

Kocaeli Üniversitesi

Eğitim Dergisi

E-ISSN: 2636-8846

2018 | Cilt 1 | Sayı 2

Sayfa: 85-97



**Kocaeli University
Journal of Education**

E-ISSN: 2636-8846

2018 | Volume 1 | Issue 2

Page: 85-97

**Okul Yönetiminde Mizah Kullanımına İlişkin Yönetici
Görüşleri**

**Opinions of Administrators' Humor Use in School
Administration**

Leyla ÇETİN

Başkent Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, leylaacetin@hotmail.com

Sadegül AKBABA ALTUN

Başkent Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, akbabas@baskent.edu.tr

Bu çalışma, Çetin (2014) tarafından hazırlanan "Okul Yönetiminde Mizahın Etkisi" başlıklı tezsiz yüksek lisans projesinden üretilmiştir.

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Gönderim Tarihi

02 Ekim 2018

Düzeltilme Tarihi

14 Kasım 2018

Kabul Tarihi

20 Kasım 2018

Önerilen Atıf

Recommended Citation

Çetin, L., & Akbaba Altun, S. (2018). Okul yönetiminde mizah kullanımına ilişkin yönetici görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(2), 85-97. <http://dx.doi.org/>

ÖZ

Okul yöneticilerinin görev, sorumluluk ve rollerine yönelik çok fazla araştırma yapılmıştır ancak, okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile ilgili olarak sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Başarılı okul yöneticilerinin önemli özelliklerinden birisi olan okul müdürlerinin mizah anlayışı ve bunun yönetime olan yansımaları konusunda çok sınırlı araştırma olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı okul yönetiminde mizahın kullanımına ilişkin okul yöneticilerinin görüşlerini belirlemektir. Araştırma, nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini Ankara ili Mamak ilçesine bağlı olan ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan gönüllü 15 okul yöneticisi oluşturmuştur. Okul yöneticilerinden veriler yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla elde edilmiştir. Toplanan verilerin analizi içerik ve betimsel analiz yöntemi ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin mizaha olumlu bir atıfta buldukları görülmüştür. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin, katılımcı mizah tarzını göreceli olarak diğerlerine göre daha fazla kullandığı, en az kullanılan ise saldırgan mizah olduğu söylenebilir. Okul yöneticilerinin mizah tarzlarına olumlu ve olumsuz olarak gruplayarak bakıldığında, bu araştırmadaki okul yöneticilerinin olumlu mizah tarzlarını daha çok kullandıkları söylenebilir. Okul yöneticilerine göre mizahın yönetime olan olumlu etkileri; mizahın iş ortamında motivasyonu ve verimliliği arttırdığı, stresli durumlarda ortamı yumuşattığı, öfke ve sıkıntıları dağıttığı, iletişimi arttırdığı, anlatılmakta sıkıntı yaşanan konuların anlatımını kolaylaştırdığı ve sorunları daha kolay çözüme ulaştırdığı bulunmuştur. Okul yöneticilerine göre mizahı yönetimde kullanmanın olumsuz etkileri de yanlış anlaşılmalara sebep olması, mizah ile yöneticinin saygınlığı ve otoritesinin azalabileceği, disiplinsizliğe sebep olabileceği, mizahın çalışanları aşağılamaya ve incitmeye neden olabileceği, yöneticinin işini ciddiye almadığı, bilgisiz ve yetersiz olduğu algısının oluşacağı endişesi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin mizah tarzları hakkında bilgilendirilerek, olumlu mizah tarzları kullanmalarına teşvik edilmesi yararlı olabilir.

Anahtar Sözcükler: Mizah, Mizah tipleri, Nitel araştırma, Okul yöneticisi

ABSTRACT

Although, there have been many research conducted on duties, responsibilities and roles of school administrators, there is limited research on school administrators' personality traits. There is also limited research on humor which is one of the important characteristics of successful school administrators, and the effect of school principals' humor understanding on administration. The aim of this study is to determine the opinion of school administrators' use of humor in school administration. This research was conducted in Mamak, Town of Ankara by using qualitative research. The participants included 15 volunteer school administrators from elementary, middle and high schools in Mamak. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed by using descriptive and content analysis. It was found that school administrators attribute positive meaning to humor. Participants relatively use affiliative humor style more compared to others, and use aggressive humor style the least. When school administrators' humor styles are grouped as positive and negative, it seems that school administrators use positive humor style. It was found that there are positive effects of using humor in school administration such as; humor using in workplace increase the productivity and motivations, relaxing the people in stressful situations, causing disappear of anger and burdens, enhancing the communication, helps to discuss problems more easily and facilitates the solution for the problems. It was also found that the negative effect of using humor in school administrations are causing, the misunderstanding, lessening the power and reputation of school administrators, causing the lacking the discipline, causing insulting and hurt of the employees, administrators who are not taking the duties as seriously and perceived as incompetent and insufficient in doing their jobs. Informing school administrators about humor styles may be beneficial for them to use positive humor style at work.

Keywords: Humor, Humor style, School administrator, Qualitative research,

GİRİŞ

Okul yöneticilerinin görev, sorumluluk ve rolleri ile ilgili çok fazla araştırma yapılmıştır ancak okul yöneticilerinin kişilik özelliklerine yönelik sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Özellikle okul müdürlerinin mizah anlayışı ve bunun yönetime olan yansımaları konusunda çok sınırlı araştırma olduğu (Bkz, Çelikten ve Çelikten, 2018; Hurren, 2006; 2008; Özdemir, Sezgin, Kaya ve Receptoğlu, 2011; Receptoğlu ve Özdemir, 2012; Şenol, 2013; Yirci, Özdemir ve Kartal, 2016 vb.) görülmektedir. Bu araştırmalarda yönetimde mizah konusunun çalışılması diğer araştırmacılara önerilmektedir. Gürbüz, Erdem ve Yıldırım'ın (2013) başarılı okul müdürleri ile yaptıkları çalışmada mizahın başarılı okul müdürlerinin özelliklerden birisi olduğu tespit edilmiştir.

İlköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışları ve mizah anlayışları Şenol (2013) tarafından yüksek lisans tezi olarak çalışılmıştır. Bu çalışmada ilköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışları arttıkça mizah anlayışlarının da arttığı gözlenmiştir. Hurren'in (2006; 2008), okul müdürlerinin mizah yeteneklerini kullanmalarının, öğretmenlerin iş doyumuna olan etkilerini belirlemek amacıyla öğretmenlerle yaptığı çalışma sonuçlarına göre; işyerinde mizah yeteneklerini paylaşan müdürlerin, paylaşmayanlara ya da çok az paylaşanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını göstermiştir. Yine liselerde görev yapan okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasındaki ilişki Receptoğlu ve Özdemir (2012) tarafından incelenmiştir. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çelikten ve Çelikten (2018) literatür taramasına dayalı yazdıkları makalelerinde okul yöneticisi tarafından iletişimde mizahi bir yol izlenmesinin, zorlukları kolaylaştırmak, olumsuzlukları olumluya dönüştürmek için hep birlikte çalışma isteğine neden olacağını belirtmişlerdir.

Mizah, Türk Dil Kurumu Sözlüğü tarafından (www.tdk.gov.tr) gülmece olarak ele alınmıştır ve gülmece "eğlendirme, güldürme ve bir kimsenin davranışına incitmeden takılma amacını güden ince alay" olarak tanımlanmıştır. Berk (2001) mizahın; endişeyi, gerilimi, stresi, depresyonu ve yalnızlığı azaltma; özsaygıyı, umudu ve enerjiyi pekiştirme, güçlenme ve kontrol hissi yaratma gibi sekiz psikolojik etkisinden söz etmektedir.

Mizah, birçok kültürde istendik ve olumlu bir kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir (Yerlikaya, 2003). Hatta kişinin kendisine ve karşısında bulunan kişilere yönelik olumlu yani, saygılı ve ilişkileri geliştirici yönde mizah kullanımı, kendini gerçekleştirmiş bir insan özelliği olarak kabul edilmektedir (Aydın, 2008).

Mizaha konu olan alanlar toplumsal bir olgu olması nedeniyle, toplumsal konulardır. Bu toplumsal konular, mizahta ele alınış biçimi ile güldürürken eğlendirmeyi, düşündürmeyi ve yıkıcılığı da içinde barındırır (Erözkan, 2009). Gelenekler ve görenekler, toplumsal yapı ve yönetimler, iktidarın neden olduğu kaoslar mizahın temel konuları olmuştur. Eğitim de bir olgu olarak mizahın konusu olmuştur. Savaş'a (2009) göre mizahı, olay ve durumlara farklı açılardan bakabilme becerisi, yaratıcılığın gelişimi için çok önemli bir edebiyat ve sanat ürünü olarak tanımlayabiliriz. İlhan (2005) mizahın psikolojik ve fiziksel sağlığa faydalı olduğu, kişiler arası ilişkileri geliştirdiği, gerginliği azalttığı ve sonuçta bireylerin yaşam kalitesine katkı sağladığını belirtmektedir.

Mizah, kullanıldığı çevresel koşullar ve sosyal koşullara göre değişiklik göstereceğinden, mizahı kullanırken zamanlama, algılama, içerik ölçülerinin ve karşı taraf açısından nasıl algılanacağını dikkate alınması gerekir (Öner, 2012) Bir örgüt olan okul yönetiminde mizahın kullanımının okul yönetimine olumlu etkisinin olduğu belirtilmiştir. Okul müdürlerinin mizah yeteneklerini kullanmalarının, öğretmenlerin iş doyumuna olumlu etkisinin olduğu (Hurren, 2006; 2008), okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasında ilişkinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu (Receptoğlu ve Özdemir, 2012), okul yöneticisi tarafından iletişimde mizahi bir yol izlenmesinin, zorlukları kolaylaştırdığı, olumsuzlukları olumluya dönüştürdüğü ve birlikte çalışma isteğini arttırdığı (Çelikten ve Çelikten, 2018) ifade edilmiştir. Mizahın örgütte

kullanımında dikkatli davranılması gerekmektedir. Kimileri yapılan şakayı kırıcı ve rahatsız edici bulabilir. Bu da kişinin değerini düşürebilir ve belki de ününe zarar verebilir (Hurren, 2006; 2008). Yapılan yanlış bir mizahi yaklaşım, kişinin değerlerine, prensiplerine ve hareketlerine saygısızlık, kışkırtma veya tehdit oluşturabilir. Bu tarz mizahi yaklaşımlar, iş yerindeki huzuru sarsar. Çalışanlar işten soğuyabilir, sinirli ve gergin olabilirler. Diğer bir risk ise esprinin gereksiz bir şekilde kullanılması dikkatin dağılmasına neden olmasıdır (Hurren, 2006; 2008).

Literatürdeki mizah tarzları genellikle Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir'in (2003) belirlediği ikisi olumlu ikisi olumsuz olarak nitelendirilen dört mizah tarzından oluşmaktadır. Bu mizah tarzları katılımcı mizah, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarıdır. Katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah olumlu olarak ele alınırken, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah olumsuz olarak ele alınmaktadır. Bir örgüt olarak kabul edilen okulda mizah kullanımının literatürde olumlu yanları (Bakz, Çelikten ve Çelikten, 2018; İlhan, 2005; Sepetçi, 2010; Şenol; 2013; Tümkiye, 2006) olduğu ifade edilirken yine mizah kullanılmasının olumsuz yönlerinin olabileceği de (Bkz, Erözkan, 2009; Hurren, 2006; 2008) tartışılmaktadır. Mizah kullanımının olumlu yanı olarak örneğin Sepetçi (2010) müdür öğretmen iletişimini arttıracaklarını bunun da dolaylı da olsa öğrenci başarısına yansıtacağını ve verimi artıracaklarını belirtmiştir (Hurren, 2006; 2008). Ancak, mizah yeteneğini kullanırken yöneticilerin dikkatli olması, bağlamı dikkate alması ve incitici bir şekilde mizahı kullanmaması gerekmektedir (Öner, 2012). Türkiye'de okul yöneticilerinin okul yönetiminde mizahın etkisi nicel yaklaşımlarla çalışılmıştır. Ancak mizahın yönetimdeki etkilerinin olumlu ve olumsuz yanlarının günlük uygulamalarda nasıl olduğunun derinlemesine çalışılmadığı görülmüştür. Bu çalışmada okul müdürlerine göre, okul yönetiminin yönetimde mizah kullanılmasına ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Bu çalışmada ayrıca, okul müdürlerine göre mizahın okul yönetiminde kullanımının olumlu ve olumsuz yönleri belirlenmeye çalışılmıştır.

