

## Yöneticilerin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki

### Investigation of the opinions of information technologies teachers working in public schools on professional challenges

Nüket Duran<sup>1</sup>, Salih Paşa Memişoğlu<sup>2</sup> ve Ceren Mutluer<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Sorumlu Yazar, MEB, Yaylımlı Abuzer Yıldırım Ortaokulu, Tut-Adıyaman, Türkiye, Email: nuket.duran14@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6497-0493>

<sup>2</sup>Eğitim Fakültesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8258-3822>

<sup>3</sup>Eğitim Fakültesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3935-336X>

Makale Bilgisi	Öz
<p><b>Araştırma Makalesi</b></p> <p>Gönderilme: 22 Ağustos 2024 Düzeltilme: 21 Aralık 2024 Kabul: 22 Aralık 2024</p> <p><b>Anahtar kelimeler:</b> Yönetici, Öğretmen, Mizah davranışları, Örgütsel bağlılık</p>	<p>Bu araştırmanın amacı yöneticilerin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma, 2020/2021 eğitim-öğretim yılında Bolu ilindeki kamu ortaokullarında çalışan 312 öğretmeni kapsamaktadır. Veriler, kişisel bilgi formu, Cemaloğlu vd. (2012) tarafından geliştirilen "Mizah Davranışları Ölçeği" ve Üstüner (2009) tarafından geliştirilen "Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Bulgular, yöneticilerin en az üretken sosyal mizah stilini, en çok ise alaycı-reddeden mizah stilini kullandığını, öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının ise yüksek olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mizah davranışları ve örgütsel bağlılık algıları demografik faktörlere göre değişmektedir. Öğretmen algılarına göre, yöneticilerin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.</p>
Article Info	Abstract
<p><b>Research Article</b></p> <p>Received: 22 August 2024 Revised: 21 December 2024 Accepted: 22 December 2024</p> <p><b>Keywords:</b> Administrator, Teacher, Humor behaviors, Organizational commitment</p>	<p>This study aims to determine the relationship between administrators' humorous behaviors and teachers' organizational commitment levels. The relational screening model was used in the study. The study includes 312 teachers working in public secondary schools in Bolu during the 2020/2021 academic year. Data were collected using a personal information form, the "Humor Behaviors Scale" by Cemaloğlu et al. (2012), and the "Organizational Commitment Scale for Teachers" by Üstüner (2009). Findings show that administrators used the generative social humor style the least and the sarcastic-rejectionist humor style the most, while teachers' organizational commitment perceptions were high. Teachers' perceptions of humor behaviors and organizational commitment varied based on demographic factors. According to teacher perceptions, a moderately significant positive relationship was found between administrators' humor behaviors and teachers' organizational commitment.</p>

## 1. Giriş

Birey toplum içerisinde yaşayan ve toplumla var olabilen sosyal bir varlıktır. Bireyler geçmişten günümüze toplumda hep bir iletişim halindedir. Sosyal ortam olarak bulunduğu ortamda en içerideki iletişim merkezi aileden başlayarak en dışarıdaki iş hayatına kadar birtakım olumsuz durumlarla karşılaşabilmektedirler. Martin ve Lefcourt (1983)'a göre bu olumsuz durumlarda mizah, düzeltici bir etkiye sahip olabilmektedir. Bireyler olumsuz mizah ile karşı karşıya kaldığında stress ve endişe sahibi olabilirler. Kişiler toplumda kendini bulamadıkları ya da oraya ait hissetmediklerinde daha çok stresli olabilirler. Fikirlerini istedikleri zaman dile getiremeyecek ya da gülünç duruma düşeceklerini düşünerek hiç söylememeyi tercih edebilir ve bu stres, onların üzerindeki baskının artmasına ve işten uzaklaşarak örgütte verimliliğin azalmasına neden olur (Gümüştekin & Gültekin, 2009).

\* Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 01/02/2021 tarih ve 2021/30 sayılı karar ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazarlara aittir.

**Kaynak göster:** Duran, N., Memişoğlu, S.P. & Mutluer, C. (2024). Yöneticilerin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 10 (4), 204-217. DOI: <https://doi.org/10.24289/ijsser.1537306>

Örgütte küçümseme ve alaycı mizah kullanılıyorsa, yöneticilerin bu davranışı çalışanların atmosferine de olumsuz yansıtılabilmektedir (Can & Eke, 2023). Bu olumsuz atmosfer çalışanların verimliliğini ve örgüte bağlılığını olumsuz etkileyebilmektedir. Bununla beraber Allen ve Meyer'e (1990) göre birey, kendini kurumun bir parçası olarak görmeyeceği için işe gecikme ve işten ayrılma gibi durumların daha çok olması beklenmektedir. Bunun aksine toplumda bireyler birbirlerine bağlı olduklarında kendilerini güvende ve mutlu hissedeceklerdir. Dolayısıyla fikirlerini özgür bir şekilde ifade edebilecekler ve iletişimleri daha kuvvetli olacaktır. Bu durumda toplum içerisindeki bireyler iş yaşamında buldukları örgütlerde üstlendikleri sorumluluklarını ve görevleri severek, isteyerek yerine getirebileceklerdir. Yerine getirilen her görev en güzel çıktı haline gelecek ve örgüt için verimli olacaktır. Örgüte bağlı bireyler Ward ve Davis'e (1995) göre verimli, Meyer ve Allen'e (1997) göre işine devam etme, Zangaro'ya (2001) göre işte kalma, Marchiori ve Henkin'e (2004) göre örgütsel etkililik ve bireyler arası güven durumları olarak yansıtılmaktadır. Böylelikle birey iş ortamına kolay bir şekilde uyum sağlayabilecek ve örgüt içerisinde fikirlerini rahatça söyleyebilecektir. Bununla beraber örgüt, verimli sonuçlar elde ederek örgütsel gelişim ve değişim sağlayabilecektir. Yöneticiler çalışanlarla iyi bir iletişim kurduklarında, olumlu ve yapıcı şakalar kullandıklarında stresli atmosferi dağıtarak olumlu bir iklim yaratabileceklerdir (Zengin & Gündüz, 2019).

