ‘iyi düzeyde’ olduğu saptanmıştır. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumuna ile mesleki kıdemleri arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Güzel ve Kirazoğlu'nun (2020) “Halk Eğitim Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu İle Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumuna çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Bu çalışmaya göre, iş doyumuna toplam puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Kadın öğretmenlerin iş doyumuna düzeyi erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Öğretmenlerin iş doyumuna ile kıdem değişkeni arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin kıdemi arttıkça iş doyumuna düzeylerinin de arttığı görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyumu ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin mezun olduğu programın iş doyumu üzerine etkisi olmadığı görülmüştür.

Evran'ın (2021) “Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet ve kıdem değişkenleri açısından incelendiğinde elde edilen verilere göre, cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaklaşık olduğu görülmüştür. Kıdem değişkeni açısından ise, 6- 10 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan katılımcılara göre 1-5 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılar ve 6-10 yıl mesleki kıdemi olan katılımcılara göre 11-20 yıl mesleki kıdemi olan katılımcıların iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Kerim'in (2021) “Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Takım Liderliği Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin iş doyumuna yönelik algıları çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buradan hareketle kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumunun eşit olduğu görülmektedir. Çalışmada elde edilen bir diğer bulguya göre, öğretmenlerin iş doyumu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin kıdemi ne olursa olsun iş doyum düzeylerinin benzer seviyede olduğu görülmektedir.

Konca ve Dikmenli (2021) “Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve veli Yaklaşımları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmalarını okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan 288 okul öncesi öğretmenin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumunu çeşitli değişkenler açısından ele alan bu çalışmada elde edilen veriler doğrultusunda öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumları üzerine etkisi olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin iş doyumu ile kıdem değişkeni arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kıdemin öğretmenlerin iş doyumu üzerine bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Sarı'nın (2021) “Okul Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu çeşitli demografik değişkenler açısından ele alınmıştır. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyum davranışları eş değer düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile öğrenim durumu arasında bir ilişki bulunmadığı ve lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş doyum davranışları eş düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, kıdem yılları değiştikçe iş doyumlarının farklılaşmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu ile branş değişkeni arasında branş öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri sınıf öğretmenlerinininkinden anlamlı derecede daha yüksek olduğu görülmüştür.

Topçu'nun (2021) “İlk Ve Ortaokulda Görev Yapan Yöneticilerin İletişim Tarzlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” adlı yüksek lisans tezi çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu algılarının cinsiyet ve kıdem değişkenleri açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde öğretmenlerin demografik özelliklerine bağlı olarak önemli bir farklılık bulunamamıştır.

Azimli ve Ada'nın (2022) “Lise Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında 250 öğretmenden elde edilen veriler ışığında öğretmenlerin iş doyumunu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre, 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş doyumunun diğer kıdem aralığındaki öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Başar'ın (2022) “Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tez çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu ile branş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri karşılaştırıldığında neredeyse aynı düzeyde iş

doyumunu sağladıkları görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumunu ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Mesleki kıdem süresi birbirinden farklı olan öğretmenlerin iş doyumunun birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür.

Çevik'in (2022) "Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki" adlı yüksek lisans tez çalışmasına öğretmenlerin iş doyumunu çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kıdem değişkeni açısından incelendiğinde, 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri diğer kıdem aralığındaki öğretmenlerde daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

2.2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Hoppock (1935) iş doyumunu ile ilgili ilk çalışmaları yapan araştırmacıdır. Ancak öğretmenlerin iş doyumuyla ilgili ilk çalışmalar 1960'lı yıllarda yapılmaya başlanmıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler zamanla daha fazla incelenmeye başlanmıştır. Rudd ve Wiseman (1962) öğretmenlerin yaşamını etkileyen maaş, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, öğrencilerle ilişkiler ve çalışma saatleri gibi önemli faktörlerin olduğunu keşfetti. Bu faktörler öğretmenlerin iş doyumunu da önemli ölçüde etkilemektedir. Daha sonra yapılan çalışmalarla öğretmenlerin iş doyumuna demografik özelliklerinin etkisi de birçok kez araştırmaya konu olmuştur. Buradan hareketle yapılan çalışmalar öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi ve iş doyumunu artırmak için yapılabilecekler hakkında önemli bilgiler vermektedir.

Ma ve MacMillan'ın (1999) "Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction" adlı makalede öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bazı değişkenlere ait veriler elde edilmiştir. Bu değişkenlerden bir tanesi cinsiyettir. Cinsiyet ile iş doyumunu arasında önemli bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumuna etkisi olan bir diğer değişken ise kıdemdir. Bu çalışmaya göre öğretmenlerin kıdemi arttıkça iş doyumları azalmaktadır. Daha deneyimli öğretmenlerin daha az iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Chen'in (2010) "Chinese Middle School Teacher Job Satisfaction And Its Relationship With Teacher Moving" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bazı demografik değişkenlere dair bazı veriler elde edilmiştir. Bu verilere göre, öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Yani öğretmenlerin cinsiyetleri ve öğrenim durumları onların iş doyumuna etki eden önemli bir faktör değildir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin kıdeminin iş doyumuna etkisi olan bir faktör olduğu görülmüştür. Buna göre, 10 yıldan daha az kıdeme sahip öğretmenlerin iş doyumunu diğerlerine göre daha yüksektir.

Menon ve Athanasoula-Reppa'nın (2011) "Job Satisfaction Among Secondary School Teachers: The Role Of Gender And Expreience" adlı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmaya göre, erkeklerin ortalama puanları çoğunlukla kadınlarınkinden daha yüksek veya onlara çok yakın olmasına rağmen erkekler ve kadınlar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Chong, Mansur ve Ho (2015), "The influence of perception of school principal's leadership on teachers' job satisfaction in the interior of Sabah, Malaysia: a case study in Beaufort" adlı çalışmalarında çeşitli demografik değişkenlerin öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bu çalışmada elde edilen verilere dayalı olarak erkek öğretmenlerin iş doyumunun kadın öğretmenlerin ortalama iş doyumundan biraz daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak bu farklılığın istatistiksel olarak bir anlam ifade etmemektedir. Yani, öğretmenlerin cinsiyetinin onların iş doyumuna etkisi olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile kıdemi arasındaki ilişki incelendiğinde ise, öğretmenlik mesleğinin başlangıcında memnuniyet düzeyinin yüksek olduğunu, orta noktalarda azaldığını ve sonunda tekrar arttığını göstermiştir. Kariyerinin başında olan öğretmenlerin iş doyumunu daha uzun hizmet yılı olanlara göre daha yüksektir. Bununla birlikte, fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu nedenle, cinsiyet ve kıdem değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini önemli ölçüde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Troesch ve Bauer (2017) "Second Career Teachers: Job Satisfaction, Job Stress, And The Role Of Self-Efficacy" adlı çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde cinsiyet ve kıdemin etkisine dair sonuçlar elde etmişlerdir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu

ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Ancak kıdem değişkeninin öğretmenlerin iş doyumuna üzerine bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Khun-inkeeree vd.'nin (2021) "Working on Primary School Teachers' Preconceptions of Organizational Climate and Job Satisfaction" adlı makalesinde öğretmenlerin iş doyumuna ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Çalışmaya göre, kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür.

O'Shea (2021) "How Relationship Impact Teacher Job Satisfaction" adlı makalesinde öğretmenlerin iş doyumuna çeşitli değişkenler açısından ele almıştır. Bu çalışmada 2560 ortaokul öğretmeninden elde edilen verilere göre, öğretmenlerin iş doyumuna ile öğrenim durumu, cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Toropova, Myberg ve Johansson'un (2021) "Teacher Job Satisfaction: The Importance Of School Working Conditions And Teacher Characteristics" adlı makale çalışmaları İsveç'teki matematik öğretmenleri ile yapılmıştır. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumuna ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına göre biraz daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin kıdeminin iş doyumlarına bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Balga ve Antala'nın (2022) "Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Slovakia" adlı makalesinde öğretmenlerin iş doyumuna çeşitli değişkenler açısından ele alınmıştır. Bu çalışmaya göre, öğretmenlerin iş doyumuna ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Chen vd. (2022) "Investigating the Relationship between Job Burnout and Job Satisfaction among Chinese Generalist Teachers in Rural Primary Schools: A Serial Mediation Model" adlı makale çalışmalarında öğretmenlerin iş doyumuna çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Bu çalışmada 639 öğretmenden elde edilen verilere göre, öğretmenlerin iş doyumuna ile kıdem ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetinin ise iş doyumuna herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

3. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, işlem ve verilerin analizleri yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma ilköğretim kurumlarının mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumuyla olan ilişkisini çeşitli değişkenler açısından ortaya koymayı amaçladığı için nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırmalar; kişilerin belirlenmiş konuya tepkilerini belirli bir çerçevede ölçmeye yardımcı olmakta, çalışmada kullanılacak verilerin istatistiksel anlamda derlenebilmesini mümkün kılmakta, isteneni öz bir şekilde sunmakta ve genelleme yapabilmeyi sağlayan bir yapı oluşturmaktadır (Patton, 2014). Bu araştırma nicel araştırmalar içerisinde tarama (survey) modeli ile gerçekleştirilmiştir. Sosyal bilimlerde sıkça başvuru alan ve kullanılan kalabalık insan toplulukları üzerinde çalışmaya imkân veren tarama modeli araştırmacı tarafından bağımsız değişkenler üzerinde bir etkisinin olmadığı, bir zamanlar var olan, çalışmanın yapıldığı sırada halen olan ya da etkisi devam eden durumların olduğu gibi betimlenmesi ve aktarılmasını amaçlayan araştırmalardır (Büyüköztürk, 2014; Karasar, 2012). Bu araştırmanın deseni tarama modelleri içerisinde ilişkisel tarama ile oluşturulmuştur.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Erzurum ilinin Aziziye, Palandöken, Karayazı ve Yakutiye ilçelerinde yer alan ilköğretim okullarında görev yapan 3206 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemine ise, bu evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 478 öğretmen oluşturmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme, evrendeki tüm bireylerin seçilme şansının bağımsız ve eşit olduğu bir örnekleme türüdür. Basit seçkisiz örneklemede, seçilen bir birey diğer bireylerin seçilme şansını etkilemez. Farklı büyüklükteki evren için kuramsal boyutta örneklem büyüklüğü %95 kesinlik düzeyine göre, 3206 kişilik evrenden 344 kişilik örneklem yeterli görülmektedir (Büyüköztürk vd., 2020).

Öğretmenler arasından gönüllü olanlara anketler dağıtılmıştır. Bu anketler aracılığıyla öğretmenler tarafından dönüş sağlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem ve branşı gibi demografik değişkenlere göre dağılımları Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımları

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	270	56,5
	Erkek	208	43,5
Öğrenim Durumu	Lisans	404	84,5
	Yüksek Lisans	74	15,5
Kıdem	1-5 Yıl	223	46,7
	6-10 Yıl	115	24,1
	11-15 Yıl	50	10,5
	16 -20 yıl	39	8,2
	21 Yıl ve üzeri	51	10,7
Branş	Sınıf Öğretmeni	107	22,4
	Branş Öğretmeni	371	77,6
Toplam		478	100,0

Tablo 3.1.'den yola çıkarak araştırmaya katılan 478 öğretmenin 270'sinin (%56,5) kadın, 208'inin (%43,5) ise erkek olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan olan kadın ve erkek öğretmenlerin dağılımlarının yaklaşık olduğu ancak kadın öğretmenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Öğrenim durumu açısından çalışma grubu incelendiğinde öğretmenlerin 404'ünün (%84,5) lisans, 74'ünün (%15,5) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olmasının sebebi yoğun iş ve hayat temposu sebebiyle öğretmenlerin üst düzey öğrenim görmeye vakit ayıramamaları kaynaklı olabilir.

Kıdem değişkeni açısından ilk sırada 1-5 yıl kıdem aralığına sahip olan 223 (%46,7) öğretmen bulunmaktadır. Bu değeri ikinci olarak 6-10 kıdem aralığına sahip olan 115 (%24,1) öğretmen takip etmektedir. 21 yıl ve üzeri kıdem aralığına sahip olan 51 (%10,7) öğretmen üçüncü sırada yer almaktadır. 11-15 yıl kıdem aralığına sahip 50 (%10,5) öğretmen dördüncü iken, son olarak ise 16-20 yıl kıdem aralığına sahip olan 39 (%8,2) öğretmen yer almaktadır. Bu durumun, Erzurum'un

zorunlu hizmet bölgesi olması sebebiyle mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin çoğunlukta olmasından kaynaklı olduğu söylenebilir.