YÖNTEM

Okul yöneticilerinin okul yönetiminde mizahın kullanımına yönelik görüşlerini inceleyen bu araştırma nitel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2016), nitel araştırmayı kuram oluşturmayı temel alan sosyal olguları buldukları ortamda değerlendiren bir araştırma olarak tanımlamıştır. Mizah gibi sosyal olguları araştırmak isteyenler, gözlem ve mülakat gibi niteliksel yöntemler kullanarak, bir olgunun altında yatan durumu anlamlandırarak daha sağlıklı yorumlar ortaya çıkarabilirler.

Araştırma Deseni

Bu araştırmanın temel amacı okul yönetiminde mizahın nasıl kullanıldığının; olumlu ve olumsuz etkilerinin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmada, katılımcıların mizah yönlerinin kendi bakış açılarıyla okul yönetimine etkisinin ortaya konulması hedeflenmiştir. Belirlenen araştırma konusuna uygun olarak olgu bilim yaklaşımı seçilmiştir.

Olgu bilim araştırmalarının temelinde kişinin öznel tecrübeleri ve olaylara yüklediği anlamın açığa çıkarılması önemlidir. Olgu bilim araştırma yaklaşımı, bireyin içinde yaşadığı çevreyi anlamasında kişisel algı, inanç, tutum, eğilim, his ve duygulara değer vererek bunların kişinin bireysel evrenini oluşturduğunu ifade etmektedir (Akturan ve Esen, 2008). Akturan ve Esen'e göre (2008) olgu bilime dayalı araştırma bireyin deneyimlerine değer verir ve bireylerin deneyimlerine yükledikleri anlamları temel alarak araştırma sonuçlarına ulaşır. Bu çalışmada da okul yöneticilerinin deneyimlerine dayalı olarak onların okul yönetiminde mizaha ilişkin görüşleri belirlenecektir.

Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları Ankara ili Mamak ilçesine bağlı olan ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticilerinden oluşmaktadır. Bu yöneticiler kolay ulaşılabilir aynı zamanda da gönüllü örneklemelerdir. Belirlenen okullarda görev yapan 15 okul yöneticisine araştırma

kapsamında görüşme formu uygulanmıştır. Mülakata katılan yöneticiler araştırma etiği çerçevesinde Y1, Y2, Y3, Y4, Y5,..., Y15 kodları ile kodlanmıştır. Katılımcıların dokuzu ilkokul yöneticisi, üçü ortaokul yöneticisi, üçü ise lise yöneticisidir. Yöneticilerin altısının yöneticilik kıdemi 10-15 yıl arasında, üçünün kıdemi 5-10 yıl arasında iken altı yöneticinin kıdemi ise 0-5 yıl arasındadır.

Verilerin Toplanması

Veriler yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla toplanmıştır. Görüşme soruları hazırlanırken, katılımcıların sahip oldukları mizah tipi ve okul yönetimine mizahın etkisini tespit etmeye yönelik sorular hazırlanmış ve uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşünden sonra görüşme formu hazırlanmış ve uygulanmıştır. Görüşme soruları aşağıdadır.

1. Mizah denince aklınıza ne gelir?
2. Çevrenizdeki insanlara şaka yapar mısınız, size şaka yaptıklarında nasıl bir tavır sergilersiniz?
3. Okulunuzda olumlu bir iletişim ortamı oluşturmak için mizahtan ne şekilde yararlanırsınız?
4. Okulunuzda istemediğiniz bir nedenden dolayı üzüldünüz ve strese girdiniz. Nasıl bir tavır sergilersiniz? Bu durumda bile espri yapar mısınız? Örneklerle açıklayabilir misiniz?
5. Birisi bir hata yaptığında onunla dalga geçecek şekilde espri yapar mısınız? Örnek verebilir misiniz?
6. Zaman zaman kendinizle dalga geçtiğiniz olur mu? Örnekler vererek açıklayabilir misiniz?
7. Mizah ve yönetim ilişkisi konusunda neler söylemek istersiniz? Size göre mizahla izah olur mu? Örnek verebilir misiniz?
8. Mizahi yaklaşımınızın okul yöneticiliğinizdeki olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?
9. Bunların dışında neler söylemek istersiniz?

Verilerin Analizi

Öncelikle bütünü kavrayabilmek için veriler okunmuş ve bu sayede bütünsel bir algıya ulaşılmıştır. Elde edilen veriler, betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analizde elde edilen veriler, önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanırken, içerik analizinde ise yorumlanan veriler daha detaylı bir şekilde incelenir ve betimsel yaklaşımla fark edilmeyen kavram ve temalar keşfedilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Görüşmeden elde edilen veriler önce kodlanmış, özellikle mizah yaklaşımları önceden literatürdeki mizah tarzlarına göre (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir, 2003) ele alınmış ve analiz edilmiştir. Bu mizah tarzları katılımcı mizah, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarıdır. Katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah olumlu olarak ele alınırken, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah olumsuz olarak ele alınmaktadır.