Yöneticiler okuldaki bütün öğretmenlerin yaşantılarını ve kişiliklerini bilerek ölçülü ve tutarlı mizahı kullandıklarında daha olumlu bir okul ortamı oluşacağı düşünülmektedir. Ama mizahın ölçüsü kaçtığı ve aşırı kullanıldığı da ise tam tersi bir etki yaratarak çalışma ortamını olumsuz etkileyebilir, ciddiyetsiz ve gergin bir atmosfer oluşabilir ya öğretmenler kırılabılır ya da yönetici gülünç duruma düşebilir. Böylelikle okul yöneticisi bu gibi durumları göz önünde bulundurarak mizahı gerekli ölçüde kullanmalı ve geliştirmelidir (Recepoglu, 2008). Bütün bunlar ele alındığında okul yöneticilerinin kullandıkları mizahi tarz öğretmenlerin fikirlerini özgürce dile getirmelerini, var olan sorunlara çekinmeden çözüm bulabilmelerini ve yönetici ile iletişimin kuvvetli olmasına yardımcı olabilmektedir. Bununla birlikte öğretmenler okula bağlı hissederek daha verimli çalışabilirler. Diğer taraftan fikirlerini beyan ederken çekinme, eleştirileceğini ya da küçük düşürüleceğini düşünerek sessiz kalmayı tercih edebilirler ve okula bağlılıkları azalarak görevlerini yerine getiremeyebilir ya da okula gelmek istemeyebilirler. Bu bağlamda yöneticilerin olumlu mizah davranışları göstermeleri öğretmenlerin örgütsel bağlılığına olumlu bir katkı sağlayabilir.

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olup olmadığını öğretmen algılarına göre belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda:

Öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışları ile örgütsel bağlılığına ilişkin algıları ne düzeydedir?, Öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışlarına ilişkin algıları demografik değişkenlerde anlamlı farklılık göstermekte midir?, Öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları demografik değişkenlerde anlamlı farklılık göstermekte midir?, Yöneticilerin mizah davranışlarıyla öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmanın önemi okul yöneticilerinin kullandıkları mizah davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyebileceği düşünülmektedir. Yöneticilerin olumlu bir mizah tarzı kullandıklarında öğretmenleri örgüte bağlılıklarını artırdığı ve çıktılarını verimli bir şekilde etkilediği söylenebilir. Bunların aksine yöneticilerin olumsuz yönde kullanabilecekleri mizah türü ile öğretmenlerin okuldan tamamen uzaklaşarak, okula gelmelerinde isteksizlik yaşamalarını, okulda buldukları süre içerisinde içine kapanık, asık suratlı olup okulun iklimini ve kültürünü olumsuz etkileyeceği ve alınan kararlara katılmayacağı da su götürmez bir gerçektir. Böylelikle okul yöneticilerinin olumlu mizah tarzını kullanmaları öğretmenlerin örgüte olan bağlılık düzeylerini artırmakla beraber herhangi bir olumsuz tutum ve davranış göstermelerinin önüne geçebilir. Dolayısıyla araştırmada yöneticilerin kullandıkları mizah ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konularak ilişkilerinin incelenmesi yönetsel problemlerin üstesinden gelmek için önemli olduğu düşünülmektedir. Böylelikle araştırma neticesinde elde edilecek bulgular sonucunda yöneticiler ile öğretmenler arasındaki iletişimin güçlenmesi ve öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarının artmasıyla hem okullara hem de alanyazında yapılacak çalışmalara katkı sağlayacaktır.

## 2. Yöntem

Bu çalışmanın Etik Kurul Onayı 01/02/2021 tarih ve 2021/30 sayılı karar ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır.

Yapılan çalışma nicel araştırma yönteminden ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modeli bir ya da daha fazla değişkenin diğer bir değişken veya değişkenler üzerindeki performansını değerlendirmektir. İlişkisel araştırmalar genellikle aynı bireyler üzerinde eşzamanlı yürütülmüş farklı değişkenlere ilişkin ölçümler arasındaki ilişkiyi incelemektedir (Karasar, 2006).