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin 371'ini (%77,6) sınıf öğretmenleri, 107'sini (%22,4) branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin çoğunluğunun branş öğretmenlerinden oluşması evrende bulunan branş öğretmenlerinin oranının da sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olması olabilir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verilerin toplanması için üç farklı araç kullanılmıştır. Birinci bölümün; içerisinde cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem ve branş değişkenlerinin bulunduğu “Kişisel Bilgiler Formu” yer almıştır. İkinci bölümde ise; okulların mizah iklimini ölçmek amacıyla Şahin (2016) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Mizah İklimi Ölçeği” ve üçüncü bölümde ise öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini ölçmeyi hedefleyen Keser ve Bilir (2019) tarafından uyarlanan “İş Tatmini Ölçeği” bulunmaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Bu çalışmanın bağımsız değişkenlerinin özellik ve dağılımlarını ortaya koymak için dört soruluk kişisel bilgiler formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Form araştırmaya dâhil grubun cevaplayacağı cinsiyet, eğitim durumu, kıdem ve branşa ilişkin sorular bulunmaktadır.

3.3.2. Mizah İklimi Ölçeği

Cann, Watson ve Bridgewater'ın (2014) geliştirdiği “Mizah İklimi Ölçeği”nin ilk halinde 42 madde bulunmaktadır. Orijinal hali için geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapıldıktan sonra 4 boyut ve 20 maddeden oluşan daha sade bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçeğin dört boyutunu pozitif mizah (positive humor), negatif mizah (negative humor), grup dışı mizah (outgroup humor) ve yönetici desteği mizah (supervisor support humor) oluşturmaktadır. Fakat daha sade ve kısa bir ölçme aracı elde edebilmek için Şahin (2016) her boyuttan en yüksek faktör ve yük değerine sahip 4'er maddeye yer vererek son halini oluşturmuştur. Sonuç olarak, ölçeğin son halinde 4 boyut ve 16 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Ahmet Şahin tarafından 2016 yılında gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ölçeğin Türkçe çevirisi yapılmış ve çevirinin uygunluğunu saptamak üzere uzman görüşüne başvurulmuştur. Geri bildirimler ışığında gerekli düzenlemeler yapıp ölçeğin Türkçe ve İngilizce halleri tekrar karşılaştırılmış ve tüm maddelerin orijinal haliyle anlam bakımından eş olduğu ve aynı şeyi ölçtükleri sonucuna ulaşılmıştır. Türkçe halinde 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmanın ikinci aşamasında Mizah İklimi Ölçeği'nin faktör yapısının geçerli bir model olup olmadığının saptanması için açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapmadan önce örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Sphericity testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değerinin 0,83 olduğu görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok iyi derecede yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bartlett küresellik testi sonuçları incelendiğinde ise ki-kare değerinin manidar olduğu görülmüştür ($X^2_{(190)}=4719,89$; $p<.01$). Sonuç olarak verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği söylenilebilir.

Sonuç olarak 4 boyut (pozitif mizah, negatif mizah, grup dışı mizah ve yönetici desteği) ve 16 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Ölçek Cann, Watson ve Bridgewater'ın (2014) geliştirdiği uyarlama yapılmadan önceki hali ile tutarlı ve kararlı bir yapıya sahiptir. Tüm maddeler uyarlama öncesi orijinal ölçme aracındaki boyutlarında yer almıştır. Dört faktörün birlikte toplam varyansı açıklama oranları %56,815'tir. Ölçeğin Türkçe versiyonu için yapılan güvenirlik çalışmasında (Cronbach's Alpha) pozitif mizah iklimi alt boyutu için ,748; negatif mizah iklimi alt boyutu için ,733; grup dışı mizah iklimi alt boyutu için ,709; yönetici desteği mizah iklimi alt boyutu için ,725; ölçeğin bütününde ise ,602 olarak bulunmuştur.

Yapılan bu araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik analizi tekrarlanmıştır. Yapılan güvenirlik çalışmasında (Cronbach's Alpha) pozitif mizah boyutu için ,878; negatif mizah boyutu için ,872; grup dışı mizah boyutu için ,806; yönetici desteğinin olduğu mizah iklimi boyutu için ,739; ölçeğin bütününde ise ,734 olarak bulunmuştur.

3.3.3. İş Doyumu Ölçeği

Ölçeği ilk olarak Brayfield ve Rothe (1951) geliştirmiştir. Daha sonraki yıllarda Locke, Durham ve Kluger (1998) 5 maddeden oluşan kısa formunu oluşturmuştur. Ölçek bu haliyle Keser ve Bilir (2019) tarafından Türkçeye adapte edilmiş, geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması çalışması için 110 katılımcıdan elde edilen verilen toplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile güvenirliği ise iç tutarlık katsayısı (Cronbach Alpha) ile değerlendirilmiştir. Faktör analizi verilerinden elde edilen bulgular ölçeğin Türkiye örneklemini için uygun olduğunu göstermiştir. Ölçeğin iç tutarlık güvenirliğinin 0,85 yüksek olduğu görülmüştür. Toplamda 5 sorudan oluşan ölçek 2 adet ters madde içermektedir. 10'lu Likert tipi derecelendirme ölçeği üzerinden değerlendirildiği gibi 5'li likert tipi derecelendirme ölçeği üzerinden de değerlendirildiği çalışmalar bulunmaktadır (Aryee vd., 1999; Doğan ve Aslan, 2013). Bu araştırma için 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Türkçeye uyarlama çalışması için önce ölçeğin dil eşdeğerliği saptanmıştır. İkinci aşamada açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Tek boyuttan ve 5 maddeden oluşan ölçeğin yapısının toplam varyansın %62,32'sini açıkladığı görülmektedir. Elde edilen maddelere ait olan faktör yükleri 0,72 ile 0,85 arasında değişmektedir. İş doyumu ölçeğinin güvenirliğini sınamak için Cronbach Alpha iç tutarlık analizi uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik değerinin ,850 olduğu görülmektedir.

Bu araştırma doğrultusunda ölçeğin güvenirlik analizi tekrar edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan verilerin eşliğinde Cronbach Alfa güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplamı için elde edilen Cronbach Alfa değeri ,849 olmuştur. Elde edilen bu sonuç, ölçeğin Türkçe güvenirlik çalışmasına benzer bir sonuç vermiştir.

3.4. İşlem

Araştırma sürecine “Tez Öneri Formu” hazırlanıp Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'ne sunulurken başlanmıştır. Araştırmada ölçeklerin kullanılması için Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu ve Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne anketlerin kullanılması ve uygulanması için başvurular

yapılmış ve izin alınmıştır. Ölçekler Erzurum ilinde bulunan Aziziye, Karayazı, Palandöken ve Yakutiye ilçelerinin ilkokul ve ortaokullarındaki sınıf ve branş öğretmenlerine uygulanmıştır. Bir kısım anketler yüz yüze uygulanırken bir kısım anketler ise çevrimiçi formlar aracılığıyla öğretmenlere ulaştırılmıştır. Ulaştırılan anketler istekli öğretmenler tarafından doldurulmuştur. Doldurulan ölçeklerin uygunluğu kontrol edilerek 478 gönüllü öğretmenin yanıtladığı ölçeğin araştırmada veri olarak kullanılmaya uygun görülmüştür. Toplanan verilere sırayla kodlar verilerek SPSS programına girildikten sonra verilerin analiz edilmesine geçilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçeklerin Madde Aralık Değerlendirmeleri

Ölçek Seçenekleri	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Kesinlikle katılmıyorum	1	1,01-1,80
Katılmıyorum	2	1,81-2,61
Kararsızım	3	2,62-3,42
Katılıyorum	4	3,43-4,21
Kesinlikle Katılıyorum	5	4,22-5,00

Araştırmada, 5’li Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Tablo3.2.’de bu ölçek seçeneklerinin puan aralığı karşılıkları verilmiştir.

3.5. Veri Analizi

Araştırmanın veri analizi kısmında önce anket sorularına verilen yanıtlardan elde edilen verilerin frekansları ile yüzde olarak dağılımları hesaplanmıştır. Sonrasında “Mizah İklimi Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” değerlerinin normalliği için Skewness ve Kurtosis değerleri hesaplanarak dağılımların normal olup olmadığı sınanmıştır. Kurtosis ve Skewness değer aralığının -1.5 ile +1.5 olması normal dağılım olduğunu göstermektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Araştırmada elde edilen verilere göre dağılımların normal olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, araştırmada parametrik istatistik tekniklerin kullanılmasına karar verilmiştir (Skewness İş Tatmini:-1,288; Skewness Mizah İklimi: 0,272).

Çalışmanın birinci ve üçüncü amaçlarını kontrol etmek için anketlerden elde edilen verilerin toplam ve boyutlarının ayrı ayrı değerlerinin toplamı ile madde değerlerinin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Anketlerin alt boyutlarının değerlerinden elde edilen verilere göre öğretmenlerin okullarındaki

mizah iklimini algılama düzeyleri iş doyumu düzeyleri sırası belirlenmiştir. Elde edilen veriler yorumlanmıştır.

Çalışmanın ikinci ve dördüncü amaçlarının kontrol edilmesi ve sınanması için anketin bağımsız değişkenlerinin alt boyutların değer ortalamaları ile kıyaslanması amacıyla “t” testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) işlemi uygulanmıştır. ANOVA’da istatistiksel anlamda farklılık sonucu ortaya çıktığı durumlarda bu farklılığın ortaya çıktığı ikili grupların belirlenmesi amacıyla post-hoc tekniklerden Scheffe veya Tamhane çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin mizah iklimi algısı ile iş doyumu düzeyi arasındaki ilişkileri saptamak üzere pearson çarpım momentler korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. “Öğretmenlerin algıladığı okul mizah iklimi onların iş doyumu özelliklerinin anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” hipotezini test etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizine yer verilmiştir.

Araştırmanın bütün sonuçları iki yönlü olarak test edilmiş ve anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık düzeylerine ilişkin değerler tablolarda net değerleri ile bulunmaktadır. Araştırmada elde edilen verilerin bütün istatistiksel analizleri SPSS 14.0 paket programı ile yapılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Okulların Mizah İklimine İlişkin Bulgular

Bu bölümde okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen algılarının toplam puanlar üzerinden değerlendirilmesine ait bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin okulların mizah iklimini algılama düzeyleri ($\bar{X}=2,87$) orta düzeydedir. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin okulların mizah iklimini algılamaları düzeyine ilişkin toplam puanlar üzerinden değerlendirilmesine ilişkin verilere Tablo 4.1.'de yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Pozitif Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Maddeler	$\bar{X}$	Ss	Sıralama
1. Okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, bana neşe verir.	4,14	0,92	2
2. Mizah, hepimizin okulda paylaşmaktan hoşlandığı bir şeydir.	4,06	0,94	3
3. Okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, işi daha neşeli hale getirmektedir.	4,22	0,86	1
4. Mizah, okulda çalışanlar arasında olumlu ilişkiler geliştirmek için sıkça kullanılmaktadır.	3,92	0,97	4

Öğretmenler, okul mizah ikliminin en çok “okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, işi daha neşeli hale getirmektedir” maddesinde ($\bar{X}=4,22$) yüksek düzeyde pozitif mizaha sahip olduğunu düşünmektedirler. Öğretmenler ikinci olarak okul mizah ikliminin “okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, bana neşe verir” maddesinde ($\bar{X}=4,14$), üçüncü olarak “mizah, hepimizin okulda paylaşmaktan hoşlandığı bir şeydir” maddesinde ($\bar{X}=4,06$) ve dördüncü olarak ise “mizah, okulda çalışanlar arasında olumlu ilişkiler geliştirmek için sıkça kullanılmaktadır” maddesinde ($\bar{X}=3,92$) yüksek düzeyde pozitif mizaha sahip olduğunu düşünmektedirler. Öğretmenler okul mizah ikliminin pozitif alt boyutuna ait bütün maddelere yüksek düzeyde algılamışlardır.