BULGULAR

Okul Yöneticilerin Mizaha İlişkin Görüşleri

Okul yöneticilerine göre mizahın tanımını belirlemeye yönelik olarak "Mizah denince aklınıza ne gelir?" sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır. Tablo 1'e göre araştırmaya katılan yöneticilerin çoğunluğu (8/15) mizahı zeka, yaratıcılık ve nüktedanlık olarak tanımlamıştır. Araştırmaya katılan yöneticilerden Y11 kodlu yönetici bu durumla ilgili "Bana göre mizah hazır cevap içine gizlenmiş güldürme sanatıdır. Mizahın zekadan doğacağına inanıyorum." şeklinde görüş bildirmiştir. Bazı yöneticiler ise (6/15) mizahı, güldürürken düşündürülen espri, resim ve karikatürler olarak tanımlamışlardır. Yöneticilerin ikisi de mizahı eğlence, gülme ve tebessüm etme olarak tanımlamıştır. Belirtilen mizah tanımlarından bir diğeri de mizah; yaşamı anlamlı ve eğlenceli hale getiren ince bakış açısıdır.

Tablo 1. Okul müdürlerine göre mizah

Görüşler	f
Zeka, yaratıcılık, nüktedanlık	8 (Y3,Y4,Y6,Y10,Y11,Y13,Y14,Y15)
Güldürürken düşündüren espri, resim ve karikatürler	6 (Y1,Y2, Y4, Y5, Y10, Y12)
Eğlence, gülme, tebessüm etme	2 (Y3,Y8)
Yaşamı anlamlı ve eğlenceli hale getiren ince bakış açısı	2 (Y7, Y9)

Yöneticilerin Mizah Tarzları

Okul yöneticilerinin mizah tarzları literatürde yaygın olarak kullanılan katılımcı, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yerici mizah türüne göre analiz edilmiştir. Okul yöneticilerinin bu mizah türlerine göre görüşleri aşağıda Tablo 2’de yer almıştır.

Katılımcı Mizah tarzlarına sahip okul yöneticilerini belirlemeye yönelik olarak; *Okulunuzda olumlu bir iletişim ortamı oluşturmak için mizahtan ne şekilde yararlanırsınız?* Sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır.

Tablo 2. Okul yöneticilerinin katılımcı mizah kullanma gerekçeleri

Görüşler	f
İlişkileri geliştirmek ya da iletişimi güçlendirmek için	7 (Y4,Y5,Y7,Y9,Y10,Y13,Y14)
Ortamı yumuşatmak ya da bir sorunu çözmek için	5 (Y1,Y2,Y6,Y11,Y12)
Eğlenmek için	2 (Y6,Y8)

Görüşmeye katılan 15 yöneticiden 7’si, ilişkileri geliştirmek ya da iletişimi güçlendirmek için; 5’i ortamı yumuşatmak ya da bir sorunu çözmek için; 3’ü de eğlenmek için mizahtan yararlandıklarını dile getirmiştir. Örneğin Y10 kodlu yönetici” *Gerek toplantılarda olsun gerekse günlük konuşmalarda mizahtan her fırsatta yararlanmaya çalışırım. Sohbet esnasında konuşmayı esprili bir hale getirmeye çalışırım. Velilerden okulla ilgili beklentilerimizde de esprileri ve güler yüzü kullanmaya çalışırım.*” şeklinde görüş bildirmiştir.

Kendini Geliştirici Mizah tarzına sahip okul yöneticilerini belirlemeye yönelik olarak; *Okulunuzda istemediğiniz bir nedenden dolayı üzüldünüz ve strese girdiniz. Nasıl bir tavır sergilersiniz? Bu durumda bile espri yapar mısınız? Örneklerle açıklayabilir misiniz?* Sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar aşağıdaki şekilde gruplandırılmıştır.

Tablo 3. Okul yöneticilerinin kendini geliştirici mizahı kullanma gerekçeleri

Görüşler	f
Espri yapacak ya da kaldıracak durumda olmam	8 (Y1,Y3,Y4,Y5,Y8,Y11,Y12,Y13)
Hem ortamı hem de kendimi rahatlatmak için espri yaparım	7 (Y2,Y6,Y7,Y9,Y10,Y14,Y15)

Tablo 3’e göre görüşmeye katılan 15 yöneticiden 8’i, yaşanan olumsuz, stresli ya da negatif durumlarda espri yapmadıklarını ya da espriye katılmadıklarını belirtmiştir. 7 yönetici ise tam tersine hem ortamı yumuşatmak hem de kendilerini sakinleştirmek için özellikle espri yaptıklarını belirtmişlerdir. Y13 kodlu yönetici bu konuda” *Bu tür durumlarda espri yapamam. Biraz yalnız kalmaya, oradan uzaklaşıp düşünmeye çalışırım. Sonrasında her yönüyle olayı düşünüp insanları kırmadan sorunun taraflarıyla konuşmaya çalışırım. Bu konuşma esnasında espri yapabilirim.*” Şeklinde görüş bildirmiştir.

Saldırgan Mizah tarzına sahip okul yöneticilerini belirlemeye yönelik olarak; *Birisi bir hata yaptığında onunla dalga geçecek şekilde espri yapar mısınız? Örnek verebilir misiniz?* Sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar aşağıdaki şekilde Tablo 4'te gruplandırılmıştır.

Tablo 4. Okul yöneticilerinin saldırgan mizah kullanma gerekçeleri

Görüşler	f
İlişkileri geliştirmek ya da iletişimi güçlendirmek için	7 (Y4,Y5,Y7,Y9,Y10,Y13,Y14)
Ortamı yumuşatmak ya da bir sorunu çözmek için	5 (Y1,Y2,Y6,Y11,Y12)
Eğlenmek için	2 (Y6,Y8)

Görüşmeye katılan 15 yöneticiden 6'sı, hata yapan kişiyle aralarındaki samimiyete göre dalga geçecek şekilde espri yapabileceklerini; 5'i yapılan yanlış ya da hata karşısında asla espri yapmadıklarını; 4'ü ise böyle bir durumda rencide edici olsa bile espri yapabileceklerini belirtmişlerdir. Y12 kodlu yönetici *"Asla öyle bir tavır sergilemem. Öyle bir espri o kişinin kişiliğine hakaret olur."* şeklinde görüş bildirmiştir.

Kendini Yeric Mizah tarzına sahip okul yöneticilerini belirlemeye yönelik olarak; *Zaman zaman kendinizle dalga geçtiğiniz olur mu? Örnekler vererek açıkla mısınız?* Sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar aşağıdaki şekilde Tablo 5'te gruplandırılmıştır.