Nicel araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Bolu İli Merkez ilçesindeki kamuya bağlı ortaokullarda görev alan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma örnekleminin belirlenmesinde örnekleme bulunan ortaokullardan, nicel veriler için evren üzerinde çalışıldığından örnekleme alınma yoluna gidilmemiştir. Araştırma verilerine bakıldığında Bolu ili Merkez ilçesinde 27 ortaokulda toplam 714 öğretmenden 312 öğretmene ulaşılmıştır. Böylece evrenini yaklaşık % 43'üne ulaşılmıştır. Covid-19 Pandemisi'nden dolayı ölçekler çevrimiçi olarak dağıtılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin bağımsız değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem) ilişkin dağılımları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı (n=312)

Demografik değişkenler	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	87	27,9
	Kadın	225	72,1
Medeni Durum	Bekar	47	15,1
	Evli	265	84,9
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	24	7,7
	6-10 yıl	60	19,2
	11-15 yıl	103	33
	16-20 yıl	68	21,8
Öğrenim Durumu	20 yıl ve üzeri	57	18,3
	Lisans	264	84,6
	Lisansüstü	48	15,4

### 2.1. Veri toplama araçları

Öğretmenlerin fikirlerine göre okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek için " Kişisel Bilgi Formu", "Mizah Davranışları Ölçeği", "Öğretmenler için Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yararlanılmıştır.

#### 2.1.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmaya katılan katılımcıların, okul yöneticilerinin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır.

#### 2.1.2. Mizah davranışları ölçeği

Cemaloğlu ve diğerleri (2012)'nin geliştirdiği "Mizah davranışları ölçeği" 30 madde, 5 boyut ve 5'li likert tipinde bir ölçektir. 8 maddeden oluşan (23-24-25-26-27-28-29-30) alaycı mizah tarzı boyutu; 9 maddeden oluşan (14-15-16-17-18-19-20-21-22) üretici sosyal mizah tarzı boyutu; 5 maddeden oluşan (9-10-11-12-13) onaylayıcı mizah tarzı boyutu; 5 maddeden oluşan (4-5-6-7-8) reddedici mizah tarzı boyutu; 3 maddeden oluşan (1-2-3) mizah olmayan tarz boyutlarından oluşmaktadır. Bu çalışmada mizah davranışları ölçeğinin yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığına bakmak için 1. Düzey 5 faktörlü mizah davranışları ölçeğinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için robust maksimum likelihood (R-ML) kestirimi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için beş boyutu temsil eden 30 madde kullanılmıştır. 1. Düzey 5 faktörlü yapı denendikten sonra faktör yükü negatif olduğu ama mutlak değerce yüksek olduğu için 10, 11, 12 ve 13. maddeler ters kodlanarak tekrar analiz yapılması uygun görülmüştür. DFA sonucunda Ki-kare'nin serbestlik derecesini bölümü ile hesaplanan  $\chi^2/sd$  oranı 4,33 bulunmuştur. Sonuç 5'ten küçük olduğu için orta uyum indeksine sahip olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2014).

Mizah davranışları ölçeğinin güvenilirliği hesaplanırken DFA sonucunda yapılan işlemlerin yanı sıra olumsuz maddeler (1,2,3,4,5,6,7,8,23,24,25,26,27,28,29,30) ters kodlanarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin tamamının güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.790$  olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin mizah olmayan tarz boyutunun Cronbach Alfa katsayı değeri 0.883, reddedici mizah tarz boyutunun Cronbach Alfa katsayı değeri 0.876, onaylayıcı mizah tarzı boyutunun Cronbach Alfa katsayı değeri 0.910, üretici sosyal mizah tarzı boyutunun Cronbach Alfa katsayı değeri 0.924, alaycı mizah tarzı boyutunun Cronbach Alfa katsayı değeri 0.941 tespit edilmiştir. Güvenirliliğin 0.60 ile 0.80 arasındaki değerlere sahip olması ölçeğin güvenilir olduğunu belirtmektedir (Büyüköztürk, 2017; Kalaycı, 2016; Lorcu, 2015; Şencan, 2005). Bu durum ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

#### 2.1.3. Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği

Üstüner (2009)'in geliştirdiği ölçek 17 maddeden ve tek boyuttan oluşmuş olup 5'li likert tipindedir. Bu çalışmada öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığına bakmak için 1. Düzey

1 faktörlü öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinde doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için robust maksimum likelihood (R-ML) kestirimi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi için tek boyutu temsil eden 17 madde kullanılmıştır. DFA sonuçları incelendiğinde Ki-kare'nin serbestlik derecesini bölümü ile hesaplanan  $\chi^2/sd$  oranı 2,86 bulunmuştur. Sonuç 3'ten küçük olduğu için büyük örneklemede mükemmel uyum indeksine sahip olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2014). ÖİÖB Ölçeği tek boyuttan oluştuğu için ölçeğin tamamının güvenilirlik katsayısı  $\alpha=0.965$  bulunmuştur. Güvenirlik katsayısının 0.60 ile 0.80 değerleri arasında olması ölçeğin güvenilirliğini belirtmektedir (Büyüköztürk, 2017). Bu durum ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

## 2.2. Verilerin toplanması ve analizi

Çalışmanın evrenini oluşturan 27 ortaokuldan görevli 312 öğretmene ulaşılmıştır. Evren kapsamındaki okulların yöneticileriyle görüşme sağlanarak ölçeklerin katılımcılara uygulanması istenmiştir.