Öğretmenlerin, okulların mizah iklimine ilişkin algılarının “negatif mizah iklimi” alt boyutunun değerleri için elde edilen veriler Tablo 4.2.'de bulunmaktadır. Tablo 4.2'de görülen verilere göre okul mizah iklimine ilişkin öğretmen algıları negatif mizah iklimi alt boyutunda orta düzeydedir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Negatif Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Maddeler	$\bar{X}$	Ss	Sıralama
5. Okulda çalışanlar, mizahı bazen birbirini küçümsemek amacıyla kullanmaktadır.	2,74	1,25	2
6. Okulda çalışanlar mizahı, bazen birbirine gözdağı vermek amacıyla kullanmaktadır.	2,56	1,26	3
7. Okulda çalışanlardan herhangi birisi hata yaptığında, bazı çalışanlar tarafından sıkça alaya alınmaktadır.	2,32	1,08	4
8. Okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, bazı çalışanların kötü hissetmesine neden olmaktadır.	2,87	1,18	1

Tablo 4.2.'ye bakıldığında öğretmen algılarına göre okul mizah ikliminin negatif mizah iklimi alt boyutuna ilişkin “okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, bazı çalışanların kötü hissetmesine neden olmaktadır” maddesi ($\bar{X}=2,87$) birinci sırada yer almaktadır. İkinci sırada “okulda çalışanlar, mizahı bazen birbirini küçümsemek amacıyla kullanmaktadır” maddesi ($\bar{X}=2,74$), üçüncü sırada “okulda çalışanlar mizahı, bazen birbirine gözdağı vermek amacıyla kullanmaktadır” maddesi ($\bar{X}=2,56$) ve son olarak dördüncü sırada “okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, bazı çalışanların kötü hissetmesine neden olmaktadır” maddesi ($\bar{X}=2,32$) yer almaktadır. Öğretmen algılarına göre okullarında negatif mizahın görülmediği ya da az görüldüğü söylenebilir. Buradan hareketle, okul ikliminde mizahın yıkıcı tarafının yaygın olarak kullanılmadığı söylenebilir.

Okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen algılarının “yönetici desteği mizah iklimi” alt boyutunun değerleri için elde edilen veriler Tablo 4.3.'te bulunmaktadır. Tablo 4.3.'e bakıldığında yönetici desteği alt boyutunda madde ortalaması yüksek düzeydedir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Yönetici Desteği Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Maddeler	$\bar{X}$	Ss	Sıralama
9. Okul yöneticilerimiz, okulda mizah yapılmasının çalışanların dikkatini dağıttığına inanır.	3,88	0,99	2
10. Yöneticilerimiz, iş ortamında şakaya yer olmadığına inanır.	3,97	0,97	1
11. Okulda mizah yapılması, çalışanlarla okul yöneticileri arasında sorun yaratabilmektedir.	3,78	1,04	3
12. Yöneticilerimiz, okul ortamında ciddi bir iş atmosferi olmasına önem verir.	3,07	1,15	4

Tablo 4.3. incelendiğinde okul mizah ikliminin yönetici desteği mizah iklimine ilişkin “yöneticilerimiz, iş ortamında şakaya yer olmadığına inanır” maddesi

($\bar{X}=3.97$) birinci sırada yer almaktadır. Öğretmen algılarına göre yönetici desteği mizah iklimine ilişkin “okul yöneticilerimiz, okulda mizah yapılmasının çalışanların dikkatini dağıttığına inanır” maddesi ($\bar{X}=3,88$) ikinci sırada yer alırken “Okulda mizah yapılması, çalışanlarla okul yöneticileri arasında sorun yaratabilmektedir” maddesi ($\bar{X}=3,78$) üçüncü sırada yer almaktadır. Dördüncü sırada ise, “yöneticilerimiz, okul ortamında ciddi bir iş atmosferi olmasına önem verir.” maddesi ($\bar{X}=3,07$) yer almaktadır. Okulların mizah ikliminin yönetici desteği mizah iklimi alt boyutuna ilişkin tüm maddelerin yüksek düzeyde olması yöneticilerin okullarda mizah yapılmasını desteklediği anlamına gelmektedir.

Okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen algılarının “grup dışı mizah iklimi” alt boyutunun değerleri için elde edilen veriler Tablo 4.4.’te bulunmaktadır. Buradan hareketle tüm maddelerin ortalamasının düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Okulların Mizah İklimini Algılama Ölçeği Grup Dışı Mizah İklimi Alt Boyut Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Maddeler	$\bar{X}$	Ss	Sıralama
13. Okul kurallarının espri konusu yapılması çalışanlar arasında yaygındır.	2,69	1,14	1
14. Okul çalışanları arasında, yöneticilerle ilgili espriler sıkça yapılmaktadır.	2,54	1,10	2
15. Okulda çalışanlar arasında, okul yönetiminin politika ve uygulamaları sık sık alay konusu olabilmektedir.	2,19	1,08	4
16. Okul yönetimi tarafından oluşturulan, ancak aynı görüşte olmadığımız politika ve uygulamalar okul çalışanları arasında şaka konusu olabilmektedir.	2,45	1,14	3

Tablo 4.4. incelendiğinde okul mizah ikliminin grup dışı mizah iklimine ilişkin “okul kurallarının da espri konusu yapılması çalışanlar arasında yaygındır” maddesi ($\bar{X}=2,69$) birinci sırada yer almaktadır. Öğretmen algılarına göre grup dışı mizah iklimine ilişkin “okul çalışanları arasında, yöneticilerle ilgili espriler sıkça yapılmaktadır” maddesi ($\bar{X}=2,54$) ikinci sırada yer alırken “okul yönetimi tarafından oluşturulan, ancak aynı görüşte olmadığımız politika ve uygulamalar okul çalışanları arasında şaka konusu olabilmektedir” maddesi ($\bar{X}=2,45$) üçüncü sırada yer almaktadır. Dördüncü sırada ise, “okulda çalışanlar arasında, okul yönetiminin politika ve uygulamaları sık sık alay konusu olabilmektedir” maddesi ($\bar{X}=2,19$) yer almaktadır. Okulların mizah ikliminin grup dışı mizah iklimi alt boyutuna ilişkin tüm

maddelerin düşük düzeyde olması öğretmenlerin yöneticilerinin otoritesinden memnun olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen algılarının ölçeğin alt boyutlarına ait puanlara ait elde edilen veriler Tablo 4.5.'te bulunmaktadır.

Tablo 4.5. Öğretmen Algılarına Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeğinin Alt Boyut Toplam Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyut	$\bar{X}$	Ss	Sıralama
Pozitif Mizah İklimi	4,09	0,79	1
Negatif Mizah İklimi	2,62	1,01	3
Yönetici Desteği Mizah İklimi	3,67	0,78	2
Grup Dışı Mizah İklimi	2,47	0,89	4

Tablo 4.5. incelendiğinde, “Pozitif Mizah İklimi” alt boyutu ($\bar{X}=4,09$)’dur. Bu sonuç ölçeğin değerlendirme esaslarına göre düzeydedir. Pozitif mizah iklimi boyutu, alt boyutlar arasında birinci sıradadır. “Yönetici Desteği Mizah İklimi” alt boyutu ($\bar{X}=3,67$) ile yüksek düzeyde ikinci sıradadır. “Negatif Mizah İklimi” alt boyutu ($\bar{X}=2,62$) ile orta düzeyde üçüncü sırada yer alırken “Grup Dışı Mizah İklimi” alt boyutu ($\bar{X}=2,47$) ile düşük düzeyde dördüncü sırada yer almaktadır. Öğretmenler genel olarak, okuldaki mizah ikliminin pozitif mizah iklimi ve yönetici desteği mizah iklimi alt boyutlarını yüksek algılamaktadır. Negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi alt boyutlarını daha düşük algılamakta bu iki boyutun ortalamaları birbirine oldukça yakındır. Öğretmenler, neşelenmek ve çalışma arkadaşları arasında olumlu ilişkiler geliştirmek için mizahın kullanıldığını düşünmektedirler. Bunun yanı sıra, okulda yapılan mizahın okul yönetimine bir tepki olarak kullanılmadığı genel olarak okul iklimine olumlu etkisinin olduğunu düşünmektedirler.

4.2. “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” Toplam Ve Alt Boyut Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda anketlerden elde edilen verilere göre “Okulların Mizah iklimi Ölçeği”nin alt boyutlarına ait değer ortalamalarının karşılaştırılması için yapılan hipotez testleri sonuçları bulunmaktadır.

“Cinsiyet” değişkeni bakımından, öğretmenlerin algıladığı okullarındaki mizah iklimi ile arasındaki anlamlı farklılığı tespit etmek için iki gruba ait ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için ilişkisiz grup “t” testi yapılmış ve elde edilen veriler Tablo 4.6.’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Cinsiyet Değişkenine Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları Arasındaki Farklar

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Pozitif Mizah İklimi	Kadın	270	4,03	,79	-1,739	476	,083
	Erkek	208	4,16	,79			
Negatif Mizah İklimi	Kadın	270	2,65	1,01	,592	476	,554
	Erkek	208	2,59	1,03			
Yönetici Desteği Mizah İklimi	Kadın	270	3,68	,77	-,054	476	,957
	Erkek	208	3,67	,78			
Grup Dışı Mizah İklimi	Kadın	270	2,46	,92	-,021	476	,983
	Erkek	208	2,47	,85			

*p<,05 **p<,01 ***p<,001

Tablo 4.6.’da verilen bulgulara göre ilköğretim okulları öğretmenlerinin görüşleri cinsiyet değişkenine göre pozitif mizah iklimi [$t_{(476)}=-1,739$; $p>,05$], negatif mizah iklimi [$t_{(476)}=,592$; $p>,05$], yönetici desteği mizah iklimi [$t_{(476)}=-,054$; $p>,05$] ve grup dışı mizah iklimi [$t_{(476)}=-,021$; $p>,05$] boyutlarının hiç birinde anlamlı farklılık göstermemektedir. Kadın öğretmenlerin bütün alt boyutlarda okullarındaki mizah iklimi algıları erkek öğretmenlere benzer şekildedir.

“Öğrenim Durumu” değişkeni açısından, öğretmenlerin algıladığı okullarındaki mizah iklimi arasındaki anlamlı farklılığı tespit etmek için iki gruba ait ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için ilişkisiz grup “t” testi yapılmış ve elde edilen veriler Tablo 4.7.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları Arasındaki Farklar

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Pozitif Mizah İklimi	Lisans	404	4,12	,76	2,312	476	,021*
	Lisansüstü	74	3,89	,91			
Negatif Mizah İklimi	Lisans	404	2,57	1,01	-2,851	476	,005**
	Lisansüstü	74	2,93	1,01			
Yönetici Desteği Mizah İklimi	Lisans	404	3,69	,76	-1,374	476	,170
	Lisansüstü	74	3,56	,87			
Grup Dışı Mizah İklimi	Lisans	404	2,42	,87	-2,489	476	,013*
	Lisansüstü	74	2,70	,94			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 4.7.'ye göre ilköğretim okulları öğretmenlerinin okullarındaki mizah iklimine ilişkin görüşleri öğrenim durumu değişkenine göre pozitif mizah iklimi [$t_{(476)}=2,312$; $p<,05$], negatif mizah iklimi [$t_{(476)}=-2,851$; $p<,01$] ve grup dışı mizah [$t_{(476)}=-2,489$; $p<,05$] boyutlarında anlamlı farklılık göstermekte olup yönetici desteği mizah [$t_{(476)}=-1,374$; $p>,05$] boyutunda anlamlı farklılık göstermemektedir.

Pozitif mizah iklimi alt boyutunda bu farklılık lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}=4,12$) ile lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{X}=3,89$) arasında lisans mezunu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Negatif mizah iklimi alt boyutunda farklılık lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}=2,57$) ile lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{X}=2,93$) arasında lisansüstü mezunu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Grup dışı mizah iklimi alt boyutunda farklılık lisans mezunu öğretmenler ($\bar{X}=2,42$) ile lisansüstü mezunu öğretmenler ($\bar{X}=2,70$) arasında lisansüstü mezunu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

“Kıdem” değişkenine göre, “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” alt boyut değerlerinin ortalamalarını karşılaştırmak için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.8.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.8. Kıdem Değişkenine Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları Arasındaki Farklar (ANOVA)

Alt Boyut	Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
Pozitif Mizah İklimi	1-5 yıl	223	4,12	,72	4-473	1,223	,300
	6-10 yıl	115	4,12	,84			
	11-15 yıl	50	4,04	,93			
	16-20 yıl	39	4,15	,73			
	21 yıl ve üstü	51	3,87	,84			
	Toplam	478	4,09	,79			
Negatif Mizah İklimi	1-5 yıl	223	2,67	1,02	4-473	2,328	,055
	6-10 yıl	115	2,75	1,06			
	11-15 yıl	50	2,42	,94			
	16-20 yıl	39	2,26	,79			
	21 yıl ve üstü	51	2,62	1,05			
	Toplam	478	2,62	1,01			
Yönetici Desteği Mizah İklimi	1-5 yıl	223	3,67	,78	4-473	1,626	,167
	6-10 yıl	115	3,70	,79			
	11-15 yıl	50	3,84	,73			
	16-20 yıl	39	3,70	,71			
	21 yıl ve üstü	51	3,45	,80			
	Toplam	478	3,67	,78			
Grup Dışı Mizah İklimi	1-5 yıl	223	2,54	,92	4-473	1,315	,263
	6-10 yıl	115	2,45	,92			
	11-15 yıl	50	2,27	,78			
	16-20 yıl	39	2,31	,69			
	21 yıl ve üstü	51	2,50	,88			
	Toplam	478	2,47	,89			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 4.8.'de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan öğretmenler tarafından algılanan mizah iklimi toplam ve pozitif mizah iklimi ($F= 1,223$; $p>.05$), negatif mizah iklimi ($F= 2,328$; $p>.05$), yönetici desteği mizah iklimi ($F= 1,626$; $p>.05$) ve grup dışı mizah iklimi ($F= 1,315$; $p>.05$) alt boyut değerlerinde kıdem değişkeni ile istatistiki anlamda anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin okullarındaki mizah iklimini algılama düzeyleri birbirine eşittir.

