

Makale Bilgisi/Article Info

Geliş/Received: 27.10.2025 Kabul/Accepted: 06.01.2026

Araştırma Makalesi/Research Article, s./pp. 278-298.

OKUL MİZAH İKLİMİNİN ÖĞRETMENLERİN MUTLULUĞU İLE OLAN İLİŞKİSİⁱ

Ülkü YILDIZⁱⁱ, Yüksel GÜNDÜZⁱⁱⁱ

Öz

Bu çalışmanın amacı okul mizah ikliminin öğretmenlerin mutluluğu ile olan ilişkisi ortaya koymaktır. Araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evreni, 2023-24 döneminde Samsun ili Atakum, İlkadım ve Canik ilçelerinde ilköğretim, ortaokul ve lise düzeyinde çalışan ve basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 407 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler “Mizah İklimi Ölçeği” ve “Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, “t” testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon teknikleri kullanılmıştır. Araştırma verilerine göre, okulların mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri orta düzeyde bulunmuştur. Okul mizah iklimi pozitif mizah alt boyutu için “katılıyorum”, negatif mizah alt boyutu ve grup dışı mizah alt boyutu için “oldukça katılmıyorum”, yönetici desteği mizahı alt boyutu için “kararsızım” düzeyinde çıkmıştır. Öğretmenlerin mutlulukları orta düzeydedir. Öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin algıları ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Pozitif mizah algısı ve mutluluk düzeyi için pozitif yönde düşük düzeyde, negatif mizah algısı ve mutluluk düzeyi için pozitif yönde ve yüksek düzeyde, grup dışı mizah algısı ve mutluluk düzeyleri için pozitif yönde ve orta düzeyde, yönetici desteği alt boyutu ve mutluluk düzeyi için pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin algılarının öğretmenlerin mutlulukları üzerinde anlamlı ($R^2=,026$) bir yordayıcı olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Mizah, Mizah İklimi, Mutluluk, Örgütsel Mutluluk.

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

Abstract

The aim of this study is to reveal the relationship between school humor climate and teachers' happiness. Relational survey model was used in the study. The population of the study consisted of 407 teachers working in primary, secondary and high schools in Atakum, İlkadım and Canik districts of Samsun province in the period 2023-24 and selected by simple random sampling method. Data were collected using the “Humor Climate Scale” and “Oxford Happiness Scale Short Form”. Percentage, frequency, “t” test, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation and regression techniques were used to analyze the data. According to the study, teachers' views on the humor climate of schools were found to be at a moderate level. The school humor climate was “agree” for positive humor, “strongly disagree” for negative humor and out-group humor, and “undecided” for administrator support humor. Teachers' happiness is at a moderate level. A positive and low level relationship was found

ⁱ Bu çalışma birinci yazarın “Okul Mizah İkliminin Öğretmenlerin Mutluluğu ile Olan İlişkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

ⁱⁱ Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, yildizulku744@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-7699-9250

ⁱⁱⁱ Prof. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, yukselgunduz0735@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-4710-8444

between teachers' perceptions of school humor climate and their happiness levels. It was found that there was a positive and low level relationship for positive humor perception and happiness level, a positive and high level relationship for negative humor perception and happiness level, a positive and medium level relationship for out-group humor perception and happiness level, and a positive and high level relationship for manager support sub-dimension and happiness level. Teachers' perceptions of school humor climate were found to be a significant ($R^2 = .026$) predictor of teachers' happiness.

Keywords: Teacher, Humor, Humor Climate, Happiness, Organizational Happiness.

Extended Abstract

A healthy and happy life has been one of the most important concepts for people throughout history. It can be said that the feeling of happiness generally includes the actions of smiling and laughing, and subsequently the concept of humor. Humor describes the nature of spoken or written expressions that aim to have a good time, have fun, and make jokes in an environment, adding movement to the environment with comical actions (Martin, 1998). Humor is a universal form of social interaction among people. Humor is synonymous with concepts that are positive, entertaining, or uplifting to others (Mathias, 2014). A significant part of human life is spent working in organizations, and individuals interact and share with other employees in the workplace. Humor, especially positive humor, can create a warm, friendly, and safe atmosphere within an organization by reducing stress and fear in employees' communication and relationships (Altinkurt ve Yılmaz, 2011). Humor also has the ability to bring happiness to people and lighten the mood (Steele, 1998). A productive, cheerful, pleasant, enjoyable, and healthy work environment will naturally bring with it a sense of happiness. It is stated that a strong positive sense of humor in individuals indicates the presence of positive personality traits such as self-confidence, a high level of self-acceptance, and a high ability to cope with anxiety (Tümekaya, 2006). Schools, as educational organizations, have come to occupy a place that is as valuable to societies in social life as it is in working life. The climate, culture, effectiveness, and efficiency of schools have a direct or indirect impact on the quality of life that will be created. Teachers feeling valued makes a difference in creating a positive communication environment in schools, establishing healthy relationships, and ensuring a higher quality of life (Semerci, 2003). In educational organizations, as in all organizations, there are important organizational dynamics that affect efficiency and quality. Humor and happiness in organizations can be seen among these dynamics (Şahin, 2007).

The purpose of this study is to reveal the relationship between the school humor climate and teachers' happiness. The correlational survey model was used in the study. The population of the study consists of teachers working in the districts of Atakum, İlkadım, and Canik in the province of Samsun during the 2023-2024 period. The sample for this study consists of 407 teachers selected using simple random sampling from elementary, middle, and high school teachers in these districts. The data for the study were collected using the Humor Climate Scale and the Oxford Happiness Scale Short Form. Percentages, frequencies, t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), correlation, and regression techniques were used in the analysis of the data obtained. Findings obtained in the study: Teachers' opinions regarding the humor climate in schools were found to be moderate. The school humor climate scored "agree" for the positive humor sub-dimension, "strongly disagree" for the negative humor and out-group humor sub-dimensions, and "undecided" for the managerial support humor sub-dimension. Teachers' perceptions of the humor climate showed a significant difference in the positive humor sub-dimension for the gender and school type variables, a significant difference in both positive and negative humor for the marital status variable, and a significant difference in the negative humor sub-dimension for the professional seniority variable. No significant difference was found for the educational status variable. Teachers' general views on happiness were found to be moderate. Teachers' perception of

happiness was found to show no statistically significant difference in terms of gender, marital status, professional seniority, type of school they work at, or educational background. A positive and low-level relationship was found between teachers' perceptions of the school humor climate and their happiness levels. A positive relationship was found between positive humor perception and happiness level at a low level, between negative humor perception and happiness level at a high level, between out-group humor perception and happiness levels at a moderate level, and between the manager support sub-dimension and happiness level at a high level. It was found that teachers' perceptions of the school humor climate were a significant predictor ($R^2 = .026$) of teachers' happiness. Accordingly, it seems possible to explain at least part of teachers' happiness with the humorous atmosphere at school. Based on these results, it is necessary to enrich and develop the understanding of the school humor climate and to carry out developmental work aimed at increasing teachers' happiness.

Giriş

Okullar, sadece bilgi aktarımının gerçekleştiği mekânlar değil, aynı zamanda güçlü sosyal ilişkilerin kurulduğu ve duygusal etkileşimlerin yoğun yaşandığı kurumlardır. Bu etkileşimlerin niteliği, okulun genel iklimi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Mizah, eğitim ortamlarında pozitif bir iklimin oluşmasına katkı sağlayan önemli bir iletişim biçimidir. Özellikle yöneticiler ve öğretmenler arasında sağlıklı mizah anlayışının gelişmesi, öğretmenlerin iş doyumunu ve genel mutluluğunu artırıcı bir etkiye sahiptir. Bu çalışmada, okul mizah ikliminin öğretmenlerin mutluluğu ile olan ilişkisi incelenerek eğitim kurumlarında daha olumlu bir çalışma ortamının nasıl desteklenebileceği üzerine bulgular sunulması amaçlanmaktadır.