Bu çalışmada toplanan verilerin sonuçlarına ulaşabilmek için SPSS 29 ve LISREL 8.7 programları kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktörlerinin doğruluğunun kontrolü için LISREL 8.7 doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha ile tespit edilmiştir. Çıkan sonuçların analizinde kullanılacak test yöntemine karar vermek için normallik analizine bakılmıştır. Normallik dağılım varsayımı için Skewness ile Kurtosis değerleri incelenmiştir. Skewness ile Kurtosis -1.00 ile +1.00 (Hair vd., 2014), -1,50 ile +1.50 (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve -2.00 ile +2.00 (George ve Mallery, 2010) değerleri arasında olması normal kabul edilmiştir. Field (2009) çarpıklık basıklık değerlerinin standart hataya bölünmesi verilerine -1.96 ile +1.96 değerleri arasında olan verilerin normal dağılım olduğu kabul edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi, 50'den fazla grup büyüklüğü olan durumlarda verilerin normalliğe uygunluğunu incelemeye kullanılan bir testtir (Büyüköztürk vd., 2014). Çalışma grubunu 312 kişi olduğundan dolayı Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılmış ve  $p<0.05$  sonucu çıkması durumunda verilerin normal dağılım göstermediği kabul edilmiştir (Kilmen, 2015). Analiz değerlerine bakıldığında mizah davranışları ölçeği alt boyutu olan üretici ve sosyal mizah normal dağılıma sahip olduğu bulunmuştur. Mizah davranışları ölçeğinin diğer alt boyutları ve öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeğinin normal dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir. Böylelikle bir boyutun dahi normalliğe sahip olmadığı varsayımına dayanarak verilerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda yöneticilerin mizah tarzları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının bazı değişkenlerde farklılık gösterip göstermediğini bulmak için aritmetik ortalama, standart sapma, Mann Whitney U, Kruskal Wallis analizlerinden yararlanılmıştır. Yöneticilerin mizah tarzı algıları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin yönü ve derecesine bakmak için Spearman's Rho korelasyon tekniği uygulanmıştır.

## 3. Bulgular

### 3.1. Birinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerden elde edilen verilere yönelik mizah davranışları ölçeği ile öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği betimsel istatistik sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Tablo 2 incelendiğinde öğretmen fikirlerine göre yöneticilerin alaycı mizah tarzındaki değer yüksekken, üretici sosyal mizah boyutunda düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlere göre yöneticilerin mizah davranışları ölçeğinin genelinde 'çok katılıyorum' düzeyindedir. Alt boyutları olan mizah olmayan tarz 'çok katılıyorum' düzeyinde olurken; diğer alt boyutlarında, alaycı mizah tarzı ve reddedici mizah tarzında 'tamamen katılıyorum', onaylayıcı mizah tarzında 'orta düzeyde katılıyorum' ve üretici sosyal mizah tarzında ise 'az katılıyorum' düzeyindedir. Böylelikle yöneticilerin alaycı mizah tarzını daha çok kullandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği incelendiğinde ise tek boyutlu bir ölçek olduğu aritmetik ortalama değeri 3.46 olarak bulunduğu ve öğretmen görüşlerine göre öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeğinin genelinde "çoğu zaman" düzeyinde olduğu görülmektedir. Böylelikle öğretmenlerin örgütsel bağlılığı yüksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 2. Yöneticilerin mizah davranışlarına ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin değerler

	Boyut	n	$\bar{x}$	Min.	Max.	SS
Yöneticilerin mizah davranışları ölçeği	Mizah olmayan tarz	312	3.90	1.33	5.00	.92
	Reddedici mizah tarzı	312	4.36	1.00	5.00	.77
	Onaylayıcı mizah tarzı	312	2.94	1.00	5.00	.91
	Üretici sosyal mizah tarzı	312	2.44	1.00	4.56	.80
	Alaycı mizah tarzı	312	4.67	1.00	5.00	.61
	Mizah davranışları ölçeği	312	3.58	1.87	4.23	.35
Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği		312	3.46	1.12	5.00	.86

## 3.2. İkinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışlarına ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır.

Tablo 3. Yöneticilerin mizah davranışları düzeyinin demografik özelliklere göre Mann Whitney U testi sonuçları

Boyut	Demografik özellikler	n	Sıra ortalaması	Sıra toplam	U	p	$\tau^2$
Mizah olmayan tarz	Kadın	225	161,34	36300,50	8699,500	0.122	
	Erkek	87	143,99	12527,50			
	Evli	265	158,89	42105,00	5595,000	0.260	
	Bekar	47	143,04	6723,00			
	Lisans	264	156,73	41377,50	6274,500	0.914	
Lisansüstü	48	155,22	7450,50				
Reddedici mizah tarzı	Kadın	225	155,15	34908,50	9483,500	0.663	
	Erkek	87	159,99	13919,50			
	Evli	265	160,88	42632,50	5067,500	0.037*	
	Bekar	47	131,82	6195,50			
	Lisans	264	157,46	41569,50	6082,500	0.652	
Lisansüstü	48	151,22	7258,50				
Onaylayıcı mizah tarzı	Kadın	225	163,48	36782,00	8218,000	0.028*	0.12
	Erkek	87	138,46	12046,00			
	Evli	265	157,92	41849,50	5850,500	0.507	
	Bekar	47	148,48	6978,50			
	Lisans	264	158,11	41741,50	5910,500	0.458	
Lisansüstü	48	147,64	7086,50				
Üretici sosyal mizah tarzı	Kadın	225	143,13	32204,00	6779,000	0.000*	0.23
	Erkek	87	191,08	16624,00			
	Evli	265	150,74	39945,50	4700,500	0.007*	
	Bekar	47	188,99	8882,50			
	Lisans	264	157,22	41506,50	6145,500	0.740	
Lisansüstü	48	152,53	7321,50				
Alaycı mizah tarzı	Kadın	225	159,11	35799,50	9200,500	0.372	
	Erkek	87	149,75	13028,50			
	Evli	265	158,97	42127,50	5572,500	0.212	
	Bekar	47	142,56	6700,50			
	Lisans	264	155,23	40980,00	6000,000	0.525	
Lisansüstü	48	163,50	7848,00				
Toplam ölçek	Kadın	225	152,47	34305,50	8880,500	0.204	
	Erkek	87	166,93	14522,50			
	Evli	265	156,51	41476,00	6224,000	0.995	
	Bekar	47	156,43	7352,00			
	Lisans	264	157,07	41466,50	6185,500	0.793	
Lisansüstü	48	153,36	7361,50				