“Branş” değişkeni açısından, öğretmenlerin algıladığı okullarındaki mizah iklimi arasındaki anlamlı farklılığı tespit etmek için iki gruba ait ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için ilişkisiz grup “t” testi yapılmış ve elde edilen veriler Tablo 4.9.’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9. Branş Değişkenine Göre Okulların Mizah İklimi Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları Arasındaki Farklar

Alt Boyut	Branş	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Pozitif Mizah İklimi	Sınıf	107	4,04	0,91	-0,716	476	,474
	Branş	371	4,10	0,75			
Negatif Mizah İklimi	Sınıf	107	2,68	1,07	0,656	476	,512
	Branş	371	2,61	1,00			
Yönetici Desteği Mizah İklimi	Sınıf	107	3,54	0,91	1,991	476	,047*
	Branş	371	3,71	0,73			
Grup Dışı Mizah İklimi	Sınıf	107	2,42	0,89	-0,592	476	,554
	Branş	371	2,48	0,89			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Çalışmaya dahil olan öğretmenlerin okullarındaki mizah iklimini algılama düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgular 4.9.’de verilmiştir. Buna göre, branş değişkeni açısından pozitif mizah iklimi [$t_{(476)}=-0,716$; $p>,05$], negatif mizah iklimi [$t_{(476)}=0,656$; $p>,05$] ve grup dışı mizah iklimi [$t_{(476)}=-0,592$; $p>,05$] alt boyutlarında istatistiksel anlamda bir farklılık bulunamamıştır.

Öğretmen algılarına göre okulların mizah iklimi branş değişkeni açısından yönetici desteği mizah iklimi [$t_{(476)}=1,991$; $p<,05$] alt boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre, sınıf öğretmenlerinin algıladığı yönetici desteği mizah iklimi branş öğretmenlerinkinden anlamlı derecede daha yüksektir.

4.3. İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin öğretmen algılarının toplam puanlar üzerinden değerlendirilmesine ait bulgulara yer verilmiştir. Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyine ilişkin toplam değerler bakımından değerlendirilmesi Tablo 4.10.’da gösterilmiştir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Maddeler	$\bar{X}$	Ss	Sıralama
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	4,12	0,91	1
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.	4,00	0,95	4
3.İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.	3,73	1,01	5
4. İşimi eğlenceli bulurum.	4,03	0,94	3
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.	4,09	0,96	2

Öğretmenler, iş doyumu ölçeği içinde en çok “şu anki işimden oldukça memnunum” maddesine ($\bar{X}=4,12$) “katılıyorum” puan aralığında yanıtlar vermiş olup bu yönde yüksek iş doyumuna sahiptirler. İkinci olarak ters kodlanmış olan “işimin tatsız olduğunu düşünürüm” maddesine ($\bar{X}=4,09$) cevaplar vermişlerdir. Üçüncü olarak “işimi eğlenceli bulurum” maddesine ($\bar{X}=4,03$) “katılıyorum” puan aralığında cevaplar vermişlerdir. Dördüncü olarak “çoğu günler işime hevesle giderim” maddesine ($\bar{X}=4,00$) düzeyinde cevaplar vermişlerdir. Son olarak beşinci sırada ters kodlanmış “işteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir” maddesine ($\bar{X}=3,73$) düzeyinde cevaplar vermişlerdir. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri toplam puanları üzerinden ($\bar{X}=4,00$) yüksek düzeydedir. Burada elde edilen veriler ışığında öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ifade edilebilir.

1.1. “İş Doyumu Ölçeği” Toplam Ve Alt Boyut Farklılıklarına İlişkin Bulgular

Bu kısımda anketlerden elde edilen verilere göre “İş Doyumu Ölçeği”nin alt boyutlarına ait değer ortalamalarının karşılaştırılması için yapılan hipotez testleri sonuçları bulunmaktadır.

“Cinsiyet” değişkeni bakımından, öğretmenlerin iş doyumu ile arasındaki anlamlı farklılığı tespit etmek için iki gruba ait ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için ilişkisiz grup “t” testi yapılmış ve elde edilen veriler Tablo 4.11.’de gösterilmiştir.

4.11. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar

Ölçek	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
İş Doyumu	Kadın	270	3,96	0,78	-1,162	476	,246
	Erkek	208	4,04	0,71			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 4.11.'de görüldüğü üzere kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri [$t_{(476)}=-1,162$; $p>,001$] istatistiksel anlamda farklılık göstermemiştir. Yani, kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri birbirine eşittir.

“Öğrenim Durumu” değişkeni bakımından, araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin algıladıkları iş doyumu ile arasındaki anlamlı farklılığı test etmek amacıyla iki grubun ölçek alt boyut ortalamaları arasındaki farklılığı belirlemek üzere ilişkisiz grup “t” testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.12.'de gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar

Ölçek	Öğrenim Durumu	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
İş Doyumu	Lisans	404	4,04	,72	3,350	476	,001***
	Lisansüstü	74	3,72	,86			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 4.12.'ye bakıldığında, ilköğretim okulları öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri öğrenim durumu değişkenine göre [$t_{(476)}=3,350$; $p<,001$] anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık lisans mezunu öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir. Lisans düzeyinde mezuniyete sahip öğretmenler lisansüstü düzeyde mezuniyete sahip öğretmenlere göre anlamlı derecede fazla iş doyumuna sahiptir.

“Kıdem” değişkeni bağlamında, “İş Doyumu Ölçeği” alt boyutuna ait değerlerin ortalamaları için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda elde edilen veriler Tablo 4.13.'te gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar (ANOVA)

Ölçek	Kıdem	n	$\bar{X}$	Ss	sd	F	p
İş Doyumu	1-5 yıl	223	4,02	,69	4-473	0,699	,593
	6-10 yıl	115	3,91	,90			
	11-15 yıl	50	4,02	,80			
	16-20 yıl	39	4,12	,53			
	21 yıl ve üstü	51	3,95	,76			
	Toplam	478	3,99	,75			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Tablo 4.13.'e bakıldığında çalışmaya dâhil olan öğretmenler tarafından algılanan iş doyumu toplam puanlarının ($F= 0,699$; $p>.05$) kıdem değişkeni ile

istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışma süresi farklı olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri birbirine eşittir.

“Branş” değişkenine göre, çalışma grubu olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla ilişkisiz grup “t” testi yapılmış ve buradan elde edilen veriler Tablo 4.14.’da gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Branş Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Ortalamaları Arasındaki Farklar

Ölçek	Branş	n	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
İş Doyumu	Sınıf	107	3,97	,88	-,292	476	,770
	Branş	371	4,00	,71			

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin okullarındaki iş doyumu düzeylerinin branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4.14.’da verilmiştir. Buna göre, branş değişkeni [$t_{(476)} = -,292$; $p > .001$] açısından öğretmenlerin iş doyumu arasında istatistiki açıdan bir farklılık yoktur. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ve branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile eşitlik göstermiştir.

1.2. Okulların Mizah İklimi ile İş Doyumu Ölçekleri Toplam ve Alt Boyut Puanları Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bağımsız sürekli değişkeni okulların mizah iklimi; bağımlı sürekli değişkeni ise öğretmenlerin iş doyumudur. Öğretmenler tarafından algılanan okulların Mizah İklimi Ölçeği dört alt boyuttan oluşmaktadır. İş Doyumu Ölçeği’nin ise alt boyutu bulunmamaktadır. Sadece ölçek toplam puanları üzerinden işlemler yapılmıştır. Araştırmanın bu aşamasında “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” tüm ve alt boyut değerleri arasındaki ilişkiler pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı ile test edilmiş ve buradan edinilen veriler Tablo 4.15.’te gösterilmiştir.

Tablo 4.15. “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Toplam Puan Arasındaki İlişkiler

Mizah İklimi	İş Doyumu
Pozitif Mizah İklimi	,396 (***)
Negatif Mizah İklimi	-,332(***)
Yönetici Desteği Mizah İklimi	,223(***)
Grup Dışı Mizah İklimi	-,239(***)
*p<.05 **p<.01 ***p<.001	

“Okulların Mizah İklimi Ölçeği” “pozitif mizah iklimi” alt boyutuyla “İş Doyumu Ölçeği” değerleri arasında istatistiki anlamda .001 düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=,396$). Okulların algılanan pozitif mizah iklimi düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri de artmaktadır. “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” “negatif mizah iklimi” alt boyutu ile “İş Doyumu Ölçeği” toplam değerleri arasında istatistiki anlamda .001 düzeyinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,332$). Okulların algılanan negatif mizah iklimi düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri düşüş göstermektedir. “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” “yönetici desteği mizah iklimi” alt boyutu ile “İş Doyumu Ölçeği” toplam değerleri arasında istatistiki anlamda .001 düzeyinde pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,223$). Okulların algılanan yönetici desteği mizah iklimi düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri de artış göstermektedir. “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” “grup dışı mizah iklimi” alt boyutu ile “İş Doyumu Ölçeği” toplam değerleri arasında istatistiki anlamda .001 düzeyinde negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,239$). Okulların algılanan grup dışı mizah iklimi düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri düşüş göstermektedir.

1.3. “Okulların Mizah İklimi Ölçeği” Toplam ve Alt Boyut Puanlarından; “İş Doyumu Ölçeği” Toplam Puanlarını Yordamak İçin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Çalışmanın bağımsız sürekli değişkeni okulların mizah iklimi, bağımlı sürekli değişkeni ise iş doyumu düzeyleridir. Çalışmanın son ana amacını test etmek amacıyla okulların mizah iklimi ölçeği toplam değerlerinden, iş doyumu ölçeği

toplam değerlerini yordamak maksadıyla doğrusal basit regresyon analizi yapılmıştır. Buradan elde edilen veriler Tablo 4.16.'da verilmiştir.

Tablo 4.16. Regresyon Analizi Sonuçları Okulların Mizah İklimi Toplam Puanlarından İş Doyumu Ölçeği Toplam Puanlarının Yordanması

Değişken	B	Std Hata	β	t	p
Sabit	3,379	,258		13,096	,000
Pozitif Mizah İklimi	,291	,044	,304	6,551	,000***
Negatif Mizah İklimi	-,103	,039	-,138	-2,662	,008**
Yönetici Desteği Mizah İklimi	,045	,045	-,046	1,001	,317
Grup Dışı Mizah İklimi	-,079	,042	-,093	-1,992	,050*
R: ,446 R ² : ,199 F=29,399 p=.000***					

Okulların Mizah İklimi Ölçeği toplam ve bütün alt boyutları toplamı değer değişkenleri İş Doyumu Ölçeği toplam değerleri ile istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vermektedir. Okulların mizah iklimi ölçeğinin alt boyutları ile iş doyumunun toplam değerleri arasındaki çoklu korelasyon katsayısı R: ,446, R²: ,199'dur. Okulların mizah iklimi ölçeğinin tüm boyutları öğretmenlerin iş doyumunun toplam varyansının %19,9'unu açıklamaktadır. Yani öğretmenlerin iş doyumlarının %19,9'unu okul mizah iklimi açıklamaktadır.

Bahsedilen ilişki açısından çoklu regresyon formülü: Toplam "Okulların Mizah İklimi Ölçeği" Toplam Puanı= 3,379 + (,291* pozitif mizah iklimi) + (-,103* negatif mizah iklimi) + (-,045* yönetici desteği mizah iklimi) + (-,079* grup dışı mizah iklimi)'dir.