Okul Mizah İklimi

Mizah, güzel vakit geçirmeyi, eğlenmeyi, ortamda şaka yapmayı, komik eylemlerle ortama hareket katmayı amaçlayan, sesli ya da yazılı ifadeleri anlatmaktadır (Martin, 1998). Buna göre mizah, olumlu, eğlenceli veya başkasının ruh halini iyileştiren kavramlarla eş anlamlıdır. Diğer yandan, insan doğası ve mizah, tıpkı bir annenin çocuğuna olan bağlılığı gibidir (Matthias, 2014). Dolayısıyla mizah, kişiye mutluluk verme ve ortamı rahatlatma özelliğine de sahiptir (Steele, 1998). Crawford' a (1994) göre mizah bir çeşit stratejidir. Bu strateji olumlu, sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak amacı ile kullanılabilir bir yöntemdir.

Mizah olgusunun, mizah hem insan hem topluma has karakteristik bir olgu; mizah, çoğunlukla günlük yaşamın bir parçası olmakla beraber, sanat dünyasında da kullanılabilen bir ürün; mizah yalnızca sağlıklı bir neşenin bulunduğu ortamlarda kendini gösteren; mizah, sıradan durumları değiştirerek sıra dışı hale getirirken olağan bir hali de olağanüstü duruma dönüştüren; mizah, davranış, duyuş ve biliş düzeyinde farklı özellikleri meydana çıkaran; mizah, tek bir disipline yönelik olmayan; Mizah bireyde var olan pozitif, negatif hislerin anlık olarak değişmesi ile ortaya çıkaran gibi özellikleri bulunmaktadır (Aydın, 2006).

Mizah iklimi, çalışma ortamının bir olgusu olup, çalışanlarca örgüt ortamında mizahın ne şekilde yaşandığını ifade eden ve iş yaşamında bireyler arası mizahi paylaşımları anlatan bir kavramdır (Cann, Watson ve Bridgewater, 2014). Bu anlamda mizah, iş ortamında iletişimin doğru kurulmasında ve olumlu bir şekilde yürütülmesinde, problem çözme sürecinin başarılı bir şekilde yürütülmesinde, grup çalışmalarını kolaylaştırmakta ve iş görenlerin kaygı ve stresle baş edebilmesinde etkili olmaktadır (Büyükyılmaz, 2018). Örgütsel yaşam ve mizah arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara (Cann et al., 2014; Hurren, 2006; Williams ve Clouse, 1991) göre, mizah örgütsel yaşam için genel anlamda pozitif bir etki oluşturmaktadır. Mizahın hakim olduğu örgüt ortamında çalışma tekniklerinin kolaylaştığı, örgüt kültürünün yaratılmasında ve devamlılığında etkili olduğu, iş görenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinde de üstleri ile olan ilişkilerinde de olumlu etkiler yarattığı, örgütte etkililiği ve verimliliği artırdığı gibi çıktıların sıklıkla oluştuğu ifade edilmiştir (Güney, 2021).

Pozitif mizah, çalışanların yaptıkları mizahta, neşeli, iyimser olma halini, özgüveni ve duygusal iyi olma hislerini öne çıkardıkları, mizah aracılığı ile olumsuz duygulardan

kurtulmaya çalıştıkları ve ortamda sosyal iletişimi mizah aracılığı ile güçlendirmeye çalışma hali olarak (Cann et al., 2014) tanımlanır. Negatif mizah, iletişimde tehdit, alay etme ve kırıcı bir üslup tercih edilmesi ile yıkıcı duyguların ortaya çıkmasına neden olan mizahtır (Şahin, 2016). Yönetici desteği mizah, çalışanlar tarafından yapılan mizahın yöneticilerce algılanma şeklini ve yöneticilerin verdiği tepkiyi ifade etmektedir (Şahin, 2017). Grup dışı mizah ise çalışanların kendileri ya da ait oldukları grup dışındakileri mizaha konu ederek mizahi söylemlerde bulunmalarını ifade etmektedir (Cann et al., 2014).

Okullarda mizahın kullanılması yönetici-öğretmen- öğrenci- veli arasındaki iletişimi olumlu anlamda etkilemekte ve çatışmaların engellenmesini sağlamaktadır. Okul çalışanlarının, okul içi etkinliklerde, toplantılarda, çalışmalarda mizahı olumlu ve etkili şekilde kullanmaları beklenmektedir. Böyle bir ortam okul içindeki bireylerin psikolojik anlamda olumlu ve iyi hissetmelerine vesile olacak bir iş ortamı yaratacaktır (Zengin, 2018). Mizah, öğretmenler için sınıf ortamında etkililiği ve verimliliği artırmak için faydalanabilecekleri pedagojik araçlar arasındadır. Aynı zamanda öğrencilerin derse ve öğrenmeye karşı dikkatlerini ve isteklerini artırıp canlı kılmaktadır. Öğrencilerin derse yoğunlaşmalarını kolaylaştırmakta ve bu sayede öğrencileri ders etkinliklerine istekli bir şekilde aktif olarak katılmalarını sağlamaktadır (Şahin, 2017). Olumlu mizahın örgüt ortamına katacağı iş doyumunu, takım çalışması, iş birliği algısı, sorunlarla başa çıkabilme becerisi gibi olumlu etkilerinden bahsedilebilir. Tükenmişlik hissiyatını, iş ortamında stresi ve kaygıyı azalttığı da söylenebilir. Benzer şekilde işten ayrılma beklentisini düşürdüğü de ifade edilmektedir (Tetik, 2022).

Örgüt ortamında kişiler arasındaki ilişkilerde organize edici ve daha rahatlatıcı bir etki yarattığı, takım çalışması, iş birliği noktasında olumlu etkileri olduğu, takım çalışmasında yaratıcılığı harekete geçirdiği, stres ve kaygıları yönetmede bireye yarar sağladığı ve totale bakıldığında örgütün gelişiminde önemli katkı sağladığı ifade edilmektedir (Güney, 2021). Olumlu mizah yapılırken olumlu tarzda bir dil tercih edilirken, bireyin yapılan mizahtan rahatsızlık duymadan, kendini küçük düşmüş veya dışlanmış hissetmeden hayatı onaylamayı tercih etmesini mümkün kılar (Rein ve Rein, 2005).

Mizahın örgüt açısından başarı, verimlilik, etkililik gibi birçok durumdaki önemli etkileri göz önüne alındığında örgütlerde hâkim olan mizah iklimi büyük önem kazanmaktadır (Cann et al., 2014). İş yaşamının bir sonucu olarak ortaya çıkan stres ve kaygının giderilmesi amacı ile mizahın kullanılması, iş yaşamının daha ılımlı, samimi ve pozitif bir ortamda geçmesine vesile olabilir. Çünkü gülme veya kahkaha, kişiler için fizyolojik ve psikolojik açıdan olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Sepetçi, 2010).

Okulda olumlu ve yapıcı bir mizah ikliminin sağlanması çatışmaların olumlu yönde ilerlemesi, iş doyumunu, motivasyon, verimlilik, yaratıcılık, aidiyet, olumlu bir iletişim ortamının sağlanması, etkili ve sağlıklı bir örgüt ikliminin yaratılması gibi birçok olumlu örgütsel çıktıların geliştirilmesine katkı sağlayabilir (Şahin, 2016).

Mizah büyük oranda olumlu bir algıyı çağrıştıran bir kavram olsa da olumsuz yansımaları da bulunmaktadır. Olumsuz mizah tarzının bir çeşidi olan saldırgan mizah tarzını kullanan bireyler istenmeyen bir durum karşısında hissettiği kızgınlık ya da öfke gibi olumsuz duygularını mizahı kullanarak ortaya koyarlar. Böyle bir durumda da karşısındaki kişiyi incitmeye neden olacak bir dil tercih ederler. Bu tarz bir davranış ise bulunulan ortamda olumsuz bir ilişki ağının kurulmasına neden olurken bireyin gelişimi anlamında da hiçbir katkı sağlamamaktadır (Martin, Puhlik Doris, Larsen, Gray ve Weir, 2003). Olumsuz mizahsa negatif bir dil kullanırken, bireyin incinme, dışlanma ve farklılıkların dalga unsuru olması durumlarını doğurur (Rein ve Rein, 2005).