Tablo 3'e göre, mizah davranışları ölçeğinin tamamında cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık ( $p < .05$ ) göstermediği tespit edilmiştir. Sonuçlara göre mizah davranışları ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığından ise ölçeğin iki boyutunda; onaylayıcı mizah tarzı, üretici sosyal mizah tarzı düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Onaylayıcı mizah tarzı alt boyutunda kadın öğretmenlerin yöneticilerin mizah tarzı düzeyinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmekteyken üretici sosyal mizah tarzı alt boyutunda erkek öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışları düzeyinin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Mizah davranışları ölçeğinin tamamında erkek öğretmenlerin yöneticilerin mizah tarzı düzeyinde kadın öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmektedir.

Mizah davranışları ölçeğinin tamamında medeni hal değişkeninde anlamlı farklılık ( $p < .05$ ) göstermediği bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığından ise; reddedici mizah tarzı, üretici sosyal mizah tarzı düzeyinde medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Reddedici mizah tarzı alt boyutunda evli öğretmenlerin yöneticilerin mizah tarzı düzeyinin bekar öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmekteyken, üretici sosyal mizah tarzı alt boyutunda bekar öğretmenlerin yöneticilerin mizah tarzı düzeyinin evli öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Mizah davranışları ölçeğinin tamamında evli öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışları düzeyinde bekar öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmektedir.

Mizah davranışları ölçeğinin tamamında ve tüm alt boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık ( $p < .05$ ) göstermediği görülmektedir. Böylelikle hem lisans hem de lisansüstü öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin genel olarak yöneticilerin mizah tarzının aynı düzeyde sahip olduklarını tespit edilmiştir. Mizah davranışları ölçeğinin tamamında ortalamalara bakıldığında lisans öğrenimine sahip öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışları düzeyinde lisansüstü öğrenimine sahip öğretmenlere oranla yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticilerin mizah davranışları düzeyinin, mesleki kıdem değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis H Testi sonuçları

Boyut	Mesleki kıdem	n	Sıra ortalaması	sd	$\chi^2$	p
Mizah olmayan tarz	0-5 yıl	24	128,85	4	5,560	0.235
	6-10 yıl	60	143,52			
	11-15 yıl	103	165,77			
	16-20 yıl	68	154,77			
	20 yıl ve üzeri	57	167,11			
Reddedici mizah tarzı	0-5 yıl	24	129,27	4	6,450	0.168
	6-10 yıl	60	144,04			
	11-15 yıl	103	157,76			
	16-20 yıl	68	174,82			
	20 yıl ve üzeri	57	156,95			
Onaylayıcı mizah tarzı	0-5 yıl	24	173,35	4	8,114	0.087
	6-10 yıl	60	177,99			
	11-15 yıl	103	158,89			
	16-20 yıl	68	139,36			
	20 yıl ve üzeri	57	142,91			
Üretici sosyal mizah tarzı	0-5 yıl	24	176,29	4	2,538	0.638
	6-10 yıl	60	153,13			
	11-15 yıl	103	148,99			
	16-20 yıl	68	164,77			
	20 yıl ve üzeri	57	155,43			
Alaycı mizah tarzı	0-5 yıl	24	130,71	4	5,372	0.251
	6-10 yıl	60	145,38			
	11-15 yıl	103	162,61			
	16-20 yıl	68	168,27			
	20 yıl ve üzeri	57	153,98			
Toplam ölçek	0-5 yıl	24	162,25	4	2,088	0.720
	6-10 yıl	60	141,46			
	11-15 yıl	103	159,78			
	16-20 yıl	68	160,38			
	20 yıl ve üzeri	57	159,36			

Tablo 4 sonuçlarına bakıldığında, yöneticilerin mizah davranışları düzeylerinin, mesleki yıl değişkeninde ölçeğin tamamında farklılık olmadığı görülmüştür. Mizah davranışları ölçeğinin tamamında ortalamaya bakıldığında 0-5 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışları düzeyinin diğer kıdemlere oranla yüksek olduğu bulunmuştur.