Regresyon katsayısına ilişkin t-testi verilerinin sonuçlarına bakıldığında pozitif mizah iklimi (t= 6.551, p =.001) ve negatif mizah iklimi (t=-2.662; p<.01) ve grup dışı mizah iklimi (t=-1,99; p<,05) da anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Yönetici desteği mizah iklimi alt boyutu ise anlamlı bir yordayıcı değildir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölüm, çalışmada elde edilen bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçları ve bu sonuçların ilgili alanyazın ile desteklenmesini, son olarak da sonuçlara dayalı olarak getirilen önerileri oluşturmaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumuna etkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmanın sonuçları alt problemler doğrultusunda aşağıda sıralanmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemi “okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri ne düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Öğretmen görüşleri ile okul mizah iklimine ilişkin elde edilen sonuçlara göre, okul mizah iklimi orta düzeydedir. Bu sonuç; mizahın kişilerarası ilişkilerin gelişmesinde, olumlu bir örgüt ortamı oluşmasında (Romero ve Cruthirds, 2006), örgütte beklenen ve istenmeyen davranışların vurgulanmasında (Meyer, 1997) ve iletişimi kolaylaştırmada oynadığı rol düşünüldüğünde beklentinin altında olmuştur. Bu anlamda, okul mizah ikliminin orta düzeyde olması olumlu bir okul ikliminin oluşturulması için yeterli olmaz. Araştırmanın sonucu, günümüzde de başarılı olmanın yolunun ciddiyyetle geçtiği düşüncesinin (Malone, 1980) hâkim olduğunu göstermektedir. Ancak mizahın ardında yatan yarıcılık ve ince düşünce itibarıyla yaratıcılığın ön planda olduğu, farklı bakış açılarına sahip bireyler yetiştirmek odaklı olan okullarda mizahın lehte kullanılmasının olumlu yansımaları olacaktır. Okullarda mizah ikliminin orta düzeyde algılanmasının kuruma olumlu yansımaları olmaz. Bu nedenle algılanan mizah ikliminin yüksek düzeyde olması beklenmektedir.

Okulların mizah ikliminin alt boyutları arasında, öğretmenler tarafından pozitif mizah iklimi alt boyutu yüksek düzeyde algılanmıştır. Buna göre, öğretmenler okullarında pozitif mizahın kullanılmasını onaylamaktadır. Mizahı, ortamı neşelendirmek ve çalışma arkadaşları arasında olumlu ilişkiler geliştirmek için bir araç olarak kullandığını belirtmektedir. Ayrıca öğretmenlerin pozitif mizahın yapılmasından hoşnut olduğu sonucu da ortaya çıkmaktadır. Mizah ikliminin diğer

alt boyutu olan negatif mizah iklimi orta düzeydedir. Olumsuz mizah iklimi türleri arasında yer alan negatif mizah ikliminin orta düzeyde algılanması örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurur. Bu nedenle, okulda negatif mizahın kullanımını azaltmak önem taşımaktadır. Grup dışı mizah iklimi alt boyutu öğretmenler tarafından düşük düzeyde algılanmıştır. Pozitif mizah iklimi ile birlikte olumlu mizah iklimi türleri arasında değerlendirilen yönetici desteği mizah iklimi öğretmenler tarafından yüksek düzeyde algılanmıştır. Buna göre, öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin mizahı örgütte bir tehlike olarak görmedikleri, mizahın ciddiyeti dağıttığına inanmadıkları ve iş ortamında şakalara da yer olabileceğini düşündükleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Tüm bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin okullarında pozitif ve yönetici desteği mizah ikliminin yüksek; negatif mizah ikliminin varlığında orta ve grup dışı mizah ikliminin düşük olduğu görülmektedir. Şahin (2016) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin pozitif mizah iklimimin yüksek, negatif mizah ikliminin düşük ve grup dışı ve yönetici desteği mizah ikliminin ise düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen bu sonuçlar çalışmamız ile pozitif mizah konusunda benzerlik göstermektedir. Ancak, negatif mizah, grup dışı mizah ve yönetici desteği mizah konusunda ise farklılık göstermektedir. Cann, Watson ve Bridgewater'ın (2014) çalışmalarında elde edilen sonuçlara göre katılımcılar örgütte pozitif mizah ve yönetici desteği mizahın varlığına katılmaktadırlar. Yani pozitif mizah iklimi ve yönetici desteği mizah iklimi yüksek düzeydedir. Negatif mizah ve grup dışı mizahın varlığının ise orta düzeyde olduğu belirtilmiştir. Bu çalışma; araştırmamızın sonuçları ile pozitif, negatif ve yönetici desteği mizah iklimi konusunda benzerlik göstermektedir.

Okullarda artan çeşitlilik uygun şekilde yönetilmezse yalnızca yeni fikirlerin kaynağı değil aynı zamanda bir çatışma kaynağı olabilir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda, okullarda sağlıklı sosyal sistemler oluşturmak veya sürdürmek zorlu bir iştir. Mizah, bu sorunlardan bazılarını çare olma ve okullarda sağlıklı sosyal ilişkileri geliştirme potansiyeline sahiptir (Romero ve Cruthirds, 2007). Bu bağlamda, okullarda olumlu ve olumsuz mizah türlerinin kullanımı konusunda bir dengenin sağlanması bu potansiyeli kullanmaya katkı sağlayacaktır. Araştırmacılar, mizahın grup uyumu oluşturma, iletişimi geliştirme (Meyer, 1997), yaratıcılığı artırma (Brotherton, 1996) gibi birçok duruma katkı sağladığını keşfetmiştir. Sosyal ilişkiler geliştirmek için bu faktörler önem arz etmektedir.

5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın ikinci alt problemi “okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri arasında cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre, okulların mizah iklimi cinsiyet değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vermemiştir. Bu araştırmaya göre, kadın ve erkek öğretmenlerin okullarındaki mizah iklimine dair görüşleri farklılaşmamaktadır. Şahin’in (2016) çalışmasında, cinsiyet ile mizah ikliminin alt boyutları olan pozitif mizah iklimi, negatif mizah iklimi ve yönetici desteği mizah iklimi arasında anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Farklı olarak grup dışı mizah iklimi boyutunda erkek öğretmenlerin biraz daha olumlu görüşlere sahip olduğu görülmüştür. Bu sonuç, bu araştırmanın sonucundan farklılık göstermektedir.

Okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri, öğrenim durumu değişkenine göre mizah iklimi ölçeği toplamında ve yönetici desteği mizah iklimi alt boyutu hariç diğer alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar meydana gelmiştir. Yönetici desteği mizah iklimi alt boyutunda lisans ve lisansüstü eğitim almış öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma mevcut değildir. Pozitif mizah iklimi alt boyutunda lisans eğitimi almış öğretmenlerin mizah iklimine ilişkin görüşleri lisansüstü eğitim almış öğretmenlere göre anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi alt boyutlarında lisansüstü eğitim almış öğretmenlerin mizah iklimine ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Şahin’in (2016) çalışmasında okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen algıları hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuç, çalışmamızla yönetici desteği alt boyutunda benzerlik göstermektedir. Ancak diğer alt boyutlar için benzerlik söz konusu değildir.

Okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşlerinde, kıdem değişkenine göre mizah iklimi ölçeği toplamında ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar meydana gelmemiştir. Farklı kıdem yılına sahip öğretmenlerin mizah iklimi puanları birbirine eşittir. Bu sonuçlardan hareketle, okullarda mizah iklimine ilişkin görüşlerin tecrübeye dayalı olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Kıdem yılının

artması, mizahın algılanmasında etkili bir değişken değildir. Şahin'in (2016) sonuçları da kıdem değişkeni bağlamında çalışmamızın sonuçlarını desteklemektedir.

Öğretmenlerin okullarındaki mizah iklimine ilişkin görüşlerinde, branş değişkenine göre toplam mizah iklimi ve pozitif, negatif, yönetici desteği ve grup dışı mizah iklimi alt boyutlarında yalnızca yönetici desteği mizah iklimi alt boyutu için istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Pozitif, negatif ve grup dışı mizah iklimi alt boyutlarında anlamlı farklılıklar meydana gelmemiştir. Yönetici desteği mizah iklimi alt boyutunda branş öğretmenlerinin puanlarının sınıf öğretmenlerine göre anlamlı derecede daha fazla olduğu görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık olmamasının yanı sıra hem sınıf hem de branş öğretmenleri yöneticilerinin mizahı destekledikleri görüşündedir.

5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi “öğretmenlerin iş doyumu ne düzeydedir?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Çalışmanın bu basamağında, öğretmenlerin toplam iş doyumu düzeyleri saptanmıştır. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları iş doyumları ortanın üstünde yüksek seviyededir. Örgütte iş doyumunun yüksek olmasının; bireyin motivasyonunu artırması, bireyler arası iletişim ve etkileşime katkı sağlaması, iş stresinin ve işe devamsızlığın azalması, aidiyet duygusunun artması (Kösel, 2015) gibi birçok olumlu yansımaları olacaktır. İş doyumunun öğretmenlerin okul içi olduğu gibi okul dışı sosyal yaşamlarını da fiziksel ve ruhsal olarak etkilemektedir (Yılmaz ve Boğa-Ceylan, 2011). Okulda olmaktan mutluluk duyan ve işini seven bir öğretmen aynı zamanda sosyal yaşantısında da mutlu bir insan olacaktır. Bu anlamda, iş doyumunun sonuçlarının örgütsel olduğu kadar bireysel etkileri de vardır. Tüm bunlar değerlendirildiğinde, öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olması beklenmektedir. Bu araştırmanın sonucu bu beklentiyi karşılamaktadır. Çoban (2019), Bal (2019), Kerim (2021), Sarı (2021), Başar (2022), Gezgin-Kuşadalı (2022) ve Yoldaş'ın (2022) çalışmalarının sonuçları öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğunu ifade etmesi itibarıyla bu çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bunun yanı sıra, bu çalışmanın sonuçlarını desteklemeyen Chen (2017), Erbek (2017) ve Çubukçu'nun (2018) çalışmaları vardır.

5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt problemi “öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Öğretmenlerin görüşlerine göre, iş doyumunu cinsiyet değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılık vermemiştir. Buradan hareketle, kadın ve erkeğin sosyal rollerindeki farklılıkların işten beklentilerinin farklılaşmasına sebep olmadığı görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark olmasa da ayrı ayrı kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamaları incelendiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla ölçekten aldıkları puanların daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç Azimi (2019), Bakan (2021), Başar (2022), Çevik (2022), Çoban (2019), Çubukçu (2018), Demirtaş (2015), Demirtaş (2018), Ereş (2016), Evran (2021), Kadioğlu (2018), Karakaya (2017), Kerim (2021), Kırpık (2019), Konca (2021), Korkmaz (2019), Koruklu vd. (2013), Sarı (2021), Sarıkaya (2019), Topçu (2021), ve Yılmaz ve Boğa-Ceylan’ın (2011) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet faktöründen etkilendiğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Bu anlamda bu çalışma; Akkaş (2017), Izgar (2008), Şahin (1999), Yıldırım (2001), Akgül (2019) ve Karakuş’un (2019) çalışmaları ile benzerlik göstermemektedir.

Öğretmen görüşlerine göre, iş doyumunu ile öğrenim durumu arasında istatistiksel anlamda anlamlı farklılıklar vardır. Bu farklılık lisans mezunu öğretmenler lehinedir. Lisans mezunu öğretmenler, lisansüstü mezunu öğretmenlere göre daha fazla iş doyumuna sahiptir. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre iş doyumunun daha düşük olması eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların sahip oldukları bilgi ve beceri ile doğru orantılı olarak yüksek mevkilerde ve daha iyi koşullarda çalışmak istemesi işten beklentilerini karşılamayarak daha düşük iş doyumuna sahip oldukları (Güner, 2007) düşüncesini desteklemektedir. Bu sonuç; Akkaş (2017) ve Kadioğlu’nun (2018) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Akkaş’a (2017) göre, bu farklılığın sebebi eğitim düzeyine bağlı olarak beklentilerin de artma eğilimi göstermesi ya da öğretmenin işine yüklediği anlamın da çeşitlenmesinden kaynaklanmaktadır. Öğrenim düzeyi yükselen öğretmenler alanlarıyla ilgili daha derin bilgiye sahip olmaları ve bunun

karşılığını almak istemeleri ancak hayal kırıklığına uğramaları da bu farklılığın sebebi olarak gösterilebilir. Yapılan literatür taramasında elde edilen sonuçlara göre öğrenim durumu ile iş doyumu arasında ilişkinin olmadığı ve öğrenim durumunun iş doyumu üzerinde belirleyici bir etken olmadığı yönünde çok sayıda araştırma bulunmuştur. Bu anlamda, bu çalışma Azimi (2019), Bakan (2021), Ereş (2016), Güzel (2020), Kormaz (2019), Koruklu vd. (2013), Sarı (2021) ve Sarıkaya'nın (2019) çalışmaları ile benzerlik göstermemektedir.