Tablo 5. Okul yöneticilerinin kendini yeric mizahı kullanma gerekçeleri

Görüşler	f
Evet, yaparım	13 (Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8,Y9,Y10,Y11,Y13,Y14,Y15)
Hayır, yapmam	2 (Y1,Y12)

Görüşmeye katılan 15 yöneticiden 13'ü zaman zaman kendisiyle dalga geçecek şekilde espri yaptıklarını, 2'si ise asla kendileriyle dalga geçecek şekilde espri yapmadıklarını belirtmiştir. Y7 kodlu yönetici *"Kendisiyle barışık olan herkes zaman zaman kendisiyle dalga geçmeyi de bilir. Hatta kendi haline gülebilir, dostlarıyla paylaşıp onlarında gülümsemesine neden olur."* şeklinde görüş bildirmiştir.

Olumlu ve Olumsuz Mizah Tarzına Sahip Olan Okul Yöneticileri

Tablo 1, 2, 3, 4 ve 5 dikkate alınarak mizah tarzları aşağıdaki şekilde gruplandırılarak Tablo 6'da sunulmuştur. Daha sonra bu tarzlar olumlu olan ve olmayan tarzlar olarak açıklanmıştır.

Tablo 6. Okul yöneticilerine mizah tarzları

Mizah Tarzı	f
Katılımcı Mizah - Olumlu	14 (Y1,Y2,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8,Y9,Y10,Y11,Y12,Y13,Y14,Y15)
Kendini Yeric Mizah - Olumsuz	13 (Y2,Y3,Y4,Y5,Y6,Y7,Y8,Y9,Y10,Y11,Y13,Y14,Y15)
Kendini Geliştirici Mizah - Olumlu	7 (Y2,Y6,Y7,Y9,Y10,Y14,Y15)
Saldırgan Mizah - Olumsuz	4 (Y5,Y7,Y10,Y15)

Olumlu mizah tarzına sahip olan yöneticiler

Araştırmamıza katılan okul yöneticilerinin görüşme sorularına verdikleri cevaplar analiz edildiğinde yöneticilerin çoğunluğu olumlu mizah tarzına sahiptir.

Katılımcı mizah tarzına sahip olan yöneticilerden Y2 kodlu yönetici *"Eğitim kurumumuza olumlu yansıyan her türlü mizahı iletişim aracı olarak kullanırım. Bana göre mizahın olduğu yerde başarı vardır."* şeklinde mizah tarzından bahsetmiştir.

Yine yöneticilerden olumlu mizah tarzlarından bir diğeri olan kendini geliştirici mizah tarzına sahip olan yöneticilerden Y12 kodlu yönetici *"Kendime mutluluk duygusu veren, kendilerini kısa*

ve ya uzun süreli meşguliyet sağlayan işlerin sorumluluğundan ve stresinden uzaklaştıran ve kendimi iyi hissetmeme yol açması nedeniyle, gergin ve sorunlu ortamdan uzaklaşmayı sağlamak amacıyla mizahtan yararlanıyorum.” şeklinde görüş bildirmiştir.

Olumsuz mizah tarzına sahip olan yöneticiler

Görüşme sorularına verilen cevaplara göre yöneticilerin 4 tanesinin olumsuz mizah tarzlarından saldırgan mizah tarzına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu dört yöneticiden Y10 kodlu yöneticinin ilgili mülakat sorusuna karşılık verdiği cevap “*Birisi hata yaparsa onunla dalga geçerim. Diyelim ki öğretmenlerden biri sınıf defterini doldururken hata yaptı. Neyse canım bir şey olmaz, ne ben ne de müfettişler görecektir değil ya!*” şeklinde doğruyu anlatmak amacıyla mizahtan faydalanırım şeklindedir.

Yöneticilerin görüşme sorularına verdikleri cevaplardan 13’ünün ise olumsuz mizah tarzlarından bir diğeri olan kendini yerici mizah tarzına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu mizah tarzına sahip olan yöneticilerden Y11 kodlu yöneticinin cevabı şu şekildedir; “*Yaptığım hatalarla dalga geçtiğim çok olur. Hatta çevremdeki insanlara anlatıp güldüğümüz çok olur. Mesela yaptığım bir hatadan sonra, yaşımla dalga geçip bunu mizah konusu yapabiliyorum. Yaşlılık işte... Yaşıma ver vb. gibi.*”

Araştırmaya katılan 15 okul yöneticisinin büyük çoğunluğu Katılımcı mizah tarzı (olumlu mizah) ile Kendini yerici mizah tarzına (olumsuz mizah) aynı anda sahiptir.

Yöneticilerin Mizahın Yönetime Etkisine Yönelik Görüşleri

Okul yöneticilerinin mizahın yönetime etkisini belirlemeye yönelik olarak; *Mizah ve yönetim ilişkisi konusunda neler söylemek istersiniz? Size göre mizahla izah olur mu? Örnek verebilir misiniz? Mizahi yaklaşımınızın okul yöneticiliğinizdeki olumlu ve olumsuz etkileri nelerdir?* soruları yöneltilmiş ve verilen cevaplar aşağıdaki şekilde Tablo 7 de gruplandırılmıştır.

Tablo 7. Okul yöneticilerine göre mizahın yönetime olumlu etkileri

Mizahın yönetime olumlu etkisi	f
Mizah iş ortamında motivasyonu artırır.	4 (Y1,Y3,Y8,Y9,Y12)
Verimliliğinin artmasında etkilidir.	3 (Y3,Y5,Y9)
Stresli durumlarda ortamın yumuşamasını sağlar.	3 (Y4,Y9,Y10)
Öfke ve sıkıntıların dağılmasında etkilidir.	4 (Y2,Y9,Y11,Y12)
Anlatılmayan, söylenemeyen söz ya da eleştirilerin ifadesinde kolaylık sağlar.	3 (Y4,Y6,Y7)
Sorunların çabuk ve daha kolay çözülmesini sağlar.	3 (Y9,Y11,Y14)
İletişimin kuvvetlenmesinde etkilidir.	3 (Y4,Y9,Y14)