### 3.3. Üçüncü alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığına ilişkin algıları demografik değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre Mann Whitney U testi sonuçları

Demografik değişkenler	Örgütsel bağlılık						
	n	Sıra ortalaması	Sıra toplam	U	p	$\tau^2$	
Cinsiyet	Kadın	225	149,12	33553,00	8128,000	0.020*	0.13
	Erkek	87	175,57	15275,00			
Medeni durum	Evli	265	153,50	40678,00	5433,000	0.163	
	Bekar	47	173,40	8150,00			
Öğrenim durumu	Lisans	264	157,42	41559,00	6093,000	0.672	
	Lisansüstü	48	151,44	7269,00			

Tablo 5 sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık bulunmuştur. Böylelikle örgütsel bağlılık ölçeğinde, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığının kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığına göre anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bulunan bu farklılığın etki büyüklüğünün  $r=0.13$  olduğu, bu farkın küçük etkiye sahip olduğu (Cohen,1992) ve toplam varyansın %1'inin cinsiyet değişkeni tarafından açıklandığını göstermektedir. Katılımcıların örgütsel bağlılık seviyelerinin, medeni hal değişkeninde anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Analiz sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların örgütsel bağlılıklarının, öğrenim durumu değişkeninde örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, mesleki kıdemine göre Kruskal Wallis H testi sonuçları

Boyut	Mesleki kıdem	n	Sıra Ortalaması	sd	$\chi^2$	p	Fark
Örgütsel bağlılık	0-5 yıl	24	147,81	4	11,877	0.018	6-10/20 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	60	156,23				
	11-15 yıl	103	139,58				
	16-20 yıl	68	157,08				
	20 yıl ve üzeri	57	190,33				

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin, mesleki kıdem değişkeninde anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bahsedilen anlamlı farklılığın mesleki kıdem gruplarının hangileri arasında olduğunu bulmak için ikişerli gruplar şeklinde Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, mesleki kıdem grupları arası Post hoc karşılaştırması için incelenen Mann Whitney U testi sonuçları

	Mesleki kıdem	n	Sıra ortalaması	Sıra toplam	U	p	$\tau^2$
Örgütsel Bağlılık	0-5 yıl	24	40,81	979,50	679,500	0.688	
	6-10 yıl	60	43,18	2590,50			
	Toplam	84					
	0-5 yıl	24	67,00	1608,00	1164,000	0.657	
	11-15 yıl	103	63,30	6520,00			
	Toplam	127					
	0-5 yıl	24	44,33	1064,00	764,000	0.644	
	16-20 yıl	68	47,26	3214,00			
	Toplam	92					
	0-5 yıl	24	33,17	796,00	496,000	0.052	
	20 yıl ve üzeri	57	44,30	2525,00			
	Toplam	81					
	6-10 yıl	60	87,68	5261,00	2749,000	0.240	
	11-15 yıl	103	78,69	8105,00			
	Toplam	163					
	6-10 yıl	60	64,25	3855,00	2025,000	0.943	
	16-20 yıl	68	64,72	4401,00			
	Toplam	128					
	6-10 yıl	60	52,62	3157,00	1327,000	0.037*	0.19
	20 yıl ve üzeri	57	65,72	3746,00			
Toplam	117						
11-15 yıl	103	82,17	8464,00	3108,000	0.213		
16-20 yıl	68	91,79	6242,00				
Toplam	171						
11-15 yıl	103	71,41	7355,50	1999,500	0.001*	0.26	
20 yıl üzeri	57	96,92	5524,50				
Toplam	160						
16-20 yıl	68	56,80	3862,50	1516,500	0.037*	0.18	
20 yıl ve üzeri	57	70,39	4012,50				
Toplam	125						

Tablo 7 sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin 6-10 yıl ile 20 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 20 yıl ve üzeri ve 16-20 yıl ile 20 yıl ve üzeri mesleki yılı olan öğretmenler arasında ( $p<.05$ ) farklılık bulunmuştur. 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdemlere oranla örgütsel bağlılığın yüksek olduğu görülmüştür.

### 3.4. Dördüncü alt probleme ilişkin bulgular

Araştırmada ölçekler için alt boyutların puanlarında normallik sağlamadığı için Spearman's Rho korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Spearman's Rho korelasyon katsayısı değerleri bulunmuş ve değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Yöneticilerin mizah davranışları ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin bakıldığı Spearman's Rho korelasyon analizi sonuçları

Boyut/Ölçek	Örgütsel Bağlılık		
	n	r	p
Mizah olmayan tarz	312	.430	0.00*
Reddedici mizah tarzı	312	.388	0.00*
Onaylayıcı mizah tarzı	312	-.488	0.00*
Üretici sosyal mizah tarzı	312	.381	0.00*
Alaycı mizah tarzı	312	.351	0.00*
Toplam ölçek	312	.450	0.00*

Tablo 8'de, öğretmenlerin 'örgütsel bağlılık' ve 'yöneticilerin mizah davranışları' arasında ilişkiyi belirlemek için yapılan Spearman's Rho Korelasyon Analizi sonuçları verilmiştir. Analiz sonuçları incelendiğinde toplam ölçekler boyutunda öğretmenlerin görüşlerine göre "örgütsel bağlılık" ile "yöneticilerin mizah davranışları" arasında pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki görülmüştür.

## 4. Tartışma

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranışlarına ve örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde bulunmuştur. Mizah davranışları ölçeği genelinde çok katılıyorum düzeyindedir. Mizah davranışları ölçeğinin alt boyutları alaycı mizah tarzı boyutunda en yüksek değere sahipken, üretici sosyal mizah boyutunda en düşük değere sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenler, en çok alaycı mizah tarzını algıladıkları böylelikle yöneticilerin her karşılaştığı komik durumları öğretmenlere aktardığı, öğretmenlerle dalga geçtiği ve onları küçük düşürücü şakalar yaptığı anlaşılmaktadır. Böylece ortaokullarda görev alan öğretmenlerin görüşlerine göre yöneticiler okulda mizah yapılmasını hoş karşılamamakta; şaka yapılmasına izin vermemekte ve alaycı bir tavır takınmaktadır. Diğer taraftan öğretmenler, yöneticilerin mizahı onaylaması orta seviyede ve espri üretmesi ise azınlıkta olduğu görülmüştür. Philips'in (2000) araştırmasında onaylayıcı mizah tarzının çok kullanıldığı; mizahi olmayan tarz ise az kullanılan mizah tarzı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Recepoğlu'nun (2011) araştırmasında yöneticilerin onaylayıcı mizah tarzını kullandığını tespit etmiştir.