Öğretmenlerin iş doyumuna ait görüşlerinde kıdem değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar bulunmamaktadır. Farklı kıdem yılına sahip öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamaları benzerdir. Bu çalışmaya göre kıdem yılının iş doyumu üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Öğretmenlerin işe karşı tutumlarının tecrübeden ve yıllarca aynı işte çalışmaktan etkilenmemesi, kıdeme bakmaksızın her öğretmenin iş doyumunun yüksek olmasının kuruma olumlu katkıları olacaktır. Bu sonuç; Akkaş (2017), Azimi (2019), Bakan (2021), Başar (2022), Çoban (2019), Çubukçu (2018), Demirtaş (2015), Ekmen (2020), Kadioğlu (2018), Karakuş (2015), Kerim (2021), Kırpık (2019), Konca (2021), Korkmaz (2019), Koruklu vd. (2013), Sarı (2021), Taşkesenli (2019) ve Topçu'nun (2021) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Buna karşılık, farklı kıdem yılına sahip öğretmenlerin iş doyumlarının da farklılık gösterdiğini ifade eden araştırmalar da mevcuttur. Bu anlamda, bu çalışma Azimli (2022), Çevik (2022), Ereş (2016), Evran (2021), Güzel (2020), Karakaya (2017) ve Sarıkaya'nın (2019) çalışmaları ile benzerlik göstermemektedir.

Öğretmenlerin iş doyumuna ait algılarında branş değişkenine göre, istatistiksel açıdan anlamlı sonuçlar vermemiştir. Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerinin iş doyumu puan ortalamaları benzerdir. Bu sonuç; Azimi (2019), Başar (2022), Demirtaş (2015), Demirtaş (2018), Erbek (2017), Karakuş (2019), Koruklu vd. (2013), Sarıkaya (2019) ve Taşkesenli'nin (2019) çalışmaları ile göstermektedir. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında farkın olmamasında çalışma koşullarının, alınan ücret ve çalışma saatleri gibi, büyük oranda benzer olması ile ilgili olduğu söylenebilir. Buna karşın, bu çalışmada elde edilen sonuçlar Karakaya (2017), Sarı (2021) ve Yılmaz ve Boğa-Ceylan'ın (2011) çalışmaları ile benzerlik göstermemektedir.

5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin okulların mizah iklimine ilişkin algıları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Araştırmanın bağımsız sürekli değişkeni öğretmenler tarafından algılanan okulların mizah iklimi; bağımlı sürekli değişkeni ise öğretmenlerin iş doyumudur. Araştırmamızın “Mizah İklimi Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler pearson çarpım momentler korelasyon katsayısı ile sınanmış ve bu testler sonucunda bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, okulların mizah ikliminin pozitif mizah iklimi alt boyutu ile iş doyumunda pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Pozitif mizahın hâkim olduğu okul ortamlarında öğretmenlerin iş doyumunda buna bağlı olarak artmaktadır. Okulda çalışanlar arasında mizah yapılması, mizahın olumlu ilişkiler geliştirmek için bir araç olarak kullanılması ve çalışma ortamının neşeli olması öğretmenlerin işlerinden memnun olmalarını sağlamaktadır. Öğretmenlerin ölçek puanlarına göre, pozitif mizah iklimine bağlı olarak okula hevesle gittiği ve günü sıkılmadan, eğlenerek geçirdiği sonucuna ulaşmıştır.

Mizah ikliminin negatif mizah iklimi alt boyutu ile iş doyumunda istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okul iklimine negatif mizahın hâkim olması öğretmenlerin iş doyumuna olumsuz etki etmektedir. Kişilerin birbirini küçümsemek, birbirine gözdağı vermek, çalışma ortamında yapılan hataların maksadıyla kullanılan mizahın öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini aşağıya çektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Okullardaki negatif mizah iklimi öğretmenlerin iş doyumunu azaltmaktadır.

Mizah ikliminin yönetici desteği mizah iklimi alt boyutu ile iş doyumunda istatistiksel açıdan pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Okul yöneticilerinin mizaha karşı tutumu öğretmenlerin iş doyumunda önemli bir etkidir. Araştırmanın sonuçlarına göre yönetici desteği mizah iklimi öğretmenlerin iş doyumunu artırmaktadır. Mizahın yönetici-öğretmen ilişkilerinde kullanılması öğretmenlerin iş doyumunda olumlu etkiler yaratmaktadır. Buna

paralel olarak yöneticilerin mizaha karşı olumsuz düşüncelerinin hâkim olduğu okul iklimlerinde öğretmenlerin iş doyumunun da düşük olması beklenmektedir.

Mizah ikliminin grup dışı mizah iklimi alt boyutu ile iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin çalışma ortamında içine dâhil olmadıkları gruplar veya kişiler hakkında mizah yapmaları olumsuz bir iklim oluşturmakta ve öğretmenlerin iş doyumuna negatif yönde etki etmektedir. Elde edilen sonuçlara göre, okul kurallarının, yöneticilerin politika ve uygulamalarının espri konusu yapılması ve bunların sıkça alay konusu olması öğretmenleri memnun etmemektedir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, grup dışı mizahın hâkim olduğu okul ikliminde öğretmenlerin iş doyumunun azalması beklenmektedir.

Mizah İklimi Ölçeği'nin geliştiren araştırmacıların pozitif mizah iklimi ve yönetici desteği mizah ikliminin iş doyumuna pozitif yönde katkı sağlayacağı; negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah ikliminin ise negatif yönde katkı sağlayacağı bulgusu bu araştırmada geçerliğini korumaktadır (Cann vd., 2014). Ayrıca bu araştırma, Decker'in (1987) mizahın astların memnuniyetine katkıda bulunan yararlı bir yönetim aracı olabileceği görüşünü destekler niteliktedir. Amaç öğretmenlerin iş doyumunu artırmaksa, mizahın dikkatli bir şekilde kullanılması önem taşımaktadır. Espri yeteneği gelişmiş öğretmenlerin ortama neşe katması ve bunun yanında çizgi romanlar veya komik filmlerden bölümler aktarma gibi mizahi becerileri güçlü öğretmenlerin de ortamı neşelendirme fırsatları vardır (Romero ve Cruthirds, 2007). Söz konusu okul iklimi olduğunda şüphesiz ki yöneticilerin de öğretmenlerin iş doyumuna etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle, yöneticiler önceden planlanmış pratik şakalarla katkı sağlayabilirler.

5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın altıncı alt problemi “öğretmenlerin okulların mizah iklimine ilişkin algıları iş doyumlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Bu alt probleme ilişkin ulaşılan sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

Okulların mizah iklimi toplam ve alt boyutları ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Okulların mizah ikliminin pozitif ve yönetici desteği mizah iklimi alt boyutları ile iş doyumunu arasında pozitif yönde; negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi alt boyutları ile iş doyumunu arasında

negatif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur. Mizah iklimi toplamı puanları ve pozitif mizah iklimi, negatif mizah iklimi, yönetici desteği mizah iklimi, grup dışı mizah iklimi alt boyutları ile öğretmenlerin iş doyumunun toplam puanları incelendiğinde mizah ikliminin pozitif mizah iklimi, negatif mizah iklimi ve grup dışı mizah iklimi alt boyutlarının iş doyumunu değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ancak mizah ikliminin yönetici desteği mizah iklimi alt boyutu iş doyumunu değişkeni üzerinde anlamlı bir yordayıcı değildir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak gelecekte yapılacak araştırmalar için araştırmacılara ve uygulayıcılara bazı öneriler yapılmıştır. Bu öneriler aşağıda sıralanmıştır.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Okulların orta düzeyde olan mizah ikliminin artırılmasına yönelik genele dönük eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir.
2. Mizahın sadece ortamı neşelendiren ve kişileri güldüren bir araç değil, kişiler arası iletişimi etkileyen ve bunun yanı sıra psikolojik boyutta da etkilerinin mevcut olduğu, önemli bir kavram olduğunun farkına varılmalıdır. Bu doğrultuda, mizahın doğurabileceği olumlu sonuçlar ve kişilerarası iletişime etkisi değerlendirilmeli, kurum içi aktivitelerle yöneticilerin ve öğretmenlerin mizahi yönlerinin geliştirilmesine çalışılmalıdır.
3. Lisansüstü mezun öğretmenlerin negatif mizaha ait görüşleri daha yüksek çıkmıştır. Bu doğrultuda, okul ikliminin bu olumsuz durumdan etkilenmemesi için lisansüstü mezunu öğretmenlere yönelik birtakım eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir.
4. Öğretmenlerin yüksek düzeyde olan iş doyumlarının devamının sağlanabilmesi için gerekli önlemler yöneticilerce alınmalıdır.
5. Diğerlerine göre iş doyum düzeyi düşük olan lisansüstü mezun öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltici çalışmalar yapılmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışma, okul mizah iklimini belirlemeye yönelik yalnız öğretmenlerin görüşleri alınarak yapılmıştır. Okul mizah iklimini belirlemeye yönelik yönetici ve öğrencilerin görüşlerinin alındığı bir çalışma yapılabilir.

2. Okul mizah ikliminin öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel bağlılığı gibi değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koyan çalışmalar yapılabilir.
3. Öğretmenlerin orta düzeyde çıkan okul mizah ikliminin nedenlerini ortaya koyan nitel çalışmalar yapılabilir.
4. Öğretmenlerin yüksek iş doyumlarının nedenlerini derinlemesine sorgulayan nitel bir çalışma yapılabilir.
5. Lisansüstü mezunlarının diğerlerinden düşük çıkan iş doyumlarının nedenlerini ortaya koyan nitel bir çalışma yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Akgül, D. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Tokat.
- Akınaltuğ, E. (2003). *Yöneticilerde iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: TEDAŞ örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4(1), 1-25.
- Akkaş, S. (2017). Özel eğitim ve OÇEM sınıflarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 53-65.
- Arı, G. (2021). *Özel eğitim meslek okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Aryee, S., Fields, D. & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of the work-family interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Aydın, A. (2005). Hemşirelik ve mizah. C.Ü. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9 (1), 1-5.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumlarında çalışanlarda iş doyumunu*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Aydın, İ. S. (2006). *Türkçe derslerinde mizah kullanımının öğrenci tutum ve başarısına etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Türkçe Eğitimi Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Azimi, M. & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Azimi, M. (2021). *Okul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Erzurum ili örneği*. Basılmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Erzurum.
- Azimli, G. ve Ada, Ş. (2022). Lise yöneticilerinin dönüşümcü liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi*, (62), 263-289.
- Babad, E. Y. (1974). A multi-method approach to the assessment of humor: A critical look at humor tests. *Journal of Personality*, 42(1), 618-632.
- Bal, M. S. (2021). *Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu ile örgütsel güven algıları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Elazığ.
- Balga, T. & Antala, B. (2022). Job satisfaction of physical education teachers in Slovakia. *Sport Mont*, 2(20), 89-94.
- Barlı, Ö. (2005). *Türk yöneticisinin yararlandığı motivasyonel araçlar*. Ankara: Atlas Yayın Dağıtım.

- Başar, S. (2022). *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Siirt.
- Bıçak, H. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Blanchard, A. L., Stewart, A. L., Cann, A. and Follman, L. (2014). Making sense of humor at work. *The Psychologist-Manager Journal*. 17(1), 49-70.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bradney, P. (1957). The joking relationship in industry. *Human Relations*, 10(1), 179 –187.
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). İş tatmini endeksi. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*, 35, 307-311.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Deneyisel desenler: Öntest-sontest, kontrol grubu, desen ve veri analiz etmek*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. 29. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyükyılmaz, O. (2018). *İş hayatında mizah kullanımı*. Ankara: Ekin Yayınevi.
- Can, H., Azizoğlu-Aşan, Ö. ve Miski-Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cann, A., Watson, A. J. & Bridgewater E. A. (2014). Assessing humor at work: the humor climate questionnaire. *Humor*. 27(2), 307-323.
- Cann, A., & Etzel, K. C. (2008). Remembering and anticipating stressors: Positive personality mediates the relationship with sense of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 21(2), 157–178. <https://doi.org/10.1515/HUMOR.2008.008>.
- Cemaloğlu, N., Recepoğlu, E., Şahin, F. Daşçı, E. ve Köktürk, O. (2012). "Mizah Davranışları Ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik Çalışması". *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 694-716.
- Chen, J. (2010). Chinese middle school teacher job satisfaction and its relationships with teacher moving. *Asia Pasific Education Review*, 11, 263-272. <https://doi.org/10.1007/s12564-010-9085-1>
- Chen, W., Zhou, S., Zheng, W. & Wu, S. (2022). Investigating the Relationship between Job Burnout and Job Satisfaction among Chinese Generalist Teachers in Rural Primary Schools: A Serial Mediation Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14427.
- Chong, M. Y., Mansur, K. & Ho, Y. J. (2015). The influence of perception of school principal's leadership on teachers's job satisfaction in the interior of Sabah, Malaysia: a case study in Beaufort. *Korean Social Science Journal*, 42, 1-12. <https://doi.org/10.1007/s40483-014-0020-7>
- Collinson, D. L. (1988). "Engineering humour": Masculinity, joking and conflict in shop-floor relations. *Organization Studies*, 9(1), 181-199.

- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington.
- Crawfor, C. B. (1994). Strategic humor in leadership: Practical suggestions for appropriate use. ERIC Database. https://archive.org/details/ERIC_ED369107 adresinden 13 Mayıs 2022'de alınmıştır.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 4(1), 9-18.
- Çarıkçı, İ. H. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Çelik, F. (2014). *Ortaokul müdürlerinin mizah davranışları ile öğretmenleri etkileme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Van.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, D. (2022). *Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Van.
- Çimen, B. (2011). *Devlet ve özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğretim sürecinde mizah kullanma yeterlilikleri konusundaki algılarının incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Çoban, O. (2019). *Okul müdürlerinin hizmetkâr liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiler*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Çubukcu, B. (2018). *Özel okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynaklarının öğretmenlerin iş doyumu ile olan ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1981). *Job satisfaction and work adjustment: Implications for vocational education*. Ohio: The National Center for Research in Vocational Education.
- De Koning, E. Ve Weiss, R.L. (2002). The relational humor inventory: Functions of humor in close relationships. *American Journal of Family Therapy*, 30(1), 1-18.
- Decker, W.H. and Rotondo, D. M. (2001). Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness. *Journal of Managerial Issues*, 13(4), 450-465.
- Demir, N. (2005). *Örgüt kültür-iş tatmini ilişkisi: plastik sektöründe bir araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Demirsoy, E. (2009). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Bolu.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 83-100.
- Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *Journal of Educational Reflections*, 2(1), 13-23.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.

- Duncan, S.N. (2006). *Humor and leadership: A study of the educational leaders on the national commission on terrorist attacks upon the United States (Also known as the 9/11 commission)*. Unpublished Dissertstion of Doctor of Education. East Carolina University, Unites States.
- Duncan, W. J. and Feisal, J. P. (1989). No laughing matter: patterns of humor in the workplace. *Organizational Dynamics*. 17(4), 18-30.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ekmen, F. (2020). *Okul yöneticilerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Siirt.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(4), 51-57.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E., (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayım.
- Ereş, F. ve Akyürek, M.A. (2016). İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasındaki ilişki düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(36), 426-449.
- Erickson, S. J.,& Feildstein, S. W. (2007). Adolescent Humor and Its Relationship to Coping, Defense Strategies, Psychological Distress and Well-Being. *Child Psychiatry and Human Development*, 37(3), 255-271.
- Erigüç-Kaygın, G. (1994). *Hastanelerde personelin işle ilgili tutumları, personel devri, Ankara ili örneği*. Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Evrar, M. (2021). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Çekmeköy örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Evrar, M. (2021). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Fedai, Ö. (2009). Garip ve ikinci yeni şiirinde bir kaynak olarak humour ve ironi. *Turkish Studies*, 4(1), 997-1021.
- Fındıklı, E. B. (2013). *Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Fidanoğlu, O. (2006). *Evlilik uyumu, mizah tarzı ve kaygı düzeyi arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Francis, L.E. (1994). Laughter, the best mediation: Humor as emotion management in interaction. *Symbolic Interaction*, 17(2):147-63.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri: Çorum ili örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Gezgin-Kuşadalı, F. (2022). *Ortaöğretimde görevli İngilizce öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi etkileyen etmenler*.

- Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Glenn, N.D., Taylor R. D. & Weaver C.N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate multi-study. *Journal Of Applied Psychology*, 62(1), 190-193.
- Göçer, Y. (2010). *Örgüt içi iletişimin çalışan motivasyonuna etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Gökçe, A. (2009). *İlköğretim okulu yöneticilerinin motivasyonunu etkileyen faktörler*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya.
- Gruner, C. R. (1999). *The game of humor: a comprehensive theory of why we laugh*. Routledge.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Güzel, F. ve Kirazoğlu, C. (2020). Halk eğitim merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 15(58), 193-222.
- Holmes, J. and Marra, M. (2002). Over the edge? Subversive humor between colleagues and friends. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(1), 65-87.
- Hoppock, A. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Row.
- Hurren, B. L. (2006). The effects of principals' humor on teachers' job satisfaction. *Educational Studies*, 32(4), 373-385.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kadioğlu, S. (2018). *Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kanbay, A. (2010). *Hemşirelerin iş doyum ve örgütsel bağlılığı*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karagöz, O. (2009). *İlköğretim Türkçe öğretmenlerinin mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Karakaya-Çiçek, H. ve Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyum algıları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 750-761.
- Karakuş, K. (2019). *Okul yöneticilerinin psikolojik güçlendirme davranışları ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Katı, Y. (2020). *Örgüt kültürü ve iş tatmini ilişkisinde rol belirsizliği ve kuşam farklılıklarının etkisi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kaur, K. and Randhawa, G. (2017). Organizational climate&commitment: an analysis of food processing industry of Punjab. *Indian Journal of Industrial Relations*. 53(2), 265-276.

- Kerim, Z. (2021). *Okul yöneticilerinin sergiledikleri takım liderliği davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Denizli.
- Keser, A. ve Öngen-Bilir, B. K. (2019). İş tatmini ölçeğinin Türkçe güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239.
- Khun-inkeeree, H., Yaakob, M. F. M., WanHanafi, W., Yusof, M. R. ve Fauzee-Omar, M.S. (2021). Working on primary school teachers' preconceptions of organizational climate and job satisfaction. *International Journal of Instruction*, 14(3) 567-582.
- Koçel, T. (2020). *İşletme yöneticiliği*. 18. Baskı. Ankara: Beta Yayınevi.
- Konca, A.S. ve Dikmenli, Y. (2021). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve evli yaklaşımları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(3), 2005-2035.
- Korkmaz, S. P. (2019). *Okulların etik iklimi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Muğla.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu-Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137.
- Köprülü, H. K. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile mizah tarzları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik ve İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kösel, M. (2015). *Demografik özellikler kapsamında iş doyumuna ilişkin çalışanların algısı: sanayi işletmesinde bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Mersin.
- Kuiper, N. A., & Martin, R. A. (1998). Laughter and stress in daily life: Relation to positive and negative affect. *Motivation and emotion*, 22 (2), 133-153.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(32), 123-139.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 86-115.
- Lang, J.C. & Lee, C. H. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46-60.
- Lyttle, J. (2001). The effectiveness of humor in persuasion: the case of business ethics training. *The Journal of General Psychology*. 128(2), 206-216.
- Ma, X & MacMillan R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Malone, P. B. (1980). Humor: a double-edged tool for today's managers?. *Academy of Management Review*, 5(3), 357-360.
- Mahmutoğlu, A. (2008). *İş doyumu ve kurumsal bağlılık*. Ankara: Bizbize Yayınevi.
- Martin, D.M., Rich, C.O. ve Gayle, B.M. (2004) Humor works: Communication style and humor functions in manager/subordinate relationships, *Southern Communication Journal*, 69(3), 206-222.
- Martin, R. A. (2007). *The psychology of humor: an integrative approach*. London: Elsevier Academic Press.

- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. and 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*. 37 (1), 48-75.
- Martin, R.A. (1998) Approaches to the sense of humor: A Historical Review. *The sense of humour: Exploration of a personality Characteristic*, Edited by Willibald Ruch.- Berlin; New York: Mouton de Gruyter.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publisher Inc.
- Maslow, R. A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(1), 370-396.
- Menon, M. & Athanasoula-Reppa, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership&Management*, 31(5), 435-450. <https://doi.org/10.1080/13632434.2011.614942>
- Meyer, J. C. (1997). Humor in member narratives: Uniting and dividing at work. *Western Journal of Communication*, 61(2), 188-208.
- Morreall, J. (1983). *Taking laughter seriously*. New York: State University of New York Press.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and organisational behaviour*. 7th Editions, New York: Pearson Education.
- Munir, R.I.S. & Rahman, R. A. (2016). Determining dimensions of job satisfaction using factor analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37(1), 488-496.
- Nesin, A. (1973). *Cumhuriyet döneminde türk mizahı*. İstanbul: Akbaba Yayınları.
- O'Brien, G. E. & Dowling, P. (1981). Age and job satisfaction. *Australian Psychologist*, 16(1), 49-61.
- Orhan, K. (1997). *İş doyum ve değerler*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bilim Dalı, İzmir.
- O'Shea, C. (2021). How relationships impact teacher job satisfaction. *International Journal of Modern Education Studies*, 5(2), 280-298.
- Öner, A. (2012). *Yetişkin bireylerin anksiyete bozukluğuna sahip olup olmaması ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Adana.
- Öngören, F. (1983). *Cumhuriyet dönemi türk mizahı ve hicvi*. Ankara: Yonca Matbaası.
- Öz, F. ve Hiçdurmaz, D. (2010). Stresle baş etmede önemli bir yol: mizahın kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 13(1), 83-88.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi], İstanbul Üniversitesi.
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Özdolap, M. (2015). *Mizah tarzları ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji, İstanbul.
- Özkalp E. & Kirel, Ç. (2021). *Örgütsel davranış*. 9. Baskı. Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım.

- Özkan, H. İ. (2008). *Öğretmen ve öğrencideki mizah anlayışının sınıf atmosferine etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Konya.
- Öztürk, B. (2015). *Okul yöneticilerinin mizah davranışlarına göre sergiledikleri liderlik biçimleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi-Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir (çev.), Ankara: Pegem Akademi.
- Puhlik-Doris, P. (1999). *The Humor Styles Questionnaire: A New Multidimensional Measure of Sense of Humor*. Master Thesis, The University of Western Ontario, London.
- Recepoglu, E. (2008). Okul müdürlerinin mizah yeteneğinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*. 22(150), 74-86.
- Recepoglu, E. (2011). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki*. Basılmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Romero, E. J. and Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*. 20(2), 58-69.
- Romero, E. ve Pescosolido, A. (2008). Humor and group effectiveness. *Human Relations*, 61(3), 395-418.
- Ruch, W. (1998). Sense of humor: A new look at an old concept. In W. Ruch (Ed.), *The sense of humor: Explorations of a personality characteristic* (pp. 3-14). Berlin, Germany: Mouton de Gruyter.
- Rudd, W. G. A., & Wiseman, S. (1962). Sources of dissatisfaction among a group of teacher. *British Journal of Educational Psychology*, 32(3), 275-291.
- Sarı, T. (2021). *Okul yöneticilerinin paternalist liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Samsun.
- Sarıkaya, Ş. (2019). *Öğretmenlerin iş doyumunun yordayıcısı olarak örgütsel güven ve örgütsel destek algısı*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Sayar, B. (2012). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile umutsuzluk ve boyun eğici davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Sakarya.
- Scheel, T. and Gockel, C. (2017). *Humor at work in teams, leadership, negotiations, learning and health*. Switzerland: Springer International Publishing.
- Schnurr, S. (2009). Constructing leader identities through teasing at work. *Journal of Pragmatics*, 41, 1125-1138.
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1990). *Psychology and Industry Today*. New York: Mac Millan.
- Seferoglu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 1(149), 12-18.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Solomon, M. (1996). *Consumer behavior: buying, having and being*. Prentice-Hall, Upper Saddle River.

- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi'nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Şahin, A. (2016). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin yönetsel ilişkilerinde kullandıkları mizaha ilişkin görüşler ile mizah iklimi, yöneticilerin mizah tarzları ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki*. Basılmamış Doktora Tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Antalya.
- Şahin, A. (2018). *Yönetsel ve eğitsel araç olarak eğitim kurumlarında mizah*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, A. ve Gök, R. (2020). The effects of the schools' humor climates on perceived stress levels of the teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(1), 71-84.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Çok değişkenli istatistikleri kullanma* (6. Baskı). Boston: Pearson.
- Taylor, P. and Bain, P. (2003). 'Subterranean worksick blues': Humour as subversion in tea call centres. *Organizational Studies*, 24(9), 1487-1509.
- TDK. (2005). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Terrion, J. L. and Ashforth, B. E. (2002). From "I" to "we": The role of putdown humor and identity in the development of a temporary group. *Human Relations*, 55(1), 55-88.
- Topçu, E. (2021). *İlk ve ortaokulda görev yapan yöneticilerin iletişim tarzlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Kütahya.
- Topçu, M. Ü. (2009). *Malatya İl Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler*. Basılmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, Malatya.
- Toropova, A., Myberg, E. & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
- Tosun, K. (1992). *İşletme yönetimi*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Traylor, G. (1973). Joking in a bush camp. *Human Relations*, 26, 479 – 486.
- Troesch, L. M. & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education* 67, 389-398. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.006>
- Tutar, H. (2018). Güdüler ve güdüleme kuramları. Tutar, H. (Ed.) *Davranış bilimleri* (s. 93-140). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022a). *Komedi*. <https://sozluk.gov.tr/> <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 11 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022b). *Nükte*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 11 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022c). *Şaka*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 11 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.

- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022d). *İroni*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 11 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022e). *Fıkra*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 11 Mart 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022f). *Doyum*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 27 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2022g). *Tatmin*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 27 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- Türkmen, F. (2000). Osmanlı döneminde türk mizahı. *Türk Dünyası İncelemeleri Dergisi*. 9, 1-10.
- Aslan, İ. U. (2007). Televizyon Reklamlarında Mizahın Kullanımı. Basılmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler Ana Bilim Dalı, Konya.
- Vecchio, R., Justin, J. E. ve Pearce, C. L. (2009). The influence of leader humor on relationships between leader behavior and follower outcomes. *Journal of Managerial Issues*. 21(2), 171-194.
- Vivona, B.D. (2013). Investigating humor within a context of death and tragedy: The narratives of contrasting realities. *The Qualitative Report*. 18, 1-22.
- Wikipedia. (2022). *İroni*. <https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0roni> adresinden 11 Mart 2022'de alınmıştır.
- Wikipedia. (2023). *Öğretmen*. [Öğretmen - Wikipedi \(wikipedia.org\)](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0retmen) adresinden 18 Mayıs 2023'te alınmıştır.
- Yalçınkaya, M. (2020). *II. meşrutiyet dönemi romanında mizah*. Basılmamış Doktora Tezi. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Yardımcı, İ. (2010). Mizah kavramı ve sanattaki yeri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(2), 1-41.
- Yerlikaya, N. (2007). *Lise öğrencilerinin mizah tarzları ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Adana.
- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç.B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(2), 277-294.
- Yılmaz, A. ve Boğa-Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 277-394.
- Yoldaş, O. (2022). *Ortaöğretim okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki: Yozgat ili örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yozgat.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317- 334.
- Yıldırım, B. (2001). *Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna ve meslek ahlakına etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Elazığ.

- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış*. Tosun, K. (Çev.). İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayınları.
- Oshagbemi, T. (1997). The Influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8), 511-519.
- Decker, W. (1987). Managerial humor and subordinate satisfaction. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 15(2), 225-232.
- Meyer, J. C. (1997). Humor in member narratives: Uniting and dividing at work. *Western Journal of Communication*, 61(2), 188 –208.
- Brotherton, P. (1996). “The company that plays together. . .” *HR Magazine*, 44(12), 76-82.



EKLER

EK 1: Etik Kurul Raporu ve Araştırma İzni



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
28.01.2022	1	2022-18

KARAR NO: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Şule Nur SELÜK 'ün Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ danışmanlığında “ Okulların Mizah İkliminin Öğretmenlerin İş Doyumuna Olan Etkisi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve ölçek çalışmasını içeren 46535 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

2022-18

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Şule Nur SELÜK 'ün Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ danışmanlığında “ Okulların Mizah İkliminin Öğretmenlerin İş Doyumuna Olan Etkisi” isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket ve ölçek çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.



T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-36648235-605.01-43871309
Konu : Araştırma ve Uygulama İzni

18.02.2022

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi: a) Atatürk Üniversitesi Rektörlüğünün 11.02.2022 tarihli ve E.2200049174 sayılı yazısı.
b) Oltu Kaymakamlığı (İlçe MEM)'nin 11.02.2022 tarihli ve E.43349700 sayılı yazısı.
c) Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğünün 14.02.2022 tarihli ve E.200216 sayılı yazısı.

İlgi yazılara istinaden;

- Atatürk Üniversitesinin Eğitim Bilimleri Enstitüsü Fen Bilgisi Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Serhat KÖROĞLU tarafından ekli listede belirtilen okullarda yapılması planlanan; "8. Sınıf Basit Makineler Ünitesinin Göçmen ve Dezavantajlı Öğrencilere Model tabanlı Öğrenme ile Öğretiminin Akademik Başarı ve Yaratıcı Düşünme Becerilerine Etkisi" konulu anket araştırma ve uygulama çalışmasının,

- Oltu İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı Küçük Orcuk Ortaokulunda Müdür yardımcısı olarak görev yapan Dr. Fatih PALA tarafından yapılması planlanan; "Yönetici ve Öğretmenler Erzurum Başarıyı Artırma Programına (ERBAP) Nasıl Bakıyor?" konulu anket araştırma ve uygulama çalışmasının,

- Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Şule Nur SELÜK tarafından Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ danışmanlığında ekli listede belirtilen okullarda yapılması planlanan; "Okulların Mizah İkliminin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" konulu anket araştırma ve uygulama çalışmasının,

kabulüne ilişkin 17/02/2022 tarihli ve E.43782766 sayılı Valilik Onayı yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Samih KIR
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek: Valilik Onayı ve Ekleri (3 adet dosya)

Dağıtım:

- 1- Atatürk Üniversitesi Rektörlüğüne (Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına)
- 2- Oltu Kaymakamlığına (İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)
- 3- Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlüğüne (Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Muratpaşa Mah. Yönetim Cad. Hükümet Konağı İl MEM Kat 3

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

No:311 Ar-Ge Birimi

Bilgi için: Nihat GÜLÜM

Telefon No : 0 (442) 234 48 00

Unvan : Şef

E-Posta: arge25@meb.gov.tr

İnternet Adresi: erzurummem@meb.gov.tr

Faks:4422351032

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden a216-bf00-3343-b3d8-6632 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN

Adı Soyadı	Şule Nur SELÜK
Kurumu / Üniversitesi	Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller	Erzurum
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi.	Aziziye, Palandöken, Yakutiye, Horasan ve Karayazı İlçelerinde Bulunan Tüm İlkokul ve Ortaokullar
Araştırmanın konusu	Okulların Mizah İkliminin Öğretmenlerin İş Doyumuna Olan Etkisi
Üniversite / Kurum onayı	Kurum Onayı İle
Araştırma / Proje /ödev / Tez önerisi	Uygulama İzni
Veri toplama araçları	Kişisel Bilgi Formu, Okullarda Mizah İklimi Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği
Görüş İstenilecek Birim / Birimler.	

Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 2020/2 nolu genelge doğrultusunda yapılan incelemede araştırmanın kabulüne karar verildi.

Komisyon Kararı	Oybirliği ile Kabulüne
Muhalif Üyenin Adı ve Soyadı	

KOMİSYON

16.02.2022

EK 2: Veri Toplama Ölçekleri

Değerli Meslektaşım,

Bu anketler bilimsel bir araştırma verilerini toplamak üzere uygulanmaktadır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması büyük ölçüde sizin anket sorularına içtenlikle vereceğiniz cevaplara bağlıdır. Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız ve size uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Araştırmaya bilimsel veri olarak yaptığınız katkı; göstermiş olduğunuz ilgi ve çaba için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Şule Nur SELÜK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman Doç. Dr. Yüksel GÜNDÜZ
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

1. Cinsiyet

() Kadın () Erkek

2. Eğitim Durumu

() Önlisans () Lisans () Lisansüstü

3. Meslekteki Hizmet Süreniz

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri

4. Medeni Durum

() Evli () Bekar

5. Branş Durumu

() Sınıf Öğretmeni () Branş Öğrt.

Okullarda Mizah İklımı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, bana neşe verir.					
2. Mizah, hepimizin okulda paylaşmaktan hoşlandığı bir şeydir.					
3. Okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, işi daha neşeli hale getirmektedir.					
4. Mizah, okulda çalışanlar arasında olumlu ilişkiler geliştirmek için sıkça kullanılmaktadır.					
5. Okulda çalışanlar, mizahı bazen birbirini küçümsemek amacıyla kullanmaktadır.					
6. Okulda çalışanlar mizahı, bazen birbirine gözdağı vermek amacıyla kullanmaktadır.					
7. Okulda çalışanlardan herhangi birisi hata yaptığında, bazı çalışanlar tarafından sıkça alaya alınmaktadır.					
8. Okulda çalışanlar arasında yapılan mizah, bazı çalışanların kötü hissetmesine neden olmaktadır.					
9. Okul yöneticilerimiz, okulda mizah yapılmasının çalışanların dikkatini dağıttığına inanır.					
10. Yöneticilerimiz, iş ortamında şakaya yer olmadığına inanır.					
11. Okulda mizah yapılması, çalışanlarla okul yöneticileri arasında sorun yaratabilmektedir.					
12. Yöneticilerimiz, okul ortamında ciddi bir iş atmosferi olmasına önem verir.					
13. Okul kurallarının da espri konusu yapılması çalışanlar arasında yaygındır.					
14. Okul çalışanları arasında, yöneticilerle ilgili espriler sıkça yapılmaktadır.					
15. Okulda çalışanlar arasında, okul yönetiminin politika ve uygulamaları sık sık alay konusu olabilmektedir.					
16. Okul yönetimi tarafından oluşturulan, ancak aynı görüşte olmadığımız politika ve uygulamalar okul çalışanları arasında şaka konusu olabilmektedir.					

İş Tatmini Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Şu anki işimden oldukça memnunuz.					
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.					
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir.					
4. İşimi eğlenceli bulurum.					
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm.					

EK 3: Ölçme Araçlarının İzin Yazıları

Yan: Mizah İklimi Ölçeği Kullanım İzni



Ahmet Sahin
4.01.2022 15:25



Kime:

Merhaba Şule,
Elbette kullanabilirsin. Çalışmada başarılar dilerim.

Doç. Dr. Ahmet Şahin
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı

[Android'de Yahoo Postadan gönderildi](#)

14:55"4e' 4 Oca 2022 Sal tarihinde, Şule SELÜK
şunu yazdı:

Merhaba,

Ben Şule Nur SELÜK. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans öğrencisiyim. "Okulların Mizah İkliminin Öğretmenlerin İş Doyumuna Olan Etkisi" adlı yüksek lisans tez çalışmamda Cann, Watson ve Bridgewater (2014) tarafından geliştirilen Türkçeye uyarlamasını yaptığınız Mizah İklimi Ölçeği'ni veri toplama aracı olarak kullanmak üzere izninizi istiyorum.

Windows için [Posta](#) ile gönderildi

Re: Ölçek İzni



Prof. Dr. Aşkın KESER

29.12.2021 14:09



Kime: Şule SELÜK Bilgi: Kadriye Burcu ÖNGEN BİLİR

Sevgili Şule SELÜK,

Türkçeye uyarlamasını yaptığımız "İş Tatmini Ölçeği"ni kullanabilirsin. Çalışmalarında başarılar dileriz.

Selamlar.

Prof. Dr. Aşkın Keser

Doç. Dr. Burcu Öngen Bilir

Şule SELÜK · , 28 Ara 2021 Sal, 22:12 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba,

Ben Şule Nur SELÜK. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans öğrencisiyim. "Okulların Mizah İkliminin Öğretmenlerin İş Doyumuna Olan Etkisi" adlı yüksek lisans tez çalışmamda Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan, Türkçeye uyarlamasını yaptığınız İş Tatmini Ölçeği'ni veri toplama aracı olarak kullanmak üzere izninizi istiyorum.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Şule Nur SELÜK

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

ÖZGEÇMİŞ

Şule Nur SELÜK, Fatsa Anadolu Öğretmen Lisesi’ni bitirdikten sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği bölümünden 2017 yılında mezun oldum. 2020 yılında Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans programına girdim. Mezuniyetimden bu yana MEB’de 2018-2022 yılları arasında Erzurum’da ve 2022 yılından itibaren Yalova’da ilköğretim matematik öğretmeni olarak görev yapmaktayım. Orta derecede İngilizce bilmekteyim.

İletişim Bilgilerim

ORCID ID: [0000-0002-9561-5483](https://orcid.org/0000-0002-9561-5483)

Yayımlanmış Çalışmalarım:

1. Selük, Ş. & Gündüz, Y. (2021). Öğretmenlerin Okullarının Mizah İklimine İlişkin Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *14. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi Özet Kitapçığı* (s. 45), 14. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, 20-21 Ağustos 2021, Ankara.
2. Selük, Ş. & Gündüz, Y. (2022). Öğretmen görüşlerine göre ortaokul yöneticilerinin yönetim becerileri. *Turkish Studies - Education*, 17(4), 767-788. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.62100>