Araştırmaya katılan yöneticiden dördü mizahın iş ortamında motivasyonu artırdığını savunmuştur. Y12 kodlu yönetici bu durumla ilgili “*Mizah insanların kendilerini iyi hissetmelerine yol açması nedeniyle iş motivasyonu sağlanması amacıyla olumlu etki yapar.*” şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcılardan Y9 kodlu yönetici bu durumu “*Öğretmenlere de olumsuz bir durumlarında kızmıyor, hatta yanına bile çağırılmadan olay anında mizahi bir yaklaşımla rahatsızlığını dile getiriyordu. İnsanlar utanıyor, mizahın gülümsetici ve rahatlatıcılığı ile birlikte bir daha yapmamak üzere o mesajı alıyorlardı.*” şeklinde özetlemiştir. Y7 kodlu yönetici ise “*Toplumdaki, kurumdaki, kişideki eksik, kusurlu, hatalı söz ve davranışlarını mizahi anlatımla eleştirmeye çalışırım. Bu eleştiriyle eksikliklerin, hataların, kusurların ortadan kaldırılmasını amaçlarım.*” şeklinde düşüncesini dile getirmiştir.

Tablo 8’e göre, yöneticilerin mizahın olumsuz yönlerine yönelik görüşlerinin ‘*Yanlış anlaşılmalara sebep olabilir.*’ görüşü hakimdir. Diğer bir görüş ise “*Yöneticinin işini ciddiye almadığı, bilgisiz ve yetersiz olduğu algısı*”dır. Y12 kodlu yönetici “*Mizaha fazla ve gereksiz başvurulması kurumun iş ciddiyetinden uzaklaşmasına neden olur.*” şeklinde görüşünü

bildirmiştir. Katılımcılardan Y6 kodlu yönetici ise mizahın ırk, inanç, mezhep vb. hassas konularda sakıncalı olduğunu savunmuştur. Yine aynı yönetici *“Mizahı doğru zamanda ve yerli yerinde kullanmak esastır. Yerinde kullanıldığında amaca ulaşılır, aksi durumda rencide edici ve kırıcı olunabilir. Gereksiz yere yerli yersiz yapılan espriler hem yaparı hem de yapıları zor durumda bırakabilir. Ben yöneticiliğimde kişilerin hassasiyetlerini, espriyi kişilerin kaldırabileceği oranda yapmaya çalışırım.”* şeklinde görüş bildirmiştir. Y15 kodlu yönetici de mizahın çalışanları aşağılamaya ve incitmeye neden olabileceğini savunmuştur. Aynı yönetici bu durumla ilgili *“Yapacağınız mizah insanları aşağılamamalı, mesajınızı net ve incitmeden vermelisiniz ve en önemlisi güldürebilmelisiniz”* şeklinde görüş bildirmiştir. İki yönetici ise mizah ile yöneticinin saygınlığını, otoritesini yitirebileceği görüşüne hakimdir.

Tablo 8. Okul yöneticilerine göre mizahın yönetime olumsuz etkileri

Mizahın yönetime olumsuz etkisi	f
Yanlış anlamalara sebep olabilir.	5 (Y3,Y7,Y9,Y14,Y15,)
Mizah ile yönetici saygınlığını, otoritesini yitirir.	2 (Y5,Y11)
Mizah çalışanları aşağılamaya ve incitmeye neden olabilir.	2 (Y6,Y15)
Disiplinsizliğe sebep olabilir.	2 (Y8,Y10)
Yöneticinin işini ciddiye almadığı, bilgisiz ve yetersiz olduğu algısı oluşturur.	2 (Y3,Y12)

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırmaya katılan okul yöneticileri mizaha olumlu bir atıfta bulunmuşlardır. Yöneticilerin çoğunluğu mizahı zeka, yaratıcılık ve nüktedanlık olarak tanımlamıştır. Bazı yöneticiler ise mizahı, güldürürken düşündürülen espri, resim ve karikatürler olarak tanımlamışlardır. Yöneticilerin ikisi de mizahı eğlence, gülme ve tebessüm etme olarak tanımlamıştır. Erözkan'ın (2009) mizahın güldürürken eğlendirmeyi, düşündürmeyi ve yıkıcılığı da içinde barındırır bakış açısı ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin katılımcı mizah tarzını ilişkileri geliştirmek ya da iletişimi güçlendirmek, ortamı yumuşatmak ya da bir sorunu çözmek veya eğlenmek için kullanmaktadırlar. Araştırmaya katılan okul yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzını bazı yöneticilerin stresli ve negatif durumlarda kullanmadıklarını bazı yöneticilerin de tam tersine hem ortamı yumuşatmak hem de kendilerini sakinleştirmek için kullanmaktadırlar. Saldırgan Mizah tarzına sahip okul yöneticilerinin bu tarzı samimi oldukları ortamlarda hata yapan kişiyle aralarındaki samimiyet derecesine göre saldırgan mizahı kullandıkları, rencide etmemeye çalıştıklarını ve üçte birine yakını da asla kullanmadığını söylemiştir. Zaten literatürde (Bkz, Öner, 2012) bu konuda dikkatli olunması, incitici ve küçük düşürücü olmaması konusunda hassasiyet gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kendini Yeric Mizah tarzına sahip okul yöneticilerinin ikisi hariç diğerleri bu mizah tarzını yaygın olarak kullandıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı mizah tarzının göreceli olarak diğerlerine göre daha fazla kullanıldığı, en az kullanılan ise saldırgan mizah olduğu söylenebilir. Yılmaz (2011) çalışmasında yöneticilerin mizah tarzının katılımcı mizah tarzına daha yakın olduğunu ifade etmişlerdir. Bu araştırmada da göreceli olarak katılımcı mizah tarzı diğerlerine göre daha fazla sergilenmektedir. Yılmaz'ın (2011) araştırmasının tersine Yirci, Özdemir ve Kartal (2016) okul yöneticilerinin mizah yönelimlerinin yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının olumlu ve olumsuz olarak gruplayarak bakıldığında bu araştırmadaki okul yöneticilerinin olumlu mizah tarzlarını daha çok kullandıkları söylenebilir. Kara'nın (2014) yöneticilerin benimsedikleri mizah tarzlarının sınıflandırdığı çalışmasında da uyumlu/olumlu mizah tarzını uyumsuz/olumsuz mizah tarzına göre daha fazla kullandıklarını bulmuştur. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin çoğunluğunun hem olumlu mizah tarzına hem olumsuz mizah tarzına sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Okul yöneticilerine göre mizahın yönetime olan olumlu etkileri; mizahın iş ortamında motivasyonu ve verimliliği arttırmak, stresli durumlarda ortamı yumuşatmak, öfke ve sıkıntıları