Yapılan analizler sonucunda Bolu Merkez ortaokullarında görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde bulunmuştur. Alcan (2018) araştırmasında tüm boyutlarda ve ölçeğin genelinde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini orta seviyede bulmuştur. Doğan ve Çelik (2019) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçek genelinde ve tüm alt boyutlarda düşük bulmuşlardır. Kamar (2021) araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Bu bulgulara göre öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah tarzlarını ölçeğin genelinde orta düzeyde algıladığı görülmektedir. Öğretmenlere göre okul yöneticileri yapılan mizahı orta düzeyde onaylarken, yöneticiler öğretmenlere alaycı mizah tarzı ile yüksek düzeyde yaklaşmaktadır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek düzeyde çıkmasına sebep olarak çeşitli nedenler gösterilebilir. Okul yöneticilerinin yüksek düzeyde alaycı mizah tarzını kullanıyor olması yönetici ve öğretmenlerin kendi aralarında sevmediği kişileri küçük düşürmek, onlarla iletişimine sınır koymak için olabilir bununla birlikte öğretmenlerin örgütsel bağlılığı artıyor olabilir. Diğer taraftan, yöneticilerin onaylayıcı mizah tarzını orta düzeyde kullanmaları öğretmenlerin yaptığı şakaların kabul edilebilir olduğu bu nedenler arasında gösterilebilir. Yöneticilerin yapılan mizah ile dalga geçmesi öğretmenler tarafından komik bulunuyor olması, öğretmenlerin yaptığı şakaları orta seviyede tutarak hoş karşılaması böylelikle kendi aralarında polemik yaratılmasını engelliyor olabilir, sonuç olarak mizah kullanılmasına orta düzeyde izin vermesi ve az da olsa espri üretilmesini hoş karşılaması olarak ele alınabilir.

Yöneticilerin mizah davranışları düzeylerinin ölçeğin tamamında cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mizah davranışları ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında iki alt boyutunda onaylayıcı mizah tarzı,