Olumsuz mizah tarzını benimseyen kişiler, kendilerini küçük düşürmek veya kendileri ile alay etmeyi tercih ederek çevrelerindeki diğer insanları eğlendirmek isterler. Bu tarz bir mizah anlayışına sahip birey üzgün olduğu zamanda bile mutlu gibi görünmeye çalışırlar (Martin et al., 2003).

Öğretmen Mutluluğu

Mutluluk, öznel iyi oluş, insanın olumlu duyguları olumsuzlara göre daha fazla hissediyor olması hali ve daha genel bir bakış açısı ile yaşamdan doyum alınması durumudur (Diener, 1984). Mutluluk tüm insanoğlu için ulaşılmak istenen nihai hedeftir. Tüm insanlar yaşamlarında en temelde hep mutluluğu aramaktadır (Kangal, 2013). İnsanın var olma sürecinde önemli olan yaşamak değil iyi yaşamak olmuştur ve bu durum tüm zamanlar boyunca filozoflar için üzerine kafa yorulan bir konu olmuştur (Kesebir ve Diener, 2008). İyi yaşamak söz konusu olduğunda da mutluluk kavramı ön plana çıkmış ve mutluluk olgusu sosyoloji, felsefe, psikoloji, ekonomi, bilim, iş hayatı, sosyal hayat vb. pek çok alanda incelenmek istenen bir konu haline gelmiştir. Çalışanların bulundukları örgütte çalışıyor olmaktan memnun olma, kendilerine karşı yapılan davranışların olumlu olduğunu, değer gördüklerini hissetme hali (Edmunds ve Pryce Jones, 2008), onların mutluluğunu ifade eder.

Mutluluğun, üç önemli boyutu bulunmaktadır: Bunlar biri, olumlu duygular boyutu olup, bir örgütte iş görenin keyif, sevinç, huzur, neşe, mutluluk, memnuniyet duyma gibi duygular yaşaması olumlu duygular boyutunu ifade eder. İkincisi, kaygı, stres, gerginlik, öfke, huzursuzluk, memnuniyetsizlik, utanma gibi duygularla ifade edilen olumsuz duygular boyutu ifade etmektedir. Üçüncü boyut ise potansiyelini gerçekleştirebilme boyutu olup, potansiyelini gerçekleştirebilme boyutunda olumlu ya da olumsuz duygular ile beraber bilişsel düzeyde potansiyeline ulaşabilmeyi ifade eder (Arslan, 2018).

İş görenin verimli olabilmesi ve örgütün hedeflerine ulaşmasında yüksek oranda katkı verebilmesi için işlerini ve iş ortamlarını seviyor olmaları öncelikli önem taşıyan faktörlerdendir (Akduman ve Yüksekbiçgili, 2015). İş ortamındaki ilişkiler ağı her ne kadar formal bir yapı ile yürütülüyor şeklinde görülse de informal etkileşimlerin yönlendirmesi de önem taşımaktadır. Bu durum ise çalışanların birbirlerine ya da örgüte karşı hissettiklerini hayati önemli bir konuma koymaktadır (Korkut, 2019). Mutluluk, kişiler için özel yaşamlarında olduğu kadar iş yaşamlarında da var olan bir unsurdur. Dolayısı ile mutluluk

olgusu üzerinde önemle durulmalıdır. Çünkü kişi için mutluluk duygusunu hissedebilmesi kişinin iş ortamında yüksek bir verimlilik ve performans göstermesi ile ortaya çıkar (Akın ve Aktar, 2019).

Öğretmenlerin kendilerini mutlu hissetmeleri ve işlerine konsantre olmaları değerli bir değişken olarak belirtilmektedir. Bir örgütün parçası konumundaki bireylerin özel yaşamında da iş yaşamında da mutlu hissetmesi örgütsel hedeflere ulaşılması için ayrı önem ifade eder (Arslan, 2018). Eğitim örgütlerinin önemli bir paydaşı olarak öğretmenlerin mutlu hissetmeleri, önce öğrencilerde daha sonra da toplumda farklı çıktılarla kendisini gösterecektir.

Argon (2015) öğretmenlerin duygu durumları ile mutluluğu üzerine yaptığı araştırmada okul başarısına yansımalarının pozitif yönde olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin mutlu hissetme algıları ile psikolojik sağlamlık algıları arasında doğru bir orantı bulunmaktadır (Ulukan, 2020). Mutlu öğretmen yaşam sürecinde kendisini yoran, üzen ve stres yaratan durumları kontrol edebilir ve hayatında sıkıntı yaratan bu durumları ortadan kaldırılabılır. Böyle bir durum da kendisini başarılı hissetmesine olanak yaratır. Kendini başarılı hisseden kişi huzurlu da hisseder. Tüm bu süreç ise öğretmenin ortaya koyduğu eğitim öğretim faaliyetlerinde daha verimli bir performans sergilemesine olanak sağlar (Ergün, 2009).

Daniels'e göre (2000) mutluluk, örgüt ortamında çalışan bireylerin duyguları ve kendilerini iyi hissetme hallerinin olumlu düzeyde olmasını sağlar. Michalos' a göre (1991) mutlu insan, korku, endişe, stres, kin, öfke, pişmanlık gibi hisleri az düzeyde hisseden, yaşam enerjisi ve canlılık gibi hissiyatları ise bünyesinde yüksek oranda hisseden kişidir. Aynı zamanda öz güveni yüksek, duygusal anlamda istikrarlı, sosyal yaşam yeteneği yüksek bireylerdir. Mutlu insan sağlıklı, sosyal ilişkilerde güçlü, çevresine duyduğu sevgi hissi yüksek, tatmin duygusuna ve aktif bir yaşama sahip, iyimser, kaygıdan uzak duran, yaşadığı zaman dilimine uyumlu ve anlamlı bir iş yaşamı bulunan kişidir (Kangal, 2013). Çetinkaya'ya göre (2006) mutluluk hali iyi şeylerin olması, sıkıntıdan kurtulma, isteklerine kavuşma ve bulunduğu topluluk içinde iyi ve üstün olma durumudur. İnsan kendini mutlu hissettiği zaman daha çok güven duygusu hissederken daha başarılı olduğu duygusunu da yaşayacaktır. Mutluluk yaşanan süreç sonucunda hissedilen duygu, bir nevi ödüdür (Öztekin, 2016). Diener' a göre (1984) mutluluk olumlu duyguların olumsuz duygulara oranla daha yoğun hissedilmesi, yaşamda hissedilen doyum duygusunun yüksek olmasıdır.

Literatürde, mizah iklimi üzerine (Bangir Alphan, 2020; Chiang, Lee ve Wang, 2016; Çelikten ve Çelikten, 2018; Özçelik ve Yıldız, 2021; Reçepoğlu, 2015; Selük, 2023; Şahin, 2017; Şahin, 2016; Tsukawaki, Imura, Kojima, Furukawa ve Ito, 2020; Ulusoy ve Bozdağ, 2022) ve öğretmen mutluluğu üzerine (Arslan, 2018; Ataç, Yüksel, Dursun ve Örgenel, 2022; Aytaç, 2021; Benevene, Ittan ve Cortini, 2018; Birdoğan Kuvvet, 2019; Bozkaya, 2023; Çetin ve Polat, 2019; Elmas, 2021; Ergüven, 2020; İncekara, 2020; Karnak, 2020; Korkut, 2019; Kotoğlu, 2019; Kun ve Gadanecz, 2019; Mumcu Özdemir ve Kış, 2019; Özocak ve Yılmaz 2020; Pazar, 2021; Raj, Tiwari and Rai, 2019; Sarıbiyık ve Yirci, 2023; Sarier, 2024) yapılmış çalışmalara

rastlanırken, okul mizah ikliminin öğretmenlerin mutluluğu ile olan ilişkisi üzerine yeterli çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla böyle bir çalışma alandaki bu boşluğu dolduracağı varsayılmaktadır.

Bu bağlamda yapılan araştırmanın amacı okul mizah ikliminin öğretmenlerin mutluluğu ile olan ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Okul mizah iklimine ilişkin öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Öğretmenlerin okulların mizah iklimine ilişkin algıları ile öğretmenlerin mutlulukları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin okulların mizah iklimine ilişkin algıları mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Çalışmada, tarama modellerinden ilişkisel tarama tekniği kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelinde iki ve daha fazla parametre için değişim ve birbirine olan etkisinin incelenmesi hedeflenir. Değişkenlerin nasıl bir değişim içinde olduğu ve değişimin derecesinin belirlenmesi gayret edilir (Karasar, 2016).

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini 2023-2024 döneminde Samsun İlinin Atakum, İlkadım ve Canik ilçelerinde ilk, orta ve lise düzeyinde çalışan 8872 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise, evrenden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen 407 öğretmen oluşturmaktadır. Bu yöntem ile evrendeki tüm örnekler seçilmek için aynı düzeyde ve bağımsız bir olasılığa sahiptir (Büyüköztürk vd., 2022). Örneklem büyüklüğü hesaplanırken 8872 kadar evrenden 370 kadar örneklemin yeterli olduğu varsayımından hareket edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

Öğretmenlerin demografik özellikleri: 407 öğretmenin 281 (%69) kadın, 126 (%31) erkek; 338 (%83) evli, 69 (%17) bekar; 182 (%44,7) 21-30 yıl kıdeme, 125 (%30,7), 11-20 yıl kıdeme, 63 (%15,5) 10 yıl ve altı kıdeme, 37 (%9,1) 31 yıl ve üzeri kıdeme; 296 (%72,7) lisans, 105 (%25,8) yüksek lisans, 6 (%1,5) doktoralı ve 233 (%57,2) lise öğretmeni, 103(%25,3) ilkökul öğretmeni, 71(%17,4) ortaokul öğretmeni olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Veriler, “Kişisel Bilgi Formu”, “Okul Mizah İklimi Ölçeği” ve “Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu” ile toplanmıştır. “Kişisel Bilgi Formu” cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ile öğretmenin çalıştığı kuruma ilişkin bilgileri içermektedir.

Mizah iklimi ölçeği.

Cann, Watson ve Bridgewater (2014) tarafından geliştirilen Mizah İklimi Ölçeği 20 maddeden ve pozitif mizah, negatif mizah, grup dışı mizah ve yönetici desteği mizah olarak dört boyuttan oluşmaktadır. Ölçeği Türkçe uyarlaması, Şahin (2016) tarafından yapılmış, ölçek yine 4 boyut ve 16 madde olarak düzenlenmiştir.

Ölçeğin Türkçe versiyonu oluşturulurken yapılan güvenirlik çalışmasında (Cronbach's Alpha) değeri pozitif mizah iklimi alt boyutunda ,748 olarak; negatif mizah iklimi alt boyutunda ,733 olarak; grup dışı mizah iklimi alt boyutunda ,709 olarak; yönetici desteği mizah iklimi alt boyutunda ,725 olarak; ölçeğin bütünü için ise ,602 olarak elde edilmiştir. Yapılan bu araştırma kapsamında ölçeğin güvenirlik analizi tekrarlanmıştır. Yapılan güvenirlik çalışmasında (Cronbach's Alpha) değeri pozitif mizah boyutunda ,755 olarak; negatif mizah boyutunda ,761 olarak; grup dışı mizah boyutunda ,713 olarak; yönetici desteği mizah iklimi boyutunda ,789 olarak; ölçeğin bütünü için ise ,795 olarak elde edilmiştir.

Oxford mutluluk ölçeği-kısa formu.

Ölçek ilk olarak Argyle, Martin ve Crossland (1989) tarafından Oxford Mutluluk Envanteri (OME) şeklinde geliştirilmiştir. İlk hali ile 29 maddelik ve tek boyutlu bir envanter şeklinde oluşturulmuştur. Argyle vd. tarafından geliştirilen OME için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını .90 şeklinde belirlenmiştir. Test tekrar test güvenirlik katsayısını ise .78 şeklindedir. Hills ve Argyle (2002)' nin gerçekleştirdiği çalışma ile OMÖ' nin 8 maddelik kısa formu da (OMÖ-K) oluşturulmuştur. OMÖ ve kısa formunun korelasyonu .93, $p < .001$ olarak belirlenmiştir.

OMÖ-K formunun Türkçe uyarlamasını Doğan ve Çötök (2011) gerçekleştirmiştir. Öncelikle orijinal hali Türkçe' ye çevrilmiştir. "Geri çeviri" yöntemi kullanılarak anlamsal olarak eşdeğerliği araştırılmıştır. Daha sonra ölçek maddelerinin ölçeği yeterli düzeyde temsil edip etmediğini araştırmak için madde analizi gerçekleştirilmiştir. Maddelerden biri çıkarılmış ve 7 madde olarak çalışmaya devam edilmiştir. Devamında OMÖ-K için iç tutarlık ile test tekrar test yöntemleri kullanılarak güvenirliği incelenmiştir. Güvenirlik için yapılan çalışmaların sonuçları ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir. OMÖ-K' nun yapı geçerliği için açımlayıcı (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. AFA ile DFA ile yapılan ölçümler tek faktörlü yapıyı doğruladığı görülmüş. Ayrıca benzer ölçek geçerliği yöntemi de kullanılmış bütün sonuçlar geçerli bir araç olması yönünde sonuç vermiş.

OMÖ-K son olarak 7 madde şeklinde oluşturulmuş ve 5'li Likert tipi yapı ile düzenlenmiştir. Ölçeğin kısa ve aynı zamanda kolay uygulanabilir bir yapıya sahiptir (Doğan ve Çötök, 2011).

Bu araştırma için Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu' nun, yapılan güvenirlik çalışmasında (Cronbach's Alpha) ,721 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Okul mizah iklimi ve oxford mutluluk ölçeği kısa formu değer aralıkları

Dereceler	Seçenekler		Sınırlar	Düzey
	Okul Mizah İklimi Ölçeği	Oxford Mutluluk Ölçeği		
1	Kesinlikle Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.79	ok Düşük
2	Katılmıyorum	Katılmıyorum	1.80-2.59	Düşük
3	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	2.60-3.39	Orta
4	Katılıyorum	Katılıyorum	3.40-4.19	Yüksek
5	Tamamen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	4.20-5.00	ok Yüksek

Veri Analizi

“Mizah İklimi Ölçeği” ile “Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu” değerlerinin normallik tespitinde Skewness ve Kurtosis değerleri incelenerek dağılımların normal olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ait normallik testi sonuçları

Ölçekler	$\bar{X}$	Standart Sapma	Çarpıklık Değerleri	Basıklık Değerleri	Kolmogorov-Smirnov Z	Cronbach Alfa
Okul Mizah İklimi Ölçeği	2,91	,55	-,51	1,48	,193	,795
Mutluluk Ölçeği	3,04	,53	-,51	1,53	,211	,721

Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ila +2 değerleri arasında yer alması verilerin standart normal dağılıma yakın bir dağılım sergilediğine işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu doğrultuda veri analiz yöntemi olarak parametrik teknikler kullanılmıştır. Okul mizah iklimi ve mutluluk ölçeklerinin bu çalışma için Cronbach’s Alpha değerleri ,795 ile ,721 aralığında olduğundan ölçek yüksek düzeyde güvenilir bulunmuştur.

Elde edilen verilerin analizinde yüzde, frekans, “t” testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın tüm 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.

Bulgular

Okul Mizah İklimine İlişkin Öğretmenlerin Genel Görüşleri

Mizah iklimi; pozitif mizah, negatif mizah, yönetici desteği mizah ve grup dışı mizah olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan pozitif mizah ile yönetici desteği

mizah alt boyutları olumlu bir mizah ikliminin varlığını ifade ederken, negatif mizah ile grup dışı mizah ise olumsuz bir mizah ikliminin varlığını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin görüşleri Tablo 3.'te verilmiştir.

Tablo 3. Okul mizah iklimine ilişkin öğretmenlerin genel görüşleri

Alt Boyutlar	N	$\bar{X}$	Standart Sapma	Katılma Düzeyi
Pozitif Mizah	407	4,02	0,77	Katılıyorum
Negatif Mizah	407	2,52	0,95	Katılmıyorum
Grup Dışı Mizah	407	2,26	0,76	Katılmıyorum
Yönetici Desteği Mizah	407	2,82	0,93	Kararsızım
Okul Mizah İklimi Ölçeği	407	2,91	0,55	Kararsızım

Tablo 3 incelendiğinde okul mizah iklimi alt boyutlarına ilişkin öğretmenlerin görüşleri pozitif mizah alt boyutu ($\bar{X}=4,02$); negatif mizah alt boyutu ($\bar{X}=2,52$) ve grup dışı mizah alt boyutu için ($\bar{X}=2,26$) katılmıyorum düzeyinde; yönetici desteği alt boyutu ($\bar{X}=2,82$) ve tüm ölçek için ise kararsızım ($\bar{X}=2,91$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin genel görüşlerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bunda, mizahın profesyonel ortamda uygun görülmemesi, mizahın korku veya kaygı yaratması, yönetici-tutumlu liderlik yaklaşımı, kurumsal iklimde resmiyetin ağırlıkta olması, iş yükü ve zaman baskısı, zorlayıcı psikososyal ortam, mizahın dışlayıcı ya da alaycı kullanımı, mesleki kıdem ve kuşak farklılıkları, okulun sosyo-kültürel konumu, mizahın kurumsal olarak teşvik edilmemesinin etkili olduğu söylenebilir. Burada mizaha ilişkin öğretmen görüşleri diğerlerine göre daha yüksek olmuştur. Bunda okul yönetiminin ve eğitim ortamı paydaşlarının olumlu mizahi söylemlerinin etkisinin olduğu düşünülebilir. Grup dışı mizah en düşük ortalamaya sahip olmuştur ($\bar{X}=2,26$).

Öğretmenlerin Mutluluk Düzeyleri

Öğretmenlerin mutluluk durumlarına ilişkin genel görüşleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin mutluluk durumları

	n	$\bar{X}$	Standart Sapma	Katılma Düzeyi
Mutluluk Ölçeği	407	3,04	,53	Biraz Katılıyorum

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin mutluluk durumlarının biraz katılıyorum ($\bar{X}=3,04$) şeklinde olmuştur. Bulgulara göre, öğretmenlerin mutluluk durumları orta düzeydedir. Bunda öğretmenlerin içinde bulundukları ekonomik, sosyal, kültürel ve konjektürel ortamın, diğer bir ifadeyle iş yükü ve çalışma koşulları, ekonomik koşulla, mesleki değer görmeme, yetersiz idari destek, öğrenci davranışları ve veli tutumları, kariyer gelişimi ve ilerleme imkânları, iş-özel yaşam dengesinin etkili olduğu söylenebilir.

Korelasyon Analizi Sonuçları

Genel olarak kabul edilen korelasyon büyüklüğü değer aralıkları: -1.0 ile -0.7 arası (Çok Güçlü Negatif Korelasyon); -0.7 ile -0.5 arası (Güçlü Negatif Korelasyon); -0.5 ile -0.3 arası (Orta Derecede Negatif Korelasyon); -0.3 ile 0 arası (Zayıf Negatif Korelasyon); 0 ile 0.3 arası (Zayıf Pozitif Korelasyon); 0.3 ile 0.5 arası (Orta Derecede Pozitif Korelasyon); 0.5 ile 0.7 arası (Güçlü Pozitif Korelasyon); 0.7 ile 1.0 arası (Çok Güçlü Pozitif Korelasyon) olarak kabul edilmiştir. Bulgu sonuçları bu göre yorumlanmıştır.

Öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin algıları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki için gerçekleştirilen korelasyon analizi Tablo 5.'te sunulmuştur.

Tablo 5. *Korelasyon Analizi Sonuçları*

	1	2	3	4	5	6
1- Okullarda Mizah İklimi Ölçeği	r 1					
2- Pozitif Mizah	r ,262**	1				
3- Negatif Mizah	r ,820**	-,118*	1			
4- Grup Dışı Mizah	r ,592**	-,363**	,590**	1		
5- Yönetici Desteği	r ,822**	,215**	,528**	,274**	1	
1- Mutluluk Ölçeği	r ,160**	,260**	,009	,062	,105*	1

**p<,01

Tablo 5'e bakıldığında, öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin algıları ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=.160$; $p<,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin pozitif mizah algısı ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=.262$; $p<,01$); negatif mizah ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r=.820$; $p<,01$); grup dışı mizah ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r=.592$; $p<,01$); yönetici desteği ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r=.822$; $p<,01$) ve okul mizah iklimi ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=.160$; $p<,01$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okul mizah iklimi ile öğretmen mutlulukları arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre, okul mizah ikliminin olumlu yönde seyir izlemesi, öğretmenlerin mutluluğunu azda olsa olumlu yönde artırmaktadır. Öğretmen mutluluğunda motivasyon, iş doyumunu, adalet, aidiyet, ekonomik ve sosyolojik yapılar, formal ve informal oluşumlar vb. çok fazla farklı faktörün etkili olduğu düşünüldüğünde mizahın etkisinin oranının az olmadığı düşünülebilir. Her bir etkenin etkisinin ayrı ayrı önemli olduğu, mizahın da bu bağlamda önem taşıdığı söylenebilir.

Regresyon Analizi Sonuçları

Okul mizah iklimi, öğretmenlerin mutluluklarının yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 6' da sunulmuştur.

Tablo 6. Regresyon analizi sonuçları

Yordanan Değişken	Mutluluk			
Yordayıcı Değişken	B	t	F	p
Okul Mizah İklimi	,160	3,269	10,683	,000
	R = ,160		R ² = ,026	

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin algılarının öğretmenlerin mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür ($R^2=,026$). Bu, mizah ikliminin öğretmen mutluluğu üzerinde sınırlı ama istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, belirlenen determinasyon katsayısının düşük olması mizah ikliminin öğretmen mutluluğunun toplam varyansının yalnızca %2,6'sını açıkladığını göstermektedir.

Burada, mutluluğun çok boyutlu bir kavram olduğu göz önünde bulundurulduğunda, mizah iklimi bu bütün içinde küçük fakat dikkate değer bir rol oynamaktadır. Başka bir deyişle, mizah iklimi, öğretmenlerin mutluluğuna katkı sunan değişkenlerden biri olmakla birlikte, bu katkının düzeyi sınırlıdır. Bu durum, öğretmen mutluluğunun çok boyutlu bir yapı olduğunu ve yalnızca okul mizah iklimiyle tam olarak açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin mutluluk düzeylerini etkileyen iş doyumu, liderlik tarzı, örgütsel destek, mesleki tükenmişlik, psikolojik sağlamlık, ekonomik koşullar, sosyal ilişkiler ve iş-aile dengesi gibi pek çok faktör bulunmaktadır. Bu nedenle mizah iklimi, mutluluğun belirlenmesinde tek başına yeterli değildir; ancak olumlu bir örgütsel atmosferin oluşumuna katkı sunması açısından önemlidir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Okul mizah iklimine ilişkin öğretmenlerin görüşleri genel olarak (kararsızım) orta düzeyde olmuştur. Bu sonuç Selük'ün (2023) çalışmasının sonucu ile örtüşürken, Şahin'in (2016) çalışmasının sonucu ile örtüşmemektedir. Mizah duygusunun insan yaşamını olumlu (Berk, 2000) ve pozitif yönde etkilediği (Çelikten ve Çelikten, 2018) ve iş doyumuna (Recepoglu, 2011) olumlu etkileri olduğu bilinmektedir. Bu durumda okullarda orta düzey bir mizah ikliminin yeterli görülmeyeceği söylenebilir. Bu durum, bugün okullarda halen başarı için ciddi bir ortamın varlığının gerekliliği (Malone, 1980) düşüncesinin geçerliliğini koruduğu göstermektedir. Araştırmalar, genel anlamda yüksek düzeyde mizah algısına sahip bireylerin iyimser, özgüveni yüksek, kendisi ile barışık ve bireysel davranabilen kişiler olarak toplumda var olduklarını göstermiştir (Çelikten ve Çelikten, 2018).

Ulusoy ve Bozdağ (2022) çalışmalarında, eğitim örgütlerinin, eğitim öğretim süreçlerinin ciddiyle yürütülmesi gereken yerler olmalarının oldukça sıkıcı yapılar olduklarını ifade etmektedir. Ayrıca, okulların bu yapıdan kurtulması gerekliliğine dikkat çekmekte ve mizahın bu konuda fazlasıyla önemli bir rol oynayabileceğini belirtmektedir. Gerek yöneticiler gerekse öğretmenlerin karşılaştıkları çatışma durumlarında mizahı yapıcı bir tutum ile kullanmalarının çatışmanın kurum lehine sonuçlanmasında önemli etkileri olabilmektedir. Okul ortamında yaratılabilecek olumlu mizah ikliminin yöneticilerin çatışma çözme stratejileri üzerinde etkili olduğu Özçelik ve Yıldız (2021) tarafından belirtilmiştir. Şahin (2017) tarafından yapılan çalışmada, okul mizah ikliminin olumlu yönde olduğu ve yapıcı mizah tarzının baskın olduğu okul örgütlerinde çatışmaların işlevsel hale gelebildiği söylenebilmektedir. Aynı zamanda iş doyumunu, motivasyon, verimlilik, iş birliği ve sosyal ilişkilerin yüksek olduğu bir iklimin oluşmasını destekleyeceği, stres, kaygı, çalışma isteksizliği, huzursuzluk gibi olumsuz örgütsel durumları engelleyebileceği söylenebilir.

Çalışmada okul mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri, pozitif mizah, negatif mizah ve grup dışı mizah alt boyutlar için katılmıyorum; yönetici desteği alt boyutu için kararsızım düzeyindedir. Pozitif mizaha ilişkin öğretmen görüşleri (katılıyorum) yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, Paksoy (2024), Selük (2023), Yukaruç (2022), Çetin ve Akbaba Altun (2018), Zengin (2018), Altınkurt ve Yılmaz (2016), Şahin (2016), Şenol (2013), Sayar (2012), Altınkurt ve Yılmaz (2011), Çimen (2011), Yılmaz (2011), Liman ve Oral Sepetçi (2010) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Negatif mizah iklimine ilişkin öğretmen görüşleri katılmıyorum düzeyindedir. Bu nedenle negatif mizahın okullarda düşük düzeyde çıkması olumlu bir durum olarak ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Selük (2023) ve Şahin'in (2016) araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. Chiang, Lee ve Wang (2016), Cann et al., (2014), Özkan (2008), Romero ve Cruthirds (2007) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Araştırmada grup dışı mizah iklimi alt boyutunun düşük düzeyde olduğunu ortaya konulmuştur. Bu sonuç, Selük'ün (2023) çalışmasının sonucu ile uyumludur. Yönetici desteği alt boyutunda (kararsızım) orta düzeyde olmuştur. Yönetici desteğinin yüksek düzeyde olduğu örgütlerde örgütsel bağlılık, etkililik, memnuniyet ve iş tatmini gibi örgütsel faktörlerinde pozitif bir yapı içinde olacağı belirtilmektedir (Cann, Watson ve Bridgewater, 2014).

Öğretmenlerin mutluluk durumlarına ilişkin görüşleri orta düzeydedir. Oysa öğretmenlerin mutluluk durumlarının yüksek düzeyde olması beklenir. Çünkü mutluluk durumunun hem öğretmenin bireysel yaşamı üzerinde hem de eğitim öğretim üzerinde önemli yansımaları bulunmaktadır. Öğretmenin öğrenciye karşı tutumu ve davranış şekli, yeterliği veya liderlik tavırları öğrenciler için pozitif ve negatif sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Ekinci ve Burgaz, 2009). Öğretmenin olumlu tutum ve yaklaşımlar sergilemesi de hiç şüphesiz ki mutluluğu ile doğru orantılı bir durumdur. Bu nedenle mutlu bir okul ikliminin sağlanmasında öğretmenlerin üstlendiği misyona uygun tavırlar sergilemesi diğer bir anlamda mutlu ve pozitif olması çok büyük önem taşımaktadır (Döş, 2013). Özsoy (2005). Bir öğretmenin coşkulu, samimi, eğlenceli ve güvenilir gibi niteliklere

sahip olmasının, öğretmenin motive edici bir tarz ortaya koymasını ve bununda öğrencilerin öğrenme tutumları için pozitif sonuçlar ortaya çıkaracağını belirtmektedir. Sınıf ortamında öğretmenin pozitif ve mutlu olması öğrenciler için de pozitif ve mutlu bir yaşantının var olmasına olanak sağlamaktadır (Özdemir, 2004). Öğrenci sürekli etkileşim içinde olduğu bir birey olarak karşısındaki öğretmenin mutlu, neşeli ve eğlenceli tavırlar içinde olmasını ister. Böyle bir öğretmenle paylaşacağı ders ortamını da sabırsızlıkla bekler (Sarıtay, 2005). Okullarda mutlu bir öğrenci grubunun oluşturulabilmesi de şüphesiz ki öğretmenlerin mutluluğundan geçmektedir. Çünkü mutluluk da mutsuzluk da bulaşıcıdır (Uğurlu ve Özdemir, 2021).

Bu sonuç, Bozkaya (2023), Elmas (2021), İncekara (2020), Karnak (2020), Ulukan (2020), Birdoğan Kuvvet (2019), Kabal (2019), Sezer ve Can (2019), Düzgün (2016), Bulut (2015) çalışmalarının sonuçları ile örtüşürken, Yazıcı ve Tuna (2023), Aydın (2022), Aydın ve Balyer (2022), Ataç vd. (2022), Erkuş (2022), Aytaç (2021), Ergüven (2020), Özgenel ve Bozkurt (2020), Şahin (2020), Çetin ve Polat (2019), Korkut (2019), Mumcu Özdemir ve Kış (2019), Arslan (2018), Moçoşoğlu ve Kaya (2018), Demir ve Murat (2017), Soyaldın'ın (2007) araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir.

Öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin algıları ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r=,160$; $p<,01$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre, okul mizah ikliminin olumlu yönde seyir izlemesi, öğretmenlerin mutluluğunu azda olsa olumlu yönde artırmaktadır. Mizah yardımı ile negatif duygulardan uzaklaşma ve sosyal ortamda iletişimi olumlu yönde geliştirmesine çalışılmaktadır (Şahin, 2017). Espirili ve samimi kişilik özelliklerine sahip birey bu bireysel özelliklerini soğuk iş ortamı yerine daha samimi ve sıcak bir çalışma ortamında çok daha rahat bir şekilde sergileyebilir (Çelikten ve Çelikten, 2018). Mizah içeren tavır ve davranışların topluluk içinde kullanım sıklığı ve şekli, yarattığı sonuçlar vesilesi ile ortamdaki iletişimin boyutlarını etkileyeceği söylenebilir (Çetin, 2009). Toplum içinde sıcak, samimi ve etkili bir iletişim ortamının oluşması ve bu sayede örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde mizahın kullanımının etkili bir faktör olduğu belirtilmektedir (Ulusoy ve Bozdağ, 2022).

Öğretmenlerin pozitif mizah algısı ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde ($r= ,262$; $p< ,01$) anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Pozitif mizah ikliminin hâkim olduğu çalışma ortamlarında personelin mizahi bir bakış açısı ile hayata baktıkları, iletişimde iyimserlik, özgüven, neşeli ve eğlenceli olma, duygusal anlamda pozitif olma gibi olumlu özelliklere sahip olduğu belirtilmektedir. Dolayısı ile pozitif mizah ikliminin hakim olduğu okul ortamında öğretmen mutlu, keyifli, neşeli, iyimser ve olumsuz duygulardan uzak bir tavır sergiler. Mizah olgusu örgütte bilinçli bir şekilde kullanıldığında örgüt için yapıcı etkileri olacaktır (Cann et al., 2014).

Okul mizah ikliminin bir alt boyutu olan negatif mizah iklimi ve öğretmen mutluluğu arasında istatistiki olarak pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r= ,820$; $p< ,01$) bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Negatif mizahı bireyler örgütlerde birbirine tehditsel söylemler

söylemek, alay etmek, birbirini incitmek gibi negatif duygular için kullanabilmektedir. Negatif mizah, diğer kişi ile tehdit içeren alay ifadeleri kullanma, birbirini kırabilecek latifelerde bulunma gibi olumsuz duygular yaratan mizah türüdür. Negatif mizah tarzı kullanmayı tercih eden kişi bu sayede kendi içinde bir doyum sağlamak ister (Şahin, 2017).

Grup dışı mizah ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($r = ,592$; $p < ,01$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Selük'ün (2023) araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Grup dışı mizahın ağırlığının hissedildiği örgütlerde adalet, bağlılık, iş doyumunu vb. örgütsel olgularla negatif bir tutum olduğu belirtilmektedir (Cann et al., 2014). Örgütün politika, strateji ve çalışma şartlarından duyulan memnuniyetsizlik yaygın bir haldir. Bu durum örgüt ortamında grup dışı paydaşlara karşı alaycı tutum ve söylemler olarak sergilenebilir (Taylor ve Bain, 2003).

Yönetici desteği ile mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r = ,822$; $p < ,01$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Selük'ün (2023) araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Yönetici desteğinin bulunduğu örgütler için mizah yoğun kullanılacak ve örgütte yaşanan problemler ile baş etmek için kullanılabilecektir (Şahin, 2016). Büyükyılmaz (2018), yöneticinin tercih ettiği çalışmasında, yönetici tarzının çalışanların tutumunu büyük oranda etkilediğini ortaya koymuştur. Örgütte yerleşen mizah iklimi için, yönetici desteği boyutunun üst düzeyde olduğu iş ortamında aidiyet duygusu, mutluluk ve iş doyumunu gibi örgütteki olumlu duyguların pozitif yönde bir artış göstereceği ifade edilmektedir (Cann et al., 2014).

Öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkim algıları, onların mutluluklarının anlamlı bir yordayıcısıdır ($R^2 = ,026$). Buna göre, öğretmenlerin okul mizah iklimine ilişkin algılarının, onların mutluluklarının %2,6'sını açıklamaktadır. Bu sonuç, Selük'ün (2023) araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Mutluluğun çok boyutlu bir kavram olduğu düşünüldüğünde, mizah iklimi bu bütün içinde küçük fakat dikkate değer bir rol oynamaktadır. Bu nedenle mizah iklimi, mutluluğun belirlenmesinde tek başına yeterli değildir; ancak olumlu bir örgütsel atmosferin oluşumuna katkı sunması açısından önemlidir.

Bu çalışma kapsamında elde edilen veriler ışığında bundan sonra yapılacak çalışmalar için aşağıdaki öneriler yapılabilir:

Okullarda yönetici ve öğretmenlere yönelik mizah iklimini geliştirici çalışmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin mutluluk düzeylerini arttırıcı çalışmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin mutluluğunu etkileyen değişkenlere ilişkin nitel çalışmalar yapılabilir

Okullarda mizah iklimini etkin kılmaya yönelik nitel çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Akduman, G.ve Yüksekbilgili, Z. (2015). *İnsan kaynaklarında yeni bir vizyon: Mutluluk yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Akın, O. ve Aktar, A. (2019). Muhasebe meslek mensuplarında mesleki yabancılaşmanın işyeri mutluluğu üzerine etkisi: Burdur İli ve Bucak İlçesi'nde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (2), 1-24. <https://doi.org/10.29131/uiibd.570312>
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32), 122-143.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mizah tarzları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1 (2), 1-8.
- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 377-404. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.1-5000128614>
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ataç, İ., Yüksel, S., Dursun, İ.E. ve Özgenel, M. (2022). Türkiye' de öğretmenlerin örgütsel mutluluğu konulu lisansüstü tezlerin analizi (2000-2021): Bir sistematik derleme çalışması. *EKEV Akademi Dergisi*, 92, 297-313. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1107608>
- Aydın, M. (2022). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışları ile öğretmenlerin okul mutluluğu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, M. ve Balyer, A. (2022). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin duygu yönetimi davranışları ile öğretmenlerin okul mutluluğu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 15 (91), 91-116. [10.29228/JASSS.61819](https://doi.org/10.29228/JASSS.61819)
- Aydın, İ. (2006). *Türkçe derslerinde mizah kullanımının öğrenci tutum ve başarısına etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aytaç, M.S. (2021). *Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Şanlıurfa örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Bangır Alpan, G. (2020). Mizah, yaratıcılık ve öğretmenler üzerine bir araştırma. D. Peker Ünal-F. Demir (Ed.). *Eğitime adanmış yarım asır Prof. Dr. Tayyip Duman'a armağan içinde* (ss. 162-177). Ankara: Pegem Akademi.
- Benevene, P., Ittan, M.M. ve Cortini, M. (2018). Self-esteem and happiness as predictors of school teachers' health: The mediating role of job satisfaction, *Frontiers in Psychology*, 9 (933), 1-5. [10.3389/fpsyg.2018.00933](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00933)
- Berk, R.A. (2000). Does humor in course tests reduce anxiety and improve performance? *College Teaching*, 48 (4), 151-158. <https://doi.org/10.1080/87567550009595834>
- Birdoğan Kuvvet, A. (2019). *Okul müdürlerinin öğretim liderlikleri ile sınıf öğretmenlerinin örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bozkaya, A. (2023). *Ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin öğrenen okul algı düzeyleri ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2022). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Büyükyılmaz, O. (2018). Yöneticilerin olumlu ve olumsuz mizah kullanımı ile çalışan tutumları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 125-150. <https://doi.org/10.18037/ausbd.566785>
- Cann, A., Watson, A.J. ve Bridgewater, E.A. (2014). Assessing humor at work: The humor climate questionnaire. *Humor - International Journal of Humor Research*, 27 (2), 307-323. <https://doi.org/10.1515/humor-2014-0019>
- Chiang, Y., Lee, C. ve Wang, H. (2016). Effects of classroom humor climate and acceptance of humor messages on adolescents' expressions of humor. *Journal of Research and Practice in Children's Services*, 45, 543-569. <https://doi.org/10.1007/s10566-015-9345-7>
- Crawford, C.B. (1994). Strategic humor in leadership: Practical suggestions for appropriate use. *ERIC Database*. ED 369107.
- Çelikten M. ve Çelikten, Y. (2018). Okul yöneticilerinin mizah ve disiplin anlayışı. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8, 453-467. <https://doi.org/10.26466/opus.392882>
- Çetin, M. (2009). Çalışanların mizah tarzlarının işe ilişkin duygusal iyilik algıları üzerine etkisi ve sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki şartlı değişken rolü (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, S. ve Polat, S. (2019). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının analizi. 14. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Tam Metin Bildiri Kitabı. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Çetin, L. ve Akbaba Altun, S. (2018). Okul yönetiminde mizah kullanımına ilişkin yönetici görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1 (2), 85-97.
- Çetinkaya, B. (2006). Türkiye Türkçesinde mutluluk ve üzüntü göstergeleri (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, B. (2011). Devlet ve özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğretim sürecinde mizah kullanma yeterlilikleri konusundaki algılarının incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53 (2), 275-294. <https://doi.org/10.1177/a010564>
- Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7 (13), 347-378. <https://doi.org/10.26466/opus.347656>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Doğan, T. ve Çotok, N.A. (2011). Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (36), 165-172.
- Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38 (170), 267-282.
- Düzgün, O. (2016). Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Edmunds, L. D. ve Pryce Jones, J. (2008). Relationships between happiness, overtime, sick leave and intention to stay or leave. *Selection and Development Review*, 24 (1), 8-12.
- Ekinci, E. ve Burgaz, B. (2009). İstenmeyen öğrenci davranışlarının öğretmen ve okuldan kaynaklanan nedenleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22, 91-111.
- Elmas, E. (2021). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve verimlilik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Ergün, M. (2009). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Pegem Akademi
- Ergüven, H. (2020). Okul müdürlerinin kullandıkları güdüleyici dil ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Erkuş, H. (2022). Okul müdürlerinin algılanan duygusal zekaları ile öğretmen mutluluğu arasındaki ilişki (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference*. MA: Pearson Education, Boston
- Güney, A. (2021). *Örgütlerde mizah, örgüt iklimi ve bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hurren, B. L. (2006). The effects of principals' humor on teachers' job satisfaction. *Educational Studies*, 32 (4), 373-385. <https://doi.org/10.1080/03055690600850321>
- İncekara, S. (2020). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel mutluluk ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- Kangal, N. (2013). *Sosyal sermaye teorileri ve sosyal sermaye kalkınma ilişkisi: Türkiye örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karnak, B. (2020). *Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile örgütsel mutlulukları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kesebir, P. ve Diener, E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3 (2), 117-125. <https://doi.org/10.1111/j.1745-916.2008.00069.x>
- Korkut, A. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel mutluluk, örgütsel sinizm ve örgütsel adalet algılarının analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Kotaoğlu, Z. (2019). *Temel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yöneticilerine güveni ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki (Sakarya ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora ezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Kun, A. ve Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Curent Psychology*, 41, 185 – 189. <https://rdcu.be/erSmS>
- Liman, B. ve Oral Paksoy, A. (2024). Okul öncesi öğretmenlerinin mizah tarzları ile psikolojik iyi oluş ve çocuklar için kullandıkları mutluluk artırıcı stratejilerin incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 14 (2), 200-224. <https://doi.org/10.23863/kalem.2023.271>
- Malone, P. B. (1980). Humor: A double-edged tool for today's managers? *Academy of Management Review*, 5 (3), 357-360. <https://doi.org/10.2307/257110>
- Martin, R.A., Puhlik Doris, P., Larsen, G., Gray, J. ve Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37, 48-75. [https://doi.org/10.1016/S00926566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S00926566(02)00534-2)
- Martin, R.A. (1998). Approaches to the sense of humor: A historical review. In R. Willibald (Ed.). *The sense of humor: explorations of personality characteristic*. Berlin/New York: Mouton de Gruyter.
- Matthias, G. (2014). *The relationship between principals' humor style and school climate in isconsin's public middle schools* (Doctoral thesis). University of Wisconsin Milwaukee UWM Digital Commons, Madison.
- Michalos, A.C. (1991). Global report on studentwell-being. *Life Satisfaction and Happiness*. New York: Springer-Verlag.
- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3 (1), 52-70. <https://doi.org/10.22596/2018.0301.52.70>
- Mumcu Özdemir, D. ve Kış, A. (2019). *Öğretmenlerin mutluluk düzeylerinin incelenmesi: Gaziantep ili örneği*. 4. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, İzmir.
- Özçelik, A. ve Yıldız, K. (2021). Okul yöneticilerinin çatışma yönetim stratejileri ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7 (44), 1593-1607. [10.31589/JOSHAS.725](https://doi.org/10.31589/JOSHAS.725)

- Özdemir, İ. E. (2004). İstenmeyen davranışlar. Ş. Erçetin ve M.Ç. Özdemir (Ed.). *Sınıf Yönetimi* içinde (ss. 55-72). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Özgenel, M. ve Bozkurt, B.N. (2020). Okul mutluluğunu yordayan bir faktör: Öğretmenlerin politik becerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 7 (2), 130-149. <https://doi.org/10.33907/turkjes.701230>
- Özkan, H.İ. (2008). *Öğretmen ve öğrencideki mizah anlayışının sınıf atmosferine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özocak, A. ve Yılmaz, E. (2020). Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilmelerinin örgütsel mutluluklarına etkisi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 80-94.
- Özsoy, O. (2005). *Etkin öğrenci etkin öğretmen etkin eğitim*. Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- Öztekin, H. (2016). *Mutlu insanların küçük sırları*. Nokta e-kitap.
- Pazar, B. (2021). *Öğretmen özerkliği ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Raj, R., Tiwari, G. K. ve Rai, P. K. (2019). Assessing the predictive strengths of school organizations and organizational cultures in interdependent happiness of the secondary school teachers. *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 7(6), 1093-1101.
- Rein, R.P. ve Rein, R. (2005). *Çocuğunuzun beceri ve yeteneklerini nasıl geliştirebilirsiniz?* (Çev: S, Gökten). İstanbul: Özgür Yayınları.
- Recepoglu, E. (2015). Liselerde görev yapan okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi.*, 4 (3), 31-46. <https://doi.org/10.30703/cije.321373>
- Recepoglu, E. (2011). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Romero, E.J. ve Cruthirds, K.W. (2007). The use of humor in the workplace. *The Academy of Management Perspectives*, 20 (2), 58-69. <https://doi.org/10.5465/amp.2006.20591005>
- Sarıbıyık, O. ve Yirci, R. (2023). Öğretmenlerin örgütsel mutlulukları ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kahramanmaraş Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 171-197.
- Sarıtaş, M. (2005). Sınıf yönetimi ve disiplinle ilgili kurallar geliştirme ve uygulama. L. Küçükahmet (Ed.). *Sınıf yönetiminde yeni yaklaşımlar* içinde (ss. 44-84). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Sarıer, Y. (2024). Öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7 (1), 222-248. <https://doi.org/10.33400/kuje.1405523>
- Sayar, B. (2012). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile umutsuzluk ve boyun eğici davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Selük, Ş.N. (2023). *Okulların mizah ikliminin öğretmenlerin iş doyumuna olan etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.
- Semerçi, Ç. (2003). Eğitim sisteminde öğrencilerin kalitesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2), 203-210.
- Sepetçi, C. (2010). *Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının betimlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Sezer, Ş. ve Can, E. (2019). Okul mutluluğu: Bir ölçek geliştirme ve uygulama çalışması. *Avrasya Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 19 (79), 167 – 190.
- Soyaldın, Z.S. (2007). Orta öğretim öğrencilerinin öfke ifade tarzları ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Steele, K.E. (1998). *The positive and negative effects of the use of humor in the classroom setting*. Masters Theses. M.A. Thesis, Salem-Teikyo University.
- Şahin, B. (2020). *Okul müdürlerinin liderlik stillerinin okul mutluluğunu yordama düzeyi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Şahin, A. (2017). İlköğretim kurumu yöneticilerinin mizah tarzları ve okullarındaki mizah iklimi arasındaki ilişki. *JASS International Journal of Social Science*, 59, 25-52. [10.9761/JASSS7198](https://doi.org/10.9761/JASSS7198)
- Şahin, A. (2016). İlköğretim kurumu yöneticilerinin yönetsel ilişkilerinde kullandıkları mizaha ilişkin görüşler ile mizah iklimi, yöneticilerin mizah tarzları ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış doktora tezi). Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Şenol, B. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışları ve mizah anlayışları (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Taylor, P. ve Bain, P. (2003). Subterranean worksick Blues': Humour as subversion in two call centres. *Organization Studies*, 24 (9), 1487-1509. <https://doi.org/10.1177/0170840603249008>
- Tetik, T.H. (2022). Örgütlerde mizah kullanımına genel bir bakış: Web of science veri tabanına dayalı bibliyometrik bir analiz. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 223-244.
- Tsukawaki, R., Imura, T., Kojima, N., Furukawa, Y. ve Ito, K. (2020). The correlation between teachers' humor and class climate: A study targeting primary and secondary school students. *Humor*, 1-17. <https://doi.org/10.1515/humor-2019-0021>
- Tümekaya, S. (2006). Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve mizahı yordayıcı değişkenler. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 23, 200-208.
- Uğurlu, C.T. ve Sözer Özdemir, Ö. (2021). Özel okulda mutlu bir öğretmen olmak. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (1), 64-84.
- Ulukan, M. (2020). Öğretmenlerin mutluluk ile psikolojik sağlamlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13 (73), 620-631.
- Ulusoy, N. ve Bozdağ, R. (2022). Eğitim örgütlerinde mizah. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 9 (90), 2778-2787. <https://doi.org/10.26450/jshsr.3369>
- Yazıcı, B.N. ve Tuna, C. (2023). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin incelenmesi (Rize ili örneği). *Kosova Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 58-76. [10.29228/kerjournal.68286](https://doi.org/10.29228/kerjournal.68286)
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık
- Yılmaz, K. (2011). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 27-44.
- Yukarıç, S.İ. (2022). Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Zengin, T. (2018). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüleri, İstanbul.
- Williams, R.A. ve Clouse, R.W. (1991). Humor as a management technique: Its impact on school culture and climate. *Education, Psychology. ERIC database (ED 337 866)*.