dağıtmak, iletişimi arttırma, anlatılmakta sıkıntı yaşanan konuların anlatımını kolaylaştırmak ve sorunların daha kolay çözüme ulaştırmaktır. Hurren (2006; 2008) mizahın öğretmenlerin işdoyumuna olumlu etkisi olduğunu belirtirken; Özdemir, Sezgin, Kaya, Receptoğlu (2011) olumlu mizah tarzına sahip olan öğretmenlerin aynı zamanda stresle sağlıklı başa çıkma tarzlarını daha fazla kullandıklarını bulmuşlardır. Receptoğlu ve Özdemir (2012) de okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye işaret olduğunu belirtmektedirler. Araştırma bulgularımıza paralel olarak Berk (2001) de, mizahın endişeyi, gerilimi, stresi, depresyonu ve yalnızlığı azaltırken; özsaygıyı, umudu ve enerjiyi pekiştirir, güçlenme ve kontrol hissi yarattığını belirtmiştir.

Okul yöneticilerine göre mizahı yönetimde kullanmanın olumsuz etkileri de yanlış anlaşılmalara sebep olması, mizah ile yöneticinin saygınlığı ve otoritesinin azalabileceği, disiplinsizliğe sebep olabileceği, mizahın çalışanları aşağılamaya ve incitmeye neden olabileceği, yöneticinin işini ciddiye almadığı, bilgisiz ve yetersiz olduğu algısının oluşacağı endişesidir. Yöneticilerin mizahın olumsuz yönlerine yönelik görüşlerinin, yanlış anlaşılmalara sebep olabileceği için olumsuz mizahı kullanmadıkları tespit edilmiştir. Mizahın ırk, inanç, mezhep vb. hassas konularda sakıncalı olduğu için kullanılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mizahı kullanan yöneticilerin çok dikkatli olmaları, kendi kişiliklerini ya da karşıdaki kişilerin kişiliklerini incitmeden, yermeden mizahı kullanmaları daha etkili olacaktır. Öner'in de (2012) belirttiği gibi mizah, kullanıldığı çevresel koşullar ve sosyal koşullara göre değişiklik göstereceğinden, mizahı kullanırken zamanlama, algılama, içerik ölçülerinin ve karşı taraf açısından nasıl algılanacağını dikkate alınması gerekir.

Okul yöneticileri mizah tarzları hakkında bilgilendirilerek, olumlu mizah tarzları (katılımcı, kendini geliştirici) kullanmalarına teşvik edilmesi yararlı olabilir. Mizahın olumlu tarzlarını günlük yaşamda kullanabilme ile ilgili kendini yönetme becerileri eğitimi grupları oluşturulabilir.

KAYNAKÇA

- Akturan, U.,& Esen, A. (2008). Fenomenoloji (ss. 83-98), *Nitel Araştırma Yöntemleri*, (Editörler: Baş, T. ve Akturan, U.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem A.
- Berk, R. A. (2001). Theactiveingredients in humor: Psychophysiologicalbenefitsandriskforolderadults. *EducationalGerontology*, 27, 323-339.
- Çelikten, M. ve Çelikten, Y. (2018). Okul yöneticilerinin mizah ve disiplin anlayışı. *OPUS - Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 453-467.
- Erözkan, A. (2009). Ergenlikte yalnızlığınyordayıcıları, *İlköğretim Online*, 8(3), 809-819.
- Hurren, B. L. (2006). Theeffects of principals' humor on teachers' jobsatisfaction, *EducationalStudies*, 32(4), 373-385. Çeviren: E. Receptoğlu. (2008). Okul Müdürlerinin Mizah Yeteneğinin Öğretmenlerin İş Doyumlarına Etkisi, *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 74-86.
- İlhan, T. (2005). Öznel iyi oluşa dayalı mizah tarzları modeli (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gürbüz, R., Erdem, E., & Yıldırım, K. (2013). Başarılı okul müdürlerinin özellikleri, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 167-179.
- Kara, H. (2014). Yöneticilerin mizah tarzlarının uygulamadaki durumunun kuramsal ve uygulamalı olarak açıklanması. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 701-724.
- Martin, R. A.,Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., &Weir, K. (2003). Individualdifferences in uses of humorandtheirrelationtopsychologicalwell-being: Development of theHumorStylesQuestionnaire, *Journal of Research in Personality*, 37, 48-75
- Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z., &Receptoğlu, E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: TheoryandPractice]*, 17(3), 405-428.
- Öner, A. (2012) Yetişkin Bireylerin Anksiyete Bozukluğuna Sahip Olup Olmaması İle Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Receptoğlu, E.,& Özdemir, S. (2012). Okul Müdürlerinin Mizah Tarzları ile Öğretim Liderliği Davranışları Arasındaki İlişki, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 23-42.

- Savaş, S. (2009). *İlköğretim 7. sınıf Türkçe derslerinde mizah kullanımının öğrenci tutum ve başarısına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Sepetçi, C. (2010). *Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının betimlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Şenol, B. (2013). *İlköğretim okulu müdürlerinin yaratıcılık davranışları ve mizah anlayışları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tümkaya, S. (2006). Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve mizahı yordayıcı değişkenleri. *Eğitim Araştırmaları*, 23, 200-208.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü. (2018). Türk Dil Kurumu Sözlüğü. www.tdk.gov.tr adresine 11.09.2018 tarihinde erişilmiştir.
- Yerlikaya, E. E. (2003). *Mizah tarzları ölçeğinin uyarlama çalışmaları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yılmaz, K. (2011). Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-44.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yirci, R., Özdemir, T. Y., & Kartal, E. E. (2016). Okul Yöneticilerinin Mizah Yönelimleri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2479-2495.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Although, there have been conducted many research on duties, responsibilities and roles of school administrators, there is a limited research on school administrators on personality traits. It has been seen that there is a limited research especially on school administrator's sense of humor and its reflection on governance (e.g. Çelikten and Çelikten, 2018; Hurren, 2006; 2008; Özdemir, Sezgin, Kaya, and Receptoğlu, 2011; Receptoğlu and Özdemir, 2012; Şenol, 2013; Yirci, Özdemir, and Kartal, 2016). In these studies, conducting research on this subject is recommended to other researchers. Gürbüz, Erdem and Yıldırım (2013) found in their study with successful school principals that one of the characteristics is the humor.

In the literature, while it is expressed that there are positive aspects of using humor (e.g., Çelikten and Çelikten, 2018; İlhan, 2005; Özdemir, 2002; Sepetçi, 2010; Şenol; 2013; Topçuoğlu, 2007; Tümkaya, 2006), it is also stated that there may be negative aspects of using humor too de (e.g., Hurren, 2006; 2008; Erözkan, 2009). However, when using the ability of humor, administrators need to be careful, take into account the context and should not use humor in a hurtful way. As a negative dimension of using humor (Hurren, 2006; 2008) it is pointed out that a wrong humorous approach could make people irritable and tense, disrespect, instigate or threaten one's values, principles or movements, that it could disrupt the peace of mind and get the workers alienated from the work. Another risk that Huren (2006; 2008) has pointed out is that unnecessary use of the humor will cause distraction. In the literature, since there is any qualitative study about the influence of the school administrators' humor in school management encountered, in this study, it was aimed to determine the effect of humor in school management according to the school principals. Also in this research, it was tried to determine the positive and negative aspects of humor use according to the school principals.

Method

This research, which examines the opinions of school administrators about the influence of humor in school management, was conducted by qualitative research method. A phenomenological approach has been chosen in accordance with the research subject. Participants of this study are school administrators working in primary, secondary and high schools in a district of Ankara province named Mamak. These administrators are convenient and volunteer samples at the same time. The interview form has been applied to the 15 school administrators working in the determined schools. Administrators who participate in the interview are coded with Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, ..., Y15 codes in the framework of the research ethics. Nine of the participants are primary school administrators, three are middle school administrators, and three are high school administrators. The seniority of six of the administrators are between 10 and 15 years, while the three of them are between 5 and 10 years, and the six administrators are between 0 and 5 years.

The data were collected with open-ended interview questions. While interview questions were being prepared, questions were asked to identify the type of humor the participants had and the influence of the humor on the school management, and presented to experts. The interview form was prepared and implemented after the expert opinion. The obtained data were analyzed using descriptive analysis and content analysis techniques.

Results, Discussion and Conclusion

School administrators who participated in this research have attributed a positive attitude to the humor. The majority of administrators have defined humor as intelligence, creativity and charity. Some administrators have defined humor as jokes, pictures and cartoons that make you laugh. Two of the managers have defined humor as entertainment, laughter and smile. It has similarities with Erözkan's (2009) point of view that humor includes laughing, entertaining, and destructive.

Participant school administrators use affiliative humor to improve relationships or reinforce communication, soften the environment, solve a problem, or have fun. Some administrators do not use the Self-Improvement Humor Style in stressful and negative situations, and some administrators, on the contrary, use the Self-Enhancement Humor style in some stressful and negative situations to soften the environment and calm themselves. School administrators with Aggressive Humor Style said that they used aggressive humor according to the degree of sincerity with the person who made mistakes in such a friendly environment, they tried not to renovate, and almost one third of them said that they never use it. In the literature, it has already been pointed out that caution should be taken in this regard and sensitivity should be given not to be hurtful and degrading. Other than two of the school administrators who have a Self-Defeating Humor Style have stated that they widely use this humor style. It can be said that the affiliative humor style is used relatively more than the others, and the least used is aggressive humor style. In the study of Yilmaz (2011) administrators stated that their humor style is closer to affiliative humor style.

It can be said when the positive and negative humor styles of the school administrators are grouped that the school administrators in this research used more positive humor styles. Kara (2014) also found that managers use more harmonious / positive humor styles compared to inharmonious / negative humor styles in his work of classifying humor styles. It was concluded that the majority of school administrators who participated in the research had both a positive humor style and a negative humor style.

According to the school administrators, the positive effects of humor in administration; to increase motivation and productivity with humor, to soften the environment in stressful situations, to disperse anger and distress, to increase communication, to facilitate narration of difficulties and to solve problems more easily. Hurren (2006, 2008) states that humor has a positive effect on teachers' job satisfaction; while Özdemir, Sezgin, Kaya, and Receptoğlu (2011) have found that teachers who have a positive humor style are using more healthy ways in coping with stress. Receptoğlu and Özdemir (2012) also point out that there is a positive and positive link between school managers' humor styles and teaching leadership behaviors. Receptoğlu and Özdemir (2012) also point out that there is a positive significant correlation between school administrators' humor styles and teaching leadership behaviors. Parallel to our findings, Berk (2001) also showed that while reducing, anxiety, tension, stress, depression and loneliness; humor reinforces self-esteem, hope, and energy, and creating a feeling of empowerment and control.

According to the school administrators, using humor in administration have these negative effects; misunderstandings, the possibility of diminishing administrator's authority and reputation and resulting in indiscipline, may cause to humiliate and hurt the employees, the concern that there would be a perception that the administrator does not take his job seriously, s/he is uninformed and inadequate. It has been found that administrators do not use negative humor because they can lead to misunderstandings. Also, it has been found that humor is not used in sensitive subjects such as race, faith, sect, etc. because it is inconvenient. Administrators who use humor should be very careful, and it would be more effective to use humor without hurting their own personality or the personality of the opponent. As suggested by Öner (2012), since humor will vary according to environmental conditions and social conditions while using humor; timing, perception, content measures and how being perceived from the perspective of the other side needs to be considered.