üretici sosyal mizah tarzı düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına bakıldığında, onaylayıcı mizah tarzı alt boyutunda kadın öğretmenlerin yöneticilerin mizah tarzı düzeyinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmekteyken üretici sosyal mizah tarzında erkek öğretmenlerin yöneticilerin mizah tarzları düzeyinin kadın öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer bir araştırmaya bakıldığında, Saka'nın (2021) yaptığı araştırmada öğretim üyelerinin mizah tarzları ölçeğinin genelinde cinsiyet değişkeninde anlamlı bir fark bulunmuştur. Yöneticilerin mizah davranışları düzeylerinin ölçeğin tamamında, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Diğer araştırmalar incelendiğinde, Teke (2015), Akyol (2016), Saka (2021), Köprülü (2021) araştırmalarında okul yöneticilerinin kullandıkları mizah davranışlarının öğretmenlerin medeni durumlarında anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Yöneticilerin mizah davranış düzeylerinin, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre mizah tarzı ölçeğinin tamamında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Akyol (2016), Zengin (2018), Köprülü (2021) araştırmalarında okul yöneticilerinin mizah davranışları ile öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık tespit etmemişlerdir. Yöneticilerin mizah davranış düzeylerinin, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre mizah tarzı ölçeğinin tamamında ve alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Cesur (2018) araştırmasında yöneticilerin mizah tarzlarının öğretmenlerin mesleki yıl değişkeninde mizahın alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Köprülü (2021) öğretmenlerin mesleki yıl değişkeninde yöneticilerin reddedici ve onaylayıcı mizah tarzlarında farklılık tespit etmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet değişkenine ilişkin anlamlı bir fark bulunmuştur. Analiz sonuçlarına bakıldığında, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığının kadın öğretmenlere oranla yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak da kadın öğretmenlerin, okuldaki planlama ve örgütlenme işlerine katılmadığı için, okul müdürünün kadın öğretmenlerin çabalarına destek veremiyor oluşu, görev alırken aynı zamanda ev işi yükleri ve çocuklarıyla ilgileniyor olması gibi birçok etmenle kafasını meşgul etmesi ve kurumda sorumluluklarının pek fazla üzerine düşmemesi olduğu düşünülebilir. Gülova ve Demirsoy'un (2012) çalışmasında erkeklerin örgütsel bağlılıklarının kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinden yüksek olduğunu sonucuna ulaşmıştır. Diğer araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar olduğu görülmektedir. Bıçak (2021) örgütsel bağlılık ölçeğinin tamamında kadın ve erkek öğretmenler arasında bir farklılık bulmamıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, medeni hal değişkeninde anlamlı fark tespit edilmemiştir. Gülova ve Demirsoy (2012), Alcan (2018), Mert (2019) ve Mürtezaoğlu (2021) çalışmalarında katılımcıların medeni durumlarıyla örgütsel bağlılığı arasında anlamlı fark bulmamışlardır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, öğrenim durumu değişkeninde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Canpolat (2011), Eğriboyun (2013) ve Ertürk (2014), Bıçak (2021), Mürtezaoğlu (2021) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve öğrenim durumu arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Diğer bir araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılığında, mesleki kıdem değişkeninde farklılık görülmüştür. Mesleki kıdem yılı az olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı düşük olduğu, 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin diğer mesleki kıdemlere oranla örgütsel bağlılığın yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, mesleki kıdemi az olan ve mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin kuruma ve yerleştiği çevreye uyum sağlamada güçlük yaşaması aynı zamanda henüz tecrübe sahibi olamaması olarak görülebilir. Meslek kıdemi yüksek öğretmenlerin görev aldığı kuruma ve çevresine uyum sağladığı, çalıştığı okulu bir aile ortamı gibi sahiplendikleri aynı zamanda yılların getirdiği tecrübeleri de çok daha fazla olduğundan örgütsel bağlılıkları yüksek olduğu söylenebilir. Mert (2019) yaptığı araştırmada mesleki kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin bağlılık düzeyinin diğer mesleki kıdemlere göre yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin algıları "Yöneticilerin Mizah Davranışları" ve "Örgütsel Bağlılık" düzeyleri arasında toplam ölçek genelinde pozitif, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Mizah tarzlarının alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Mizah tarzı alt boyutu olan 'mizah olmayan tarz' ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif, orta düzeyde bulunmuştur. Mizahi olmayan davranış tarzına sahip olan okul yöneticilerinin ciddi tavır sergilemeleri, kuralcı olmaları, kendi çizdikleri çerçeve dışına çıkamamaları ve iletişimi geliştirmek için çaba sarf etmediklerinden dolayı okulda herhangi bir sorunla karşılaştıklarında kolay kolay olayın üstesinden gelemedikleri düşünülmektedir (Cemaloğlu, 2017). Mizah tarzlarının alt boyutu olan 'reddedici mizah tarzı' ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiye bakıldığında pozitif, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Reddedici mizah tarzına sahip olan yöneticiler genellikle yapılan mizahi tutumları sert bir şekilde uyarır ve bir daha olmaması için elinden geleni yaparlar. Böylece reddedici mizah tarzı olumsuz mizah olarak kabul edilmektedir (Cemaloğlu, 2017). Mizah tarzlarının alt boyutu olan 'onaylayıcı mizah tarzı' ile örgütsel bağlılık arasında negatif, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Onaylayıcı mizah tarzına sahip olan okul yöneticileri mizah kullanımını onaylarlar ve destekleyici tavır sergilerler. Böylece onaylayıcı mizah tarzı olumlu bir mizah olarak kullanılmaktadır (Cemaloğlu, 2017). Mizah tarzlarının alt boyutu olan 'üretici sosyal mizah tarzı' ile örgütsel bağlılık arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Üretici sosyal mizah tarzına sahip olan yöneticiler,

öğretmenleri eğlendirmek ve güldürmek için şakalar yapar, buldukları herhangi bir ortamda genellikle fıkralar anlatırlar. Kişileri eğlendirmekten ve güldürmekten keyif alırlar (Cemaloğlu, 2017). Mizah tarzlarının alt boyutu olan ‘alaycı mizah tarzı’ ile örgütsel bağlılık arasında pozitif, orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Alaycı mizah tarzına sahip olan okul yöneticileri, aklına gelen her komik durumu hiç düşünmeksizin karşısındakine söyleyenlerdir. Sosyal bir ortamda kişilerle tereddüt etmeksizin küçük düşürme ve aynı zamanda kişiler üzerinde otorite kurmaya çalışırlar. Herhangi bir ortamda bireylerin yaptığı hataları unutmuyup, yeri ve zamanı geldiğinde dalga geçmek ve küçük düşürmek için kullanıp iletişime sınır koyarlar. (Cemaloğlu, 2017). Araştırmada okul yöneticilerinin mizah olmayan, reddedici, üretici sosyal, alaycı mizah tarzlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığı için yordayıcı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Böylelikle yöneticilerin öğretmenlerle iletişimde ciddi olması, ciddi bir ortam yaratması, seviyesiz şakalar yapmaması, öğretmenlere fıkra anlatarak onları güldürüp eğlendirmesi, sevmediği kişilerle iletişimi koparmak adına dalga geçerek mizah yapması gibi davranışlar öğretmenlerin örgütsel bağlılık olasılıklarının artmasına sebep olduğu tespit edilmiştir.

## 5. Sonuç ve öneriler

Öğretmen görüşlerine göre yöneticilerin mizah davranışları ve öğretmenlerin örgüte bağlılığına ilişkin algı düzeyi sonuçları verilmiştir. Öğretmenlere göre okul yöneticilerinin alaycı mizah tarzı boyutunda en yüksek aritmetik ortalamaya sahipken; üretici sosyal mizah tarzı en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Böylelikle yöneticilerin en çok kullandığı mizah davranışının alaycı mizah tarzı olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre örgüte bağlılık algı düzeyi sonuçları; öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği incelendiğinde ise tek boyutlu bir ölçek olduğu aritmetik ortalama değeri yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Böylelikle öğretmenlerin örgütsel bağlılığı yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yöneticilerin mizah davranış düzeyinin öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre mizah davranış ölçeğinin tamamