



OCTOBER 2021 / Vol:7, Issue:44 / pp.1593-1607

Arrival Date : 12.09.2021

Published Date : 30.10.2021

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.725>

Cite As : Özçelik, A. & Yıldız, K. (2021). "Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri İle Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 7(44):1593-1607

Research Article

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÇATIŞMA YÖNETİM STRATEJİLERİ İLE MİZAH TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ¹

Analysis of the Relationship Between Conflict Management Strategies and Humor Styles of School Manager

Ahmet ÖZÇELİK

Sınıf Öğretmeni, Okul Müdürü, İstanbul Bahçelievler Toki Halit Öge İlkokulu, İstanbul, Türkiye

ORCID ID: 000-0002-3509-4268

Prof. Dr. Kaya YILDIZ

Prof. Dr. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bolu, Türkiye

ORCID ID: : 0000-0002-5390-7525



ÖZET

Bu araştırmanın amacı; okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile mizah tarzlarını kullanmaları arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ve buna bağlı olarak yararlandıkları mizah tarzları belirlenmiş ve çatışma yönetimi ile mizah tarzları ilişkisi saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırma ilişkisel araştırma modelindedir. Araştırmanın evreni, 2020- 2021 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen toplam 615 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin elde edilmesinde "Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği" ve "Mizah Tarzları Ölçeği"nden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin çatışma yönetimi sürecinde en sık uyma uzlaşma stratejisini, en az ise hükmetme ve kaçınma stratejilerini kullandıkları belirlenmiştir. Mizah tarzlarına ilişkin sonuçlara bakıldığında okul yöneticilerinin en sık onaylayıcı mizah tarzını, en az ise alaycı, reddedici ve mizahi olmayan mizah tarzlarından yararlanmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin yönetsel anlamda karşı karşıya kaldıkları çatışmalarda mizahı yapıcı nitelikte kullandıkları takdirde çatışmaların kurum lehine sonuçlandırılabilmesini ortaya koymaktadır. Okul yöneticilerinin okullarda yaratabilecekleri olumlu mizah iklimi ile çatışma yönetimi stratejileri ve yöneticilerin mizah tarzları arasında genel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının, çatışma yönetiminde tercih ettikleri stratejiyi olumlu etkilemesi yöneticilerin çatışma yönetim stratejilerini anlamlı bir seviyede yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çatışma Yönetimi Stratejileri, Mizah Tarzları, Öğretmen.

ABSTRACT

Objective of this research is determining the relation between conflict management strategies and using humor styles of school administrators. In the research, according to perceptions of teachers, conflict management strategies of school administrators have been specified with regards correspondingly humor styles they benefit, furthermore the relation of conflict management and humor styles have been intended to be determined.

The research is correlational research. Population comprises of the primary, secondary, and high school teachers situated in İstanbul province, district of Bahçelievler, in the first term of 2020-2021 academic year. Research sample is constituted of 615 teachers in total chosen by random sampling method. In acquiring research data, "Scale of Conflict Management Strategies" and "Scale of Humor Styles" are benefited.

In result of the research, it is specified that in process of conflict management school administrators mostly use compliance- reconciliation strategy and least they use domination and avoidance strategies. When the results examined related to humor styles it is determined that school administrators mostly prefer to benefit from confirmative humor style and least they prefer acrimonious, repudiate and nonhumorous humor styles. This situation propounds that when the school administrators use humor in a positive qualification in case they dispute executively with teachers, the conflicts may be concluded for the benefit of the institution. It is specified that with the positive humor climate which school administrators can create at schools, there is a generally meaningful relation between conflict management strategies and humor styles of administrators. Humor styles of school administrators affect the strategy they prefer for the conflict management positively. By taking into consideration this, it is concluded that school administrators predict conflict management strategies at a meaningful level.

Key Words: Conflict Management Strategies, Humor Styles, Teacher.

¹ Bu çalışma, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı'nda 19.03.2021 tarihinde kabul edilen 'Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ile Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Eğitim görevinin yanı sıra yasal düzenlemeler çerçevesinde uygun koşullar dahilinde çalışan okul yöneticisi, okul düzenini saplarken aynı zamanda yetkisi dahilinde, örgütsel kazanımlar çerçevesinde okulun yönetilip değerlendirilmesinden ve gelişiminin sağlanmasından da sorumludur (Açıkalın, Şişman ve Turan, 2007). Okul belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yönetilir, değerlendirilir ve geliştirilirse okul yöneticisi okulun amaçlarını değerlendirmede zorlanmaz. Okullarda eğitim öğretim faaliyetleri neticesinde insan davranışlarında istendik değişiklikler meydana gelmesi beklendiği için; bu süreç sabır ve yetenek isteyen bir durum olarak kabul edilebilir. Okul yöneticisi tarafsızlığını koruyabildiği ölçüde eğitim öğretim sürecindeki durum tespitlerini tarafsız kriterler yoluyla gerçekleştirebilir ve hatalarını fark edebilir. Okul yöneticileri ve öğretmenler arası iletişim tarafsız ve şeffaf olduğu sürece çatışmalardan kaçınılabilir (Bursalıoğlu, 2010).

Çatışma, kişiler arası uzlaşma sağlanamadığı takdirde ortaya çıkan ve genellikle insan gereksinimleri, dürtüler, istekler nedeniyle ortaya çıkan bir kavramdır. Bilim adamlarınca farklı bakış açıları doğrultusunda ele alınan çatışma kavramı yaşanan krizlerin değişik ortamlar, seviyeler ve şekillerde meydana gelmesine ve çatışma kavramı hakkında farklı tanımlamalar yapılmasına neden olmuştur. Genel anlamda çatışma, üzerinde uzlaşma sağlanamayan durumlarda ortaya çıkan düşünce ve fikir ayrılıkları olarak ifade edilmektedir (Dökmen, 1995; Akt.: Demirkaya, 2012:7). Uyum sağlanamayan dürtüsel durumların insanlar üzerinde yarattığı etki ile insanların eşdeğer nesnelerden birini, istenmeyen eşdeğer nesnelerden birini ya da tercih edilen durumlar yerine tercih edilmeyen durumlardan birini tercih etmek durumunda kalabilir (Başaran, 2008). Değişik durumlar arasında tercih yapmak zorunda kalmak veya birden fazla amaç doğrultusunda hareket ederek amaçları gerçekleştirmeye çalışmak çatışma sürecini beraberinde getirir (Tuna, 2010). Kişiler arası yaşanması muhtemel çatışma durumları örgüt içi paydaşlar arası anlayış, duygu ve davranış değişiklikleri sonucunda yanlış yorumlama vb. değişik nedenlerle iletişimsizlik yaratmakta, görev ve sorumluluk ilişkisinin yok olmasına sebep olmakta ve bu durum örgüt genelinde bir kriz ortamı oluşturmaktadır. Önemli olan husus bu ortamı gerektiği gibi yöneterek krizden yararlanmayı başarabilmek ve çatışmaya sebep olan unsurları bularak olumsuz durumları kontrol edebilmektir (Taştan ve Öner, 2010).

Çatışma sürecinde bazen insan söylemleri ve davranışları birbirinden farklı olabilmekte ve farklı algılanabilmektedir. Bireysel bakış açısı ve algılama biçimlerinin farklılığı çatışma nedeni olabilir (Taştan ve Öner, 2010). Özellikle yeniliklere dönük örgütlerde örgütsel gelişimin sağlanması ve ilerleme sağlanabilmesi için fikir ayrılıklarının yaşanması muhtemelen ki olacaktır. Önemli olan çatışmanın yaratacağı etkiyi etkili bir çatışma yönetimi ile yapıcı yönde kullanmayı başarabilmektir.

Geçmişte sorunlar denilince aklımıza derste gürültü yapmak, sakız çiğnemek, söz hakkı almadan konuşmak, ödev ve sorumluluklarını yapmamak, koridorda konuşmaya dalmak gibi sorunlar gelirken günümüz okullarında kabalık, küfürlü konuşmalar, hırsızlık, bıçaklama, taciz, cinayet ve yaralama gibi davranışlar ön planda görülmektedir. Yaşanan bu sorunlar genel olarak toplumsal problemlerden bağımsız olarak görülmektedir (Bilgin, 2008).

Okullarda yaşanan çatışmalar ele alındığında okul yönetimi ve diğer paydaşlar arasında yaşanan çatışmaların kurumsal amaçlar ya da üyelerin gereksinimleri arasındaki aykırılıklara bağlanabilir. Bu sorunları çözüme kavuşturabilmek için okul yöneticilerinin egemenlik arzusuna kapılmak, çözümü beklenen meseleleri kuramsal boyutta ele alarak birleşmeyi engelleyici etkenleri unutmaması gerekmektedir (Bursalıoğlu, 2010).

Sorunların oluşması ve hissedilmesi, çözüme kavuşturulamaması, çatışmanın doğabileceğinin habercisi olarak nitelendirilebilen belirtiler şu şekilde listelenebilir (Karip, 2010):

- ✓ İletişimde gönülsüz olma
- ✓ Nedensiz sinirlenmek
- ✓ Verimli çalışmada düşüklük yaratması
- ✓ Motivasyon bozukluğu
- ✓ Rahatsızlık nedeniyle çalışmama
- ✓ İş kazaları ve hataların artması
- ✓ Görüş ayrılıkları

Örgüt içinde bahsedilen belirtilerin tespit edilmesi halinde çatışmanın yaşanmasının kaçınılmaz olabileceği unutulmaması gerekirken aynı zamanda yöneticilerin çatışmaya yapıcı yönüyle yaklaşarak değişik fikirlerin

tartışılmasını ve alternatif sonuçların elde edilmesini mümkün kılmak gibi bir görevi olduğu da unutulmamalıdır (Deniz, 2004).

Çatışma sürecinde dikkate alınması gereken bir diğer husus okul yöneticilerinin çatışma sürecini doğal bir süreç olarak kabul etmesi ve yaşanması muhtemel bu durumlara karşı hazırlıklı bulunması gerekliliğidir. Örgüt içinde grupsal değişimler söz konusu olduğundan küçük uyuşmazlıklar tutarsız çatışmalara neden olabilir. Okul yöneticileri bu tür krizleri öncelikle iyi çözümlmeli, verimli yöntemler kullanarak çözüme kavuşturma yolunu tercih etmelidir (Bursalıoğlu, 2010). Ayrıca okul yöneticileri çatışma yönetimi sürecini başarılı şekilde yönetebilmek için; örgütsel amaçlar doğrultusunda uygun bir şuur ve feraset sahibi olması ve okulda görev yapmakta olan öğretmenler ve diğer çalışanların yaratıcılıklarını desteklemesi, ikna yeteneği ile etrafındakileri ikna edebilmesi ve okulu aktif olarak harekete geçirebilmesi, sorunları eldeki yöntemlerle çözemediği takdirde etkileyiciliğini kullanmayı tercih ederek meseleleri çözmesi, okulu yönlendirebilecek hedef ve değişkenleri belirleyebilmesi, belirlenen hedefleri başarı ile elde edebilecek ortamı sağlamak ve kurum içi çatışmaları çözmek için çabalaması, özveri ile astlarına rehberlik etmesi ve örnek teşkil etmesi, başarı elde edilmesi durumunda sonuçlarını astları ile paylaşması, kurumunu alternatifler oluşturarak ileriye yönelik hazırlaması, okulun hedefleri ile okulda görev yapanların eksikliklerini fark etmesi ve ikisi arasında kuracağı denge ile gelişimsel değişime neden olması ve okul dışındaki çevreye liderlik yapması gerekir (Erdoğan, 2008).

Genel geçer olarak kabul edilen beş önemli çatışma yönetimi stratejisi vardır. Bunlar (Eytepe,2021):

- ✓ *İş birliği Stratejisi:* Bu strateji her iki tarafın da karşılıklı olarak kazanması esasına dayalı olan çatışma yönetim stratejisidir. Bu stratejiyi kullanmayı tercih eden bireyin amacı bilgi alışverişini sağlayabilmektir.
- ✓ *Yumuşatma Stratejisi:* Bu strateji yatıştırmak olarak bilinen bir başka çatışma yönetim stratejisidir. Kendine daha az, diğerlerine çok fazla önem verme esasına dayanır. Bireyin az olan özgüvenini yansıtır.
- ✓ *Hükmetme Stratejisi:* Yumuşatma stratejisinin tam tersi olup birey kendisine değer verir, karşındakilerin gereksinimlerini görmezden gelmeyi tercih eder.
- ✓ *Kaçınma Stratejisi:* “Oyunbozanlık etme” tarzı olarak nitelendirilebilen dördüncü çatışma yönetim stratejisidir. Sorumluluktan kaçmayı veya meseleyi sürdürmeyi kapsar.
- ✓ *Uzlaşma Stratejisi:* Beşinci çatışma yönetim stratejisidir. Bu bölümün başındaki çatışma yönetim stilleri şeklinin merkezinde bulunur, herkese en az ilgi gösterme ile değerlendirilir. Bu temkinli bir uzlaşma sağlamadır. Uzlaşmada herkesin faydalanacağı ve yararlanmaları için imkân sunacağı şeyler vardır. Bu strateji karşılıklı olarak haklılık söz konusu olduğunda faydalıdır. Bir taraf hata yapmış ise yanılır.

Hayatın her aşamasında bir çatışma ile karşılaşmak mümkün olduğu gibi çatışmaları çözerken insanları rahatlatma, eğlendirme ve yaşamı renkli hale getirme maksadıyla başvuru mizah hayatımızın önemli unsurlarından biridir. Mizah, nerede ve ne zaman olursa olsun bireyi rahatlatan, sosyalleşmesini ve yakınlaşmasını sağlayan gülme yetisi, insanların toplumsal etkileşim kurmalarını sağlayan ve doğru olmayı mizah yoluyla vurgulayıp yenilenmesini gerçekleştiren bir güçtür (Recepoğlu, Özdemir ve Kaya, 2012). İnsanlığın var oluşundan itibaren insan yaşamının her aşamasında içinde yer alan mizahın araştırılmaya başlanmasının kökeni 80’li yıllara dayanmaktadır (Karagöz, 2009). Asırlar önce varlığı bile tahmin edilemeyen mizah kavramını sergileyen insan toplumsal kurallara aykırı davranan, garip davranışlar ve hareketler sergileyen insan olarak kabul edilmiştir (Fındıklı, 2013). On yedinci yüzyıl itibarıyla insanlara nazik şekilde tebessüm etmeleri ve çevreye karşı duyarlı olmaları, tolerans göstermeleri gerekliliği vurgulanırken on sekizinci yüzyıl itibarıyla hümanizm akımına kadar mizah, kabul edilmeyen garip davranışlar ve eşliğinde gülerek karşılanması şeklinde kanıksanan olumsuz bakış açısı korunsada bu asırda olumlu düşünceler sergilenmiştir (Soyaldın, 2007). On dokuzuncu yüzyıldan günümüze dek üstün bir nitelik haline gelen mizah, günümüzde insanların tebessüm etmesine vesile olan duyguları çağrıştırmakta ve pozitif düşünce yoluyla insanları olumlu davranışlar sergilemeye ve mutluluğa sevk etmektedir (Recepoğlu, 2011). Arapça kökenli bir sözcük olan mizah, İngilizce “homur” ve Latince “umor” kökünden türemiş, Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde “Hakikatin esprili yönlerini ifade eden edebiyat türü, ironi” olarak tanımlanmıştır (TDK,2005).

Geçmiş toplumların edindikleri birikimleri, gelenek ve görenekleri, yaşam tarzları, manevi ve tarihi değerleri içerisinde önemli bir yere sahip olan mizah Türk toplumunun Karagöz ve Hacivat’tan Nasrettin Hoca’ya kadar sahip olduğu birbirinden değerli mizah ustaları sergiledikleri oyunlar vesilesi ile asırlardır önemini korumaktadır. Günümüze kadar mizahın anlamı hakkında çeşitli tanımlamalar yapılmaya çalışılsa da kesin bir netice elde edilememiştir. Yaşamın çoğunlukla komik ve enteresan yönlerini değerlendiren mizah duygusunun yaratıcı bir ustalıkla geliştirilmesi için karşımızdaki bireylerin eksikliklerini anlatırken aynı zaman karşılıklı hoşgörü ile muhtemel sorunların yaşanması esnasında anlayış gösterilmesi sağlanmaktadır (Yardımcı, 2010).

Belli amaçlar doğrultusunda hareket eden ve belirlenen amaçları gerçekleştirirken çaba harcayan üyelerden oluşan örgütlerde iletişimsizlik de dahil olmak üzere pek çok konuda çatışma yaşanabilir. Önem arz eden husus çatışma yönetimini örgütün faydasına olacak şekilde gerçekleştirebilmektir. Mizah bireyler arasında olumlu ilişkiler geliştirilmesinde rol oynayan önemli bir faktördür (Sümer, 2008). İş hayatının yarattığı stres ve gerginlik ortamlarında mizah kullanımının tercih edilmesi iş hayatının mizahi bir hale dönüşmesini ve mevcut çalışma ortamının ılımlı ve olumlu olarak algılanması sağlayabilir. Çünkü gülme eylemi insanları hem fizyolojik olarak hem de psikolojik olarak etkilemekte ve insanlar üzerinde olumlu tepkiler oluşturmaktadır (Sepetçi, 2010).

İnsan faktörünün önemli rol oynadığı ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı eğitim kurumlarında iletişim faktörünün göz ardı edilmemesi okul yöneticilerinin sayesinde okul içi iletişim sürecinin olumlu yönde ilerlemesini sağlar. Sunduğu olumlu seçenekler ve pozitif davranışları sayesinde okul yöneticileri hem öğretmenlerin hem öğrencilerin hem de velilerin eğitim sürecine arzulu şekilde katılmalarını sağlar ve bu sayede eğitim kurumu olarak okula olumlu bir yaklaşım sergilenmesini sağlar. Okul yöneticisinin mizah kullanımını tercih etmesi iletişimsizlikleri aşma sürecinde iş birliği ve sahiplenme duygusunun oluşturulmasında önemli derecede rol oynar (Akar, 2006). Mizah faktörünü kullanmayı tercih ederken zamanlama, kavrama ve içerik hususlarının göz ardı edilmesi durumunda mizah beklenenden farklı bir etki yaratabilir ve iletişim sürecini olumsuz olarak etkileyebilir (Aydın, 2005).

Çevresi ile sürekli iletişimde olan eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler tam anlamıyla görevlerini yerine getirirken sağlıklı bir kurum kültürü dahilinde oluşturulan olumlu bir kurum iklimi içerisinde etkili bir iletişim ve etkileşimin gerçekleşmesi beklentisi içerisinde olabilirler. Etkileşim ve iletişimin sağlıklı bir süreç dahilinde gerçekleşmemesi eğitim kurumlarında verimsizlik oluşturduğu gibi aynı zamanda performans düşüklüğüne yol açmakta ve kaygı ile tükenmişlik düzeyinin artışı nedeniyle olumsuz örgütsel sonuçlar elde edilmesine neden olabilir (Şahin, 2007).

Bünyesinde yaşanan çatışmaların olumsuz ve yıkıcı etkilerini azaltarak onların yerine olumlu ve yapıcı duyguların oluşmasını gerçekleştiren eğitim kurumlarında mizah kullanımı bilinçli ve etkili yürütüldüğü takdirde yıkıcı sonuçlar içeren çatışma sonuçları dahi yapıcı bir hal alabilir. Örgütsel etkililik ve verimliliğin mizah kullanımı ile eğitim kurumlarında çatışmaların örgütsel iklime etkisini önemli bir faktör haline getirmektedir. Örgütlerde olumlu duygu ve düşüncelerin akabinde olumlu bir kurumsal iklimi oluşturacağını, böyle bir iklimin gelişme ve performans artışını gerçekleştireceği belirtilmektedir (Vacharkulksemsuk, Sekerka ve Fredrickson, 2011).

Mizah kullanımının tercih edildiği örgütlerde örgütsel çatışmalar ve örgütsel kültür faktörü ilişkisi bulunmakla birlikte mizah kullanımının çalışan motivasyonunu ve performansını artırması, mesleki doyuma ulaşılmasını sağlaması kriterleri ile ilişkisinin bulunduğu belirtilmekte; mizah ve çatışma etkisinin fark edilmesi bilinçli şekilde iki değişkeni kullanarak örgüt lehine yapıcı etkilerini ön plana çıkarmanın önemli olduğu vurgulanmaktadır (Cann, Watson ve Bridgewater, 2014, s. 309, 317; Hoffman, 2007, s.1).

Günlük hayatımızın her aşamasında bir çatışma ile karşılaşabileceğimiz gibi çatışmaları çözerken insanları rahatlatma, eğlendirme ve yaşamı renklendirme amacıyla başvurduğumuz mizah hayatımızın önemli unsurlarından biridir. Mizah, nerede ve ne zaman olursa olsun insanları bir araya getirerek, etkileşim kurmalarını sağlamakta ve kurdukları iletişimle hayatın içinde önemli bir yer edinmiştir (Recepoglu, Özdemir ve Kaya, 2012). İnsanoğluna bir ayrıcalık olarak bahsedilen gülme yetisi, bireyi rahatlatan, sosyalleşmesini sağlayan, toplumsal yakınlaşmayı sağlayan ve doğru olmayı vurgulayıp yenilenmesini gerçekleştiren bir güçtür (Usta, 2005). Bireylerin eğitim gereksinimlerini karşılayan en önemli kuruluş olarak eğitim örgütlerinin başarısı ve etkililik düzeyi okul yöneticileri ve öğretmenlerin başarısı ile mümkündür. Amacı öğrencileri hayata ve hayatları boyunca geçtikleri her üst öğrenime hazırlamak olan okulların amaçlarını gerçekleştirebilmesi öğretmenlerin okulun amaçları doğrultusunda çalışmaları ile mümkündür. Yapılan araştırmalar öğretmenlerin başarı ya da başarısızlığa doğru gitmesinde temel etken olarak okul yöneticilerini göstermektedir (Alıç, 1996; Akt.: Akyol, 2016: s.1). Okul yöneticileri görev yaptıkları okullarını başarıya götürebilmek için öğretmenleri güdüleme ve okul hedeflerini istenen seviyede gerçekleştirmeleri için öğretmenleri ve diğer bireyleri iyi analiz etmeli ve ihtiyaçları doğru olarak belirlemelidir. Çünkü ihtiyaçlar hem davranış değişikliğini sağlayan güç olarak hem de güdülenme vasıtası olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünal, 2000).

Yöneticilerin sorumluluğu altında çalışanlara karşı sergiledikleri tutum ve davranışlar, örgütsel hedeflere güdülenmede, tüm yeteneklerin bu doğrultuda kullanılmasında önemli bir husustur (Başaran, 1992; Akt.: Akyol, 2016: s.2). Okulun amaçlarını gerçekleştirebilmek için okulun yönetilmesi, denetimi ve

geliştirilmesinden sorumlu olan okul yöneticilerinin etkin bir liderlik özelliği şeklinde kullanması gereken mizah tarzı öğretmenlerin güdülenmesi hususunda önem arz edebilir. Karşılaşılan yönetsel sorunların çözümünde liderin mizah duygusuna yüksek düzeyde sahip olması; izleyenleri güdülemede, stres seviyesinin azaltılmasında ve değişimin yönetimi hususunda önemlidir (Şişman, 2014). Yapılan araştırmalar neticesinde mizahın liderliğe olan olumlu katkısının örgüt yönetimine etkisi göz ardı edilemeyecek derecede önemlidir. Mizah ve eğitim liderliği arasındaki ilişkinin eğitim yönetiminin her seviyesinde araştırılan bir konu olarak karşımıza çıkması dikkate alınması gereken bir husustur (Recepoglu, 2011). Okullarda amaçlar doğrultusunda yürütülen çalışmaların daha verimli olarak gerçekleştirilmesinde, eğitim öğretim niteliği ve kalitesinin artırılmasında yaşanan çatışmalarda mizahın kullanılmasının çatışmaların çözümünde önemli olduğu bilinmektedir. Okul müdürlerinin kriz sürecini yönetirken aktif bir gösterişe sahip olduğu kabul edilirse bu emek okul yöneticilerinin bir çatışma anında uyguladığı çatışma yönetim stratejisi ve kullanacağı mizah tarzı konusunda nasıl algılandığını görebilme konusunda önemli bir durum sunmaktadır. Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile mizah tarzları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada “Resmi eğitim kurumlarında çalışan okul yöneticilerinin kriz yönetiminde tercih ettikleri stratejiler ile mizah tarzları anlamlı bir ilişkiye sahip midir?” sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ile mizah tarzlarını kullanmaları arasındaki ilişkinin saptanmasıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- ✓ Okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ile mizah tarzlarına ilişkin öğretmen algıları nedir?
- ✓ Okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ile mizah tarzlarını kullanmaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- ✓ Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çatışma yönetiminde kullandıkları stratejiler üzerindeki yordayıcı etkisi nedir?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizinde kullanılan teknikler, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırma Modeli

Okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ile mizah tarzlarını kullanmaları arasındaki ilişkinin saptanmaya çalışıldığı bu çalışmada ilişkisel (korelasyonel) araştırma modeli kullanılmıştır. Korelasyonel araştırmalar, değişkenlerin birbirleriyle etkileşimlerinin açığa çıkarılmasında, var olan bu ilişkilerinin seviyelerinin belirlenmesinde ve değişkenler arasındaki ilişkilerle ilgili daha üst seviye çalışmaların yapılabilmesi için önemli püf noktaları sağlayan araştırmalardır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2013).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni 2020- 2021 eğitim öğretim yılı birinci döneminde İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde bulunan resmi 26 ilkokulda 2328 sınıf öğretmeni, 44 ortaokulda 1845 branş öğretmeni ve 25 lisede 1387 branş öğretmeni olmak üzere ilçede toplam 5659 öğretmenden oluşmaktadır. Evrenin tamamına ulaşamayacağından dolayı örneklem alma yöntemine başvurulmuştur. Ölçekler İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere online olarak uygulanmıştır. Online şekilde ölçekleri dolduran öğretmenler örneklem grubunu teşkil etmiştir. Araştırma örneklemi, Bahçelievler ilçesinde bulunan resmi 26 ilkokuldan 363 öğretmen, 44 ortaokuldan 127 öğretmen ve 25 liseden 125 öğretmen olmak üzere toplam 615 öğretmen oluşturmuş ve örneklemde yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri

Okul Türü	f	%
İlkokul	363	59,0
Ortaokul	127	20,7
Lise	125	20,3
TOPLAM	615	100

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri 2020- 2021 eğitim- öğretim yılı birinci döneminde Tekkanat (2009) tarafından geliştirilen “Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği” ve Cemaloğlu, Recepoglu, Şahin, Daşçı ve Köktürk (2012) tarafından

geliştirilen “Mizah Davranışları Ölçeği” ile toplanmıştır. Araştırmada öncelikli olarak alanyazın taraması yapılarak verileri toplamak için ölçekler seçilmiştir. Ölçekler belirlendikten sonra ölçeklerin kullanımı için ölçekleri geliştiren araştırmacılardan izin alınmıştır. Ölçekler İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere 2020- 2021 eğitim- öğretim yılı birinci döneminde pandemi süreci içinde bulunulması nedeniyle online olarak uygulanmıştır. 2020- 2021 eğitim- öğretim yılı birinci döneminde İstanbul Bahçelievler ilçesinde resmi ilköğretim, ortaokul ve liselerde toplam 5659 öğretmen bulunmaktadır. Ölçekler gönüllülük esasına bağlı olarak gönüllü olan tüm öğretmenlere ulaştırılmış ve bu ölçeklerden elde edilen dönütler analiz işlemine tabi tutulan 615 ölçekten ibarettir. Toplanan ölçeklerden 615 ölçek üzerinde istatistiksel analiz işlemleri yapılmıştır. Toplam öğretmen sayısının %10,87’sine ulaşılmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği

“Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği” Tekkanat (2009) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 18 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Hükmetme boyutu 4 madde (1.2.3.4.maddeler), Kaçınma boyutu 4 madde (5.6.7.8.maddeler) ve Uyma-Uzlaşma boyutu 10 madde (9.10.11.12.13.14.15.16.17.18. maddeler) oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi değerlendirme esaslı göz önüne alınarak hazırlanmış olup “1” Hiçbir zaman, “2” Nadiren, “3” Ara sıra, “4” Genellikle ve “5” Her zaman olarak kullanılacak şekilde planlanmıştır. Ölçeğin tatbik edilmesi neticesinde elde edilebilecek minimum puan 18, maksimum puan 90 şeklindedir. Ölçeğin yapı geçerliği çalışmaları dahilinde açımlayıcı faktör analizi (AFA)’dan yararlanılmıştır. Bu araştırmada ölçeğinin alt boyutlarından Hükmetme boyutu için 0.86, Kaçınma boyutu için 0.91 ve Uyma-Uzlaşma boyutu için 0.94’dür. Elde edilen bulgu kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

Mizah Davranışları Ölçeği

“Mizah Davranışları Ölçeği” Cemaloğlu, Reçepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk (2012) tarafından geliştirilmiş bir ölçektir. Ölçek 30 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Alaycı boyutu 8 madde (5, 10, 15, 20, 25, 26, 28, 30. maddeler), Üretici-Sosyal boyutu 9 madde (4, 6, 9, 14, 16, 19, 24, 27, 29. maddeler), Onaylayıcı boyutu 5 madde (3, 8, 13, 18, 23.maddeler), Reddedici boyutu 5 madde (2, 7, 12, 17, 22. maddeler) ve Mizahi Olmayan boyutu 3 maddede (1, 11, 21. maddeler) oluşmaktadır. “Mizah Davranışları Ölçeği” oluşturulurken ilk olarak ilgili alanyazın taraması yapılmış ve eşdeğer özellikteki çalışmalar incelenmiştir. Ölçek oluşturma aşamalarında Martin ve Lefcourt (1983); Martin ve arkadaşları (2003); Svebak (1996); Thorson ve Powell (1993) araştırmalarından yararlanılmıştır. Bu boyuttan bakıldığında ölçekte tatbik edilebilecek 40 maddelik bir grup meydana getirilmiş ve bu maddelere iştirak etme düzeyini dile getirmek için 5’li Likert tipi değerlendirme ölçeğinden faydalanılmıştır.

Mizah Tarzları Ölçeği Cemaloğlu, Reçepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk (2012) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. 30 maddeden ibaret olan ölçek, 5 alt amacı kapsamaktadır. Bu kapsamlar Alaycı Mizah, Üretici Sosyal Mizah, Onaylayıcı Mizah, Reddedici Mizah ve Kullanılmayan Mizah olarak isimlendirilmiştir. Bu araştırmada ölçeğinin alt boyutlarından Alaycı boyutu için 0.89, Üretici-Sosyal boyutu için 0.88, Onaylayıcı boyutu için 0.93, Reddedici boyutu için 0.84 ve Mizahi olmayan boyutu için 0.86’dır. Elde edilen bulgu kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Alpar, 2014).

2.5. Verilerin Analizi

Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırmada üç ölçekten elde edilen bilgilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri kararlaştırmak amacıyla öncelikle ölçekler ve alt boyutlarının normallik dağılımları incelenmiş ve tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Basıklık (skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) Analizi

		N	Skewness (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)	Cronbach Alpha
Çatışma Yönetimi Stratejileri	Hükmetme	615	-,385	-,458	,86
	Kaçınma	615	-,097	-,179	,91
	Uyma- Uzlaşma	615	-,899	,440	,94
Mizah Tarzları	Alaycı	615	,088	,275	,89
	Üretici- Sosyal	615	-,053	,802	,88
	Onaylayıcı	615	-,233	,291	,93
	Reddedici	615	,618	,859	,84
	Mizahi Olmayan	615	,127	,663	,86

Tablo 2 incelendiğinde Çatışma Yönetimi Stratejileri Ölçeği alt boyutlarının incelenecek değişkenlere göre çarpıklık katsayıları -,458 ile ,440 arasında ve basıklık katsayıları -.899 ile -,097 arasında değişmektedir. Mizah Davranışları Ölçeği alt boyutlarının incelenecek değişkenlere göre çarpıklık katsayıları ,275 ile ,859 arasında ve basıklık katsayıları -.233 ile ,618 arasında değişmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 1 değerleri arasında seyretmesi ölçeklerin ve alt boyutların normal dağılımdan çok büyük derecede sapmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2011). Başka bir görüşe göre ise Kolmogorov-Smirnov katsayısının anlamlı çıkmasına karşılık verilerin normal dağılımının kabul edilebilmesi için alt boyutların basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Ortaya çıkan sonuçlar nedeniyle elde edilen verilerin analizinde normal dağılım varsayımına dayalı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırma grubunda yer alan öğretmenlerin demografik bilgileri frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Birinci alt problem için çatışma yönetimi stratejileri ve mizah davranışları ölçeklerinin aritmetik ortalama ve standart sapma puanları hesaplanmıştır.

İkinci alt problem için çatışma yönetimi stratejileri ile mizah davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analiz tekniği kullanılmıştır. Değişkenlerin hepsi korelasyon analizine tutulmuş ve bunlar arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmıştır. Değişkenler arasındaki korelasyon ilişkinin kuvvetini ve yönünü belirtmede kullanılan korelasyon katsayılarının “+” ya da “-” olması ilişkinin yönünü belirlemede kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken katsayılar, mutlak değer olarak 0,70 ile 1,00 arasında ise “yüksek”, 0,69 ile 0,30 arasında ise “orta”, 0,29 ve daha düşük değerlerde ise “düşük” düzeyle ilişkili olarak ve 0,00 yaklaştıkça ise ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmıştır (Büyüköztürk vd., 2013).

Üçüncü alt problem için okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çatışma yönetiminde kullandıkları stratejilerini anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin çoklu regresyon analiz tekniği kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel çözümlemeleri SPSS programında yapılmış, manidarlıklar minimum $p < ,05$ düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmadaki alt problemlerin analizine yönelik olarak elde edilen bulgular yorumlanırken; Çatışma Yönetim Stratejileri ile Mizah Davranışları ölçeklerinde, “1,00-1,80 Hiç”, “1,81-2,61 Düşük”, “2,62-3,42 Orta”, “3,43-4,23 Yüksek” ve “4,24- 5,00 Çok Yüksek” değerleri sarf edilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ile mizah tarzlarını kullanmalarına ilişkin algıları arasındaki ilişkiye dair bulgular sunulmuştur. Araştırmada okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ile mizah tarzlarını kullanma algılarına ilişkin veriler alt problemler halinde verilmiştir.

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

3.1.1. Okul Yöneticilerinin Çatışmayı Yönetme Stratejileri

Okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejilerine ilişkin öğretmen algıları Tablo 3.’de verilmiştir.

Tablo 3. Okul Yöneticilerinin Çatışmayı Yönetme Stratejilerine İlişkin Öğretmen Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul Türü		Hükmetme	Kaçınma	Uyma- Uzlaşma
İlkokul	N	363	363	363
	$\bar{X}$	2,66	2,69	3,66
	ss	,928	1,062	,743
Ortaokul	N	127	127	127
	$\bar{X}$	3,02	3,33	3,58
	ss	,775	1,090	,621
Lise	N	125	125	125
	$\bar{X}$	2,73	2,93	3,63
	ss	,901	1,117	,633
Toplam	N	615	615	615
	$\bar{X}$	2,75	2,87	3,64
	ss	,903	1,107	,697

Tablo 3.’de Okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ölçeğinin alt boyutlarından “Hükmetme” ($X = 2,75$ ss=,903) ve “Kaçınma” ($X = 2,87$ ss= 1,047) boyutlarında algıları “Orta” düzeydedir. Ölçeğin “Uyma-Uzlaşma” ($X = 3,64$, ss= ,697) boyutunda ise öğretmenlerin algıları “Yüksek” düzeydedir.

3.1.2. Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarını Kullanmaları

Okul yöneticilerinin mizah tarzlarını kullanmalarına ilişkin öğretmen algıları Tablo 4.'te verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarını Kullanma Algılarına İlişkin Öğretmen Algılarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Okul Türü		Alaycı	Üretici Sosyal	Onaylayıcı	Reddedici	Mizahi Olmayan
İlkokul	N	363	363	363	363	363
	$\bar{X}$	1,79	3,37	3,70	2,08	2,12
	ss	,581	,688	,737	,583	,697
Ortaokul	N	127	127	127	127	127
	$\bar{X}$	1,97	3,47	3,70	2,18	2,20
	ss	,583	,742	,754	,598	,764
Lise	N	125	125	125	125	125
	$\bar{X}$	1,87	3,43	3,71	2,13	2,19
	ss	,710	,814	,830	,729	,835
Toplam	N	615	615	615	615	615
	$\bar{X}$	1,84	3,40	3,70	2,11	2,15
	ss	,613	,727	,759	,618	,740

Tablo 4.'te Okul yöneticilerinin mizah tarzlarını kullanma ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin öğretmen algılarının aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Öğretmenlerin ölçeğinin alt boyutlarından “Üretici-Sosyal” ($\bar{X}$ =3,40, ss=,727) boyutunda “Orta” düzeydedir. Diğer boyutları olan “Alaycı” ($\bar{X}$ =1,84, ss=,613), “Reddedici” ($\bar{X}$ =2,11, ss=,618) ve “Mizahi Olmayan” ($\bar{X}$ =2,15, ss=,740) boyutlarında ise “Düşük” düzeydedir. Ölçeğinin alt boyutlarından sadece “Onaylayıcı” ($\bar{X}$ =3,70, ss=,759) boyutunda “Yüksek” düzeydedir.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

3.2.1. Okul yöneticilerinin çatışma yönetiminde kullandıkları stratejiler ile mizah tarzları arasında ilişki

Okul yöneticilerinin çatışma yönetiminde kullandıkları stratejiler ile mizah tarzları arasında ilişki tablo 5.'te verilmiştir.

Tablo 5. Okul yöneticilerinin Çatışma Yönetiminde Kullandıkları Stratejiler ile Mizah Tarzları Arasındaki İlişki (Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi)

	Hükmetme	Kaçınma	Uyma- Uzlaşma
Alaycı	,464**	,249**	-,259**
Üretici- Sosyal	,119**	,230**	,349**
Onaylayıcı	-,041	,135**	,383**
Reddedici	,474**	,230**	-,142**
Mizahi Olmayan	,318**	0,89	,137**
n=615, Sig. (2-tailed): ,000 *p<,05 **p<,01			

Tablo 5.'te okul yöneticilerinin çatışma yönetiminde kullandıkları stratejiler ile mizah tarzları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Okul yöneticilerinin çatışma stratejileri (alt boyutları) ile mizah tarzları (alt boyutları) arasında bir ilişki vardır. Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yöneticilerinin çatışma stratejileri ölçeğinin alt boyutlarından “Hükmetme” boyutu (r = 0,458; p <0,01) ve “Kaçınma” boyutu (r =0,333; p <0,01) ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. “Uyma-Uzlaşma” boyutu (r = 0,104; p <0,05) ile ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır.

Okul yöneticilerinin mizah tarzları ölçeğinin alt boyutları ile yöneticilerinin çatışma stratejileri arasında bir ilişki vardır. Okul yöneticilerinin çatışma stratejileri ile mizah tarzları ölçeğinin alt boyutlarından “Üretici-Sosyal” boyutu (r = 0,314; p <0,01) ve “Reddedici” boyutu (r =0,302; p <0,01) ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki vardır. Mizah Tarzları ölçeğinin alt boyutlarından “Alaycı” boyutu (r =0,266; p <0,01), “Onaylayıcı” boyutu (r =0,197; p <0,01) ve “Mizahi Olmayan” boyutu (r =0,151; p <0,01) ile ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişkiye rastlanmıştır.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

3.3.1. Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Çatışma Yönetiminde Kullandıkları Stratejiler Üzerindeki Yordayıcı Etkisi

Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çatışma yönetiminde kullanmayı tercih ettikleri stratejileri anlamlı düzeyde yordamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizine dair bulgular verilmiştir.

Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının (alt boyutları) çatışma yönetiminde kullandıkları stratejilerden “Hükmetme” stratejisini anlamlı düzeyde yordayıp yordamamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 6.’da verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Çatışma Yönetiminde “Hükmetme” Stratejisini Yordama Düzeyine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(ß)	t	p
Sabit	Hükmetme	,633	,240		2,644	,008
Alaycı		,314	,074	,213	4,261	,000
Üretici Sosyal		,415	,087	,334	4,773	,000
Onaylayıcı		-,227	,084	-,191	-2,709	,007
Mizahi Olmayan		,085	,064	,070	1,319	,188
Reddedici		,371	,087	,254	4,268	,000
R= 0,538	R²= 0,289	F(5,609)= 49,538; p<,001).		P=,000		

Tablo 6’da Mizah tarzlarından “Alaycı, Üretici-Sosyal, Onaylayıcı, Mizahi Olmayan ve Reddedici” mizah tarzlarının çatışma yönetme stratejilerinden “Hükmetme” stratejisini yordayıp yordamağına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. “Alaycı, Reddedici, Üretici-Sosyal” mizah tarzları birlikte çatışma stratejilerinden “Hükmetme” stratejisi puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R = 0.538, R²= 0.289, p>.01). “Alaycı, Reddedici, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları birlikte çatışma stratejilerinden “Hükmetme” stratejisine ilişkin varyasyon yaklaşık %29’unu açıklamaktadır. Okul yöneticilerinin “Alaycı, Reddedici, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “Hükmetme” stratejisini olumlu yönde etkilemektedir. Okul yöneticilerinin “Alaycı, Reddedici, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzlarında olan bir birimlik artış, çatışma yönetiminde kullandıkları “Hükmetme” stratejisinde 0.538’lük bir artışa neden olabileceği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının (alt boyutları) çatışma yönetiminde kullandıkları stratejilerinden “Kaçınma” stratejisini anlamlı düzeyde yordayıp yordamamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Çatışma Yönetiminde “Kaçınma” Stratejisini Yordama Düzeyine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(ß)	t	p
Sabit	Kaçınma	,618	,326	-	1,899	,000
Alaycı		,244	,100	,135	2,442	,015
Üretici Sosyal		,433	,118	,284	3,660	,000
Onaylayıcı		-,063	,114	-,043	-,554	,580
Mizahi Olmayan		,008	,087	,006	,094	,925
Reddedici		,259	,118	,145	2,194	,129
R=0,356	R ² = 0,127	F(5,609)= 17,710; p<,001).		P=,000		

Tablo 7’de Mizah tarzlarından “Alaycı, Üretici-Sosyal, Onaylayıcı, Mizahi Olmayan ve Reddedici” mizah tarzlarının çatışma yönetme stratejilerinden “Kaçınma” stratejisini yordayıp yordamağına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Okul yöneticilerinin “Alaycı ve Üretici-Sosyal” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “Kaçınma” stratejisini anlamlı düzeyde yordamaktadır (R=.356; R²=.127; F=(5,609)= 17,710; p<,001). Yani okul yöneticilerinin “Alaycı ve Üretici- Sosyal” mizah tarzları, çatışma yönetiminde kullandıkları “Kaçınma” stratejisinin toplam varyansın %12,7’sini yordamaktadır. Okul yöneticilerinin “Alaycı ve ÜreticiSosyal” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “Kaçınma” stratejisini olumlu yönde etkilemektedir. Okul yöneticilerinin “Alaycı ve Üretici-Sosyal” mizah tarzlarında olan bir birimlik artış, çatışma yönetiminde kullandıkları “Kaçınma stratejisini 0.356’lık bir artışa neden olabileceği söylenebilir.

Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının (alt boyutları) çatışma yönetiminde kullandıkları stratejilerinden “Uyma Uzlaşma” stratejisini anlamlı düzeyde yordayıp yordamamasına ilişkin yapılan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Çatışma Yönetiminde “Uyma-Uzlaşma” Stratejisini Yordama Düzeyine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(ß)	t	p
Sabit	Uyma Uzlaşma	2,268	,192		11,790	,000
Alaycı		-,438	,059	-,386	-7,416	,000
Üretici Sosyal		,217	,070	,226	3,112	,002
Onaylayıcı		,223	,067	,243	3,317	,001
Mizahi Olmayan		,192	,052	,204	3,720	,150
Reddedici		,094	,070	,083	1,340	,181
R = 0,482	R²= 0,232	F(5,609)= 36,844; p<,001).			P=,000	

Tablo 8’de Mizah tarzlarından “Alaycı, Üretici-Sosyal, Onaylayıcı, Mizahi Olmayan ve Reddedici” mizah tarzlarının çatışma yönetme stratejilerinden “Uyma Uzlaşma” stratejisini yordayıp yordamadığına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Okul yöneticilerinin “Alaycı, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “Uyma Uzlaşma” stratejisini anlamlı düzeyde yordamaktadır (R=.482; R²=,232; F=(5,609)= 36,844; p<,001). “Alaycı, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları birlikte çatışma stratejilerinden “Uyma Uzlaşma” stratejisine ilişkin varyasyon %23,2’sini açıklamaktadır. Okul yöneticilerinin Alaycı, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “Uyma Uzlaşma” stratejisini olumlu yönde etkilemektedir. Okul yöneticilerinin Alaycı, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzlarında olan bir birimlik artış, çatışma yönetiminde kullandıkları “Hükmetme” stratejisinde 0.482’lik bir artışa neden olabileceği söylenebilir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ile mizah tarzlarını kullanmaları arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla kullanılmış olup araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlara ve sonuçlarla ilgili ortaya atılan tartışma ve sunulan çözüm önerilerine yer verilmektedir.

Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin; okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri “Hükmetme” ve “Kaçınma” alt boyutlarında öğretmen algıları neticesine göre “orta” düzeyde, “Uyma- uzlaşma” alt boyutunda ise “yüksek” düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir. Korkmaz ve Yalçın (2012), Arslantaş ve Özkan (2012), Çelik ve Tosun (2019) yapmış oldukları araştırmalarında da okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejilerinin “orta” düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bununla beraber Yıldız (2013), Yıldızoğlu ve Burgaz (2014), Duysak ve Uslu (2016) araştırmalarında okul yöneticilerinin çatışma yönetme stratejilerinin “yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bireysel sorumluluklarının bilincinde olan okul yöneticilerinin sahip oldukları sorumluluk anlayışı gereği sorunun kaynağını oluşturan tüm parçaları birleştirerek çözüm üretmek için elinden gelen çabayı sarf etmesi örgütsel bağlılığın artmasını sağlamaktadır. Bu durum liderlik vasfının bir göstergesi olup çatışma sürecini yönetirken tüm faktörleri göz önünde bulundurarak çözüme ulaşma aşamasında önem arz etmektedir. Çatışma sürecinin etkili şekilde yönetilememesi örgütsel sinizm düşüncesini kaçınılmaz kılmakta ve çatışma yönetme sürecinde kullanılan stratejileri olumsuz olarak etkilemektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin karşılaştıkları çatışmalarda genellikle sorunlarla baş etmede en sık olarak “Uyma- Uzlaşma” yöntemini; daha sonra ise “Hükmetme” ve “Kaçınma” yöntemlerinden yararlandıkları belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde Mirzeoğlu (2005), Otrar ve Övün (2006), Güney (2009), Boyraz (2015), Çelik ve Tosun (2019) tarafından yapılan araştırmalarda da okul yöneticilerinin karşılaştıkları çatışmalarda genellikle sorunlarla baş etmede en çok “Uyma- Uzlaşma” yöntemini kullandıkları sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte alanyazında konu ile ilgili yapılan araştırmalarda okul yöneticilerinin karşılaştıkları çatışmalarda genellikle sorunlarla baş etmede en çok; Mirzeoğlu (2005), Süleymanoğlu ve Bingöl (2014), Vaiz (2017) “hükmetme”; Günbayı ve Karahan (2003), Özsoy (2017) “kaçınma” yöntemini kullandıkları sonucuna ulaşmıştır.

Aktif olarak okul yöneticiliği görevini sürdüren okul yöneticileri görev ve sorumlulukları dahilinde ilgilenmesi gereken zorunlu işler ile ilgilenirken çoğunlukla sorunlarla uğraşmaya zaman bulamamaktadır. Çoğu zaman kaçınılması gerektiği düşünülse de sorunları hükmetme yöntemi ile çözüme kavuşturma yolunun tercih edilmesi alternatif olarak kabul edilse de okul yöneticileri mesleki kademine bağlı olmaksızın çatışma sürecini doğal bir süreç olarak görmeli, etkili bir kriz yönetimi için sabırlı davranmalı, çatışmaya neden olan faktörleri doğru şekilde tespit edebilmeli ve belirlenmiş olduğu yöntemleri gerekli olduğu takdirde sıra ile kullanmayı tercih ederek çatışmayı nihai sonuca erdirebilmelidir (Bayar, 2015).

İç ve dış paydaşları ile sürekli olarak iletişim halinde olan eğitim kurumlarında kaçınılmaz olarak kabul edilen çatışma sürecini yönetirken okul yöneticilerinin ılımlı ve yapıcı bir yol izleyerek göstereceği yaklaşım sayesinde sorunları diğer yöntemlere nazaran daha etkili şekilde çözebilmelidir. Okul yöneticilerinin çatışma sürecini yönetirken sergileyeceği etkili bir iletişim yaşanan sorunların yapıcı bir şekilde yönetilmesini ve örgüt lehine kullanılmasını sağlayarak çatışmaların yıkıcı etkisini azaltmaktadır (Kaymak, Keskinlikç Kara, 2018).

Okul yöneticilerinin mizah tarzlarını kullanma tercihlerine bakıldığında öğretmen algılarına göre “**Üretici-Sosyal**” boyutuna göre “**orta**” düzeyde, diğer boyutlara bakıldığında “**Alaycı**”, “**Reddedici**” ve “**Mizahi Olmayan**” boyutlarında ise “**Düşük**” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarından yalnızca “**Onaylayıcı**” boyutunda “**Yüksek**” düzeyde sonucu elde edilmiştir. Recepoğlu (2011), Recepoğlu, Özdemir ve Kaya (2012), Akyol (2016), Dinç (2018), Dinç ve Cemaloğlu (2018) yapmış oldukları araştırmalarında da okul yöneticilerinin en sık olarak “**Onaylayıcı**” mizah tarzını kullandıkları tespit edilmiştir. Bu dönütler araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Bununla beraber Akyol (2016) araştırmasında okul yöneticilerinin bazen “**Üretici- Sosyal**” mizah tarzını; nadiren “**Mizahi olmayan**” mizah tarzını kullandıkları sonucuna; Dinç (2018) ve Dinç ve Cemaloğlu (2018) araştırmalarında alaycı ve reddedici mizahın öğretmenler üzerinde kaygı ve endişeye sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişiler arası ilişkilerin olumlu bir süreç içerisinde ilerlemesinde önemli bir rol üstlenen mizah, örgütsel amaçları gerçekleştirme niyetiyle iş yaşamlarını birlikte yürüten insanların yaşamlarında etkili bir etkidir (Sümer, 2008). İş hayatına devam ederken sosyal iletişime oluşturdıkları grup sinerjisi ile katkı sağlayan insanlar mizahi unsurları kullanarak etkileşim kurabilmektedir (Sepetçi, 2010).

İnsan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı okullarda okul yöneticileri olumlu ve etkili iletişim kanallarının kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Okul yöneticilerinin olumlu tutum ve davranış sergilemeleri durumunda öğretmenler, öğrenciler ve veliler eğitim öğretim sürecine müdahil olurken istekli bir yaklaşım sergilemekte ve okul yöneticilerinin tutum ve davranışları sayesinde okula karşı olumlu bir bakış açısı geliştirmektedir (Akar, 2006).

Okul yöneticileri yönetsel anlamda öğretmenler ile sürekli olarak çatışma ortamı yaşama ihtimali ile karşı karşıya kalmaktadır. Çatışma süreci dahilinde okul yöneticilerinin görüş ve düşünceleri dikkate almaması süreci olumsuz olarak ilerletmektedir. Öğretmenleri ve diğer paydaşlarını eş düzeyde dinleme davranışını sergileyen okul yöneticilerinin bulundukları ortamlarda yöneticilerin sergiledikleri eş düzeyde dinleme davranışı paydaşlar üzerinde aidiyet duygusunu arttırmakta ve önemsendiğini hisseden tüm paydaşlar çatışma ortamında yaşanan sürece karşı olumlu bir tavır sergileyebilmektedir. Kurumlarında olumlu ve mizahi bir iklim tesis ederek çalışmayı tercih eden yöneticilerin sergiledikleri yaklaşım sorunların büyümeden çözüme kavuşmasında ve sorunlara karşı pozitif bir yaklaşım sergilenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin; okul yöneticilerinin çatışmayı yönetme stratejileri ölçeğinin alt boyutları ile mizah tarzları ölçeğinin alt boyutları arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çatışmayı yönetme stratejilerinden “**Hükmetme**” stratejisi ile “**Alaycı, Reddedici ve Mizahi Olmayan**” mizah tarzları arasında pozitif yönde orta düzeyde “**Üretici-Sosyal**” boyutu ile düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “**Kaçınma**” stratejisi ile “**Alaycı, Üretici-Sosyal, Onaylayıcı ve Reddedici**” mizah tarzları arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çatışmayı yönetme stratejilerinden “**Uyma-Uzlaşma**” stratejisi ile “**Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı**” mizah tarzları arasında pozitif yönde orta düzeyde “**Mizahi olmayan**” boyutu ile düşük düzeyde ve “**Alaycı**” mizah tarzı ile negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akyol, 2016).

Farklı değişkenler nedeniyle ortaya çıkan çatışmaları yönetme sürecinde okul yöneticilerinin sorunları çözüme kavuşturma aşamasında uzlaşma yöntemi yerine hükmetme ve kaçınma yöntemini tercih etmesi sorunları risk haline dönüştürebilir. Ancak çatışmaları yönetme sürecinde mizahi bir tarz kullanmayı tercih eden yöneticilerin riskli sorunları mizah sayesinde oluşturacakları olumlu kurum iklimi ile kurum lehine çevirmelerini kolay hale getirebilir. Alaycı, reddedici ve mizahi olmayan mizah tarzlarının kullanımı mizah kullanımını olumsuz sonuçlandırabileceği gibi; üretken ve sosyal mizah tercihinin ön plana çıkması ile kurulacak olumlu mizah iklimi ile sorunlar ve çatışma süreci üzerinde yaratılacak olumlu etki sayesinde çatışmaları olumlu yönde sonuçlandırabilir (Akyol, 2016).

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin; okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çatışma yönetiminde kullandıkları stratejilerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin “**Alaycı, Reddedici, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı**” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “**Hükmetme**” stratejisini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. “**Alaycı, Reddedici, Üretici-Sosyal**” mizah tarzları birlikte çatışma stratejilerinden “**Hükmetme**” stratejisi puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.

“Alaycı, Reddedici, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları birlikte çatışma stratejilerinden “Hükmetme” stratejisine ilişkin varyasyon yaklaşık %29’unu açıklamaktadır. Okul yöneticilerinin “Alaycı ve Üretici-Sosyal” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “Kaçınma” stratejisini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin “Alaycı ve Üretici-Sosyal” mizah tarzları, çatışma yönetiminde kullandıkları “Kaçınma” stratejisinin toplam varyasyon %12,7’sini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin Alaycı, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları çatışma yönetiminde kullandıkları “Uyma Uzlaşma” stratejisini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. “Alaycı, Üretici-Sosyal ve Onaylayıcı” mizah tarzları birlikte çatışma stratejilerinden “Uyma Uzlaşma” stratejisine ilişkin varyasyon %23,2’sini açıklamaktadır.

Şahin (2016), “İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Yönetiş İlişkilerinde Kullandıkları Mizaha İlişkin Görüşler ile Mizah İklimi, Yöneticilerin Mizah Tarzları ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki” konulu araştırmasında, okullarda oluşturulacak mizah ikliminin çatışma yönetim sürecini ve kullanılan stratejileri anlamlı düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar ile elde edilen veriler örtüşmektedir. Okullarda çatışma süreci yaşanması durumunda mevcut sorunu yaratacağı olumlu etki ile çözüme kavuşturabilecek etkili çözüm yollarından birisi mizahtır. Ancak unutulmaması gereken husus şudur ki çatışma yaşayan tarafların mizah kullanımını tercih etmesi gibi durumlar bazen sorunun olumsuz doğrultuda ilerlemesi gibi riskleri meydana getirmektedir. Okul içinde yöneticiler tarafından oluşturulacak mizah iklimi sayesinde yaşanan sıkıntılarda yürütülecek uygun bir rehberlik süreci ile çatışmaların kurum lehine yönlendirilmesi ve yıkıcı boyuta varmadan sonuca ulaştırılması sağlanabilir (Şahin, 2016).

Bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

Uygulama Sürecine Yönelik Öneriler

- ✓ Okul yöneticileri çatışma yönetim sürecini kontrol edebilmek için okullarda olumlu bir okul iklimi ve stresten uzak bir çalışma ortamı sağlamalı aynı zamanda samimi pozitif ilişkiler kurmayı tercih etmelidir.
- ✓ Milli Eğitim Bakanlığı tarafından mesleki hizmet içi eğitim çalışmaları kapsamında “*çatışma yönetimi, mizah tarzları, çatışma yönetiminde mizah kullanımının yararları, mizahın çatışma yönetimine etkileri*” konuları ile eğitimler düzenlenmelidir.
- ✓ Okul yöneticilerinin yararlanabilmesi için “*Etkili Çatışma Yönetimi Rehberi*” hazırlanmalıdır.
- ✓ Okul yöneticileri paydaşları ile yaşadıkları çatışma sürecinde mizah kullanımını tercih ederek farkındalık oluşturma çalışmaları yapılmalıdır.
- ✓ Okul yöneticileri çatışma yaşayan tarafları eş düzeyde dinleyerek paydaşlarını karar verme sürecine dahil etmeli, uyandıracakları aidiyet duygusu ile önemsendiklerini hissettirmeli, paydaşlar üzerinde yaratacağı etki ile okula karşı pozitif ve olumlu yaklaşım sergilemelerini sağlamalıdır.
- ✓ Okul yöneticileri üretici- sosyal ve onaylayıcı mizah tarzlarını kullanmayı tercih ederek okullarda olumlu bir kurum iklimi ve stresten uzak bir çalışma ortamı yaratmayı tercih etmelidir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- ✓ Araştırma ilköğretim, ortaokul ve lise öğretmenleri ile gerçekleştirilmiş olup Rehberlik ve Araştırma Merkezleri, Bilim ve Sanat Merkezleri, Mesleki Eğitim Merkezleri ve İş Uygulama Okulları ile aynı zamanda özel okullar da dahil edilerek geliştirilmiş haliyle gerçekleştirilebilir.
- ✓ Araştırma İstanbul ili Bahçelievler ilçesinde uygulanmış olup diğer ilçelerde de gerçekleştirilebilir. Bu sayede il genelinde çatışma yönetimi ile mizah tarzını kullanma arasındaki ilişkinin değişiklik gösterip göstermemesi durumu net olarak tespit edilebilir.
- ✓ Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görevlerini yürütmekte olan üst düzey kurum yöneticilerinin çatışma yönetiminde tercih ettikleri yöntemler ve mizah tarzlarını belirleyerek kullanmaları durumunda meydana gelebilecek değişiklikler incelenebilir.

KAYNAKÇA

Açıkalın, A., Şişman, M. ve Turan, S. (2007). *Bir İnsan Olarak Okul Müdürü*. Ankara: Pegem Akademi.

Akar, A. (2006). İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (Ankara ili örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Akyol Eroğlu, M. (2016). Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenleri güdüleme düzeyleri arasındaki ilişki. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Alpar, R. (2014). *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik- Güvenirlik* (3. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arslandaş H. İ., Özkan, M. (2012). Okul Müdürlerinin Çatışma Çözmede Yapıcı/Yıkıcı Olmaları ile Öğretim Liderliği Arasındaki İlişki, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34.
- Aydın, A. (2005). Hemşirelik ve Mizah. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), 1-5.
- Bayar, A. (2015). Bir Örgüt Olarak Okulda Meydana Gelen Çatışma Nedenleri ve Çözüm Yollarına Yönelik Okul Müdürlerinin Görüşleri. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 130-141.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Bilgin, A. (2008). *Okullarda Şiddeti Önlemede Bir Yöntem Çatışma Çözme*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Boyraz, S. (2015), Öğretmenlerin çatışma yönetim stratejileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Cann, A., Watson, A. J. ve Bridgewater, E.A. (2014). *Assessing humor at work: The humor climate questionnaire*. *Humor*, 27 (2), 307-323.
- Cemaloğlu, N., Receptoğlu, E., Şahin, F., Daşçı, E., & Köktürk, O. (2012). Mizah Davranışları Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4): 694-716.
- Çelik, K., Tosun, A. (2019). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stilleri ile Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişki. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(1): 99-121.
- Demirkaya, Y. (2012), Okul müdürlerinin çatışma yönetimi stratejileri ve iletişim tarzlarına yönelik öğretmen algıları. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Deniz, A. (2004). *Eğitim Yöneticilerine Öneriler*. İstanbul: Zambak Yayınları.
- Dinç, Ü. G. (2018). İlkokul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenlerin stres yaşama düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Dinç, Ü. G., & Cemaloğlu, N. (2018). İlkokul Yöneticilerinin Mizah Kullanma Tarzları ile Öğretmenlerin Stres Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *27.ICES- UEBK Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, 2018, 1-38.
- Duysak, S., & Uslu, T. (2016). Okulda Görev Yapan Müdür ve Öğretmenlerin Bireysel Nitelikleri ile Çatışmaları İdare Etme Yöntemleri Arasındaki İlişkiler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29(2): 57-75.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve Okul Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- EYTEPE (2021). “Çatışmayı Nasıl Yönetiriz? (Evde, İşte, Okulda). Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi.” <http://eytepe.com/2016/02/21/catisma-yonetim-stratejileri/>
- Fındıklı, E. B. (2013). Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson Ltd.
- Günbayı, İ., & Karahan, İ., (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurum İçi Çatışmaları Yönetim Biçimleri. *Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 209-230.
- Güney, F., (2009), Okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.

- Hoffman, M. (2007). Does sense of humor moderate the relationship between leardership style and conflict management style. *Unpublished Dissertation of Doctor of Philosophy*. The Garaduate College at the University of Nebraska, Nebraska.
- Karagöz, O. (2009). İlköğretim Türkçe öğretmenlerinin mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karip, E. (2010). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kaymak, M. S., & Keskinçilic Kara S. B. (2016). Okul Yöneticilerinin İletişim Becerileri ile Çatışmayı Yönetme Stratejileri Arasındaki İlişki. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 349-364.
- Korkmaz, M. E., Yalçın, H. (2012). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Motivasyon Durumları. *Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi*, 6(26), 602-609.
- Mirzeoğlu, N., (2005). Örgütsel Çatışma ve Yönetimi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Bir Uygulama. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2): 51-56.
- Otrar, M., & Övün, Y., (2006). Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Öğretmenlerde Oluşturduğu Stres Düzeyi Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 26, 95-110.
- Özsoy, F. H. (2017). Örgütlerde makyavelizm ve sinizmin çatışma yönetimine etkisi: Bir teknoloji şirketinde uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Recepoglu, E. (2011). Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Recepoglu, E., Özdemir, S. ve Kaya, Z. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ile Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (17), 405- 428.
- Sepetçi, C. (2010). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının betimlenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Soyaldın, S. Z. (2007). Ortaöğretim öğrencilerinin öfke ifade tarzları ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Süleymanoğlu, R., Bingöl M. A. (2014), Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stratejilerinin İncelenmesi. *Route Educational and Social Science Journal*, 1(2): 39-53.
- Sümer, M. (2008). Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin stresle başa çıkma stilleri ve bazı değişkenlere göre mizah tarzlarının karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şahin, A. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin kişiler arası iletişim becerileri ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 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. *Doktora Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Şişman, M. (2014). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Taştan, N., & Öner U. (2010). *Çatışma Çözme Eğitimi ve Akran Buluculuğu*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tuna, Y. (2010). *Stres ve Sağlık Psikolojisi*. S. Unlu. (Ed.). *Psikolojiye Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2005). *Genel Türkçe Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Usta, Ç. (2005). *Mizah Dilinin Gizemi*. Ankara: Akçağ Basım Yayın Pazarlama.
- Ünal, S. (2000). Öğretmenleri İşe Güdülemede Yöneticilerin Uyguladıkları Yolların Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 147, Ankara.
- Vacharkulksemsuk T., Sekerka, L.E. & Fredrickson, B.L. (2011). Establishing a positive emotional climate to create 21st century organizational change. Neal M.Ashkanasy, Celeste P. M.Wilderom ve Mark F. Peterson

(Editörler), *The Handbook of Organizational Culture and Climate* (s.101-118). Los Angeles, USA: Sage Publications, Inc.

Vaiz, M. E. (2017). İlköğretim okullarında çatışma durumlarının yönetilmesine ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri. *Doktora tezi*. Yakındoğu Üniversitesi, K.K.T.C.

Yardımcı, İ. (2010). Mizah Kavramı ve Sanattaki Yeri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/2, 1-41.

Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6): 853-879.

Yıldızoğlu, H., Burgaz, B. (2014), Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2): 295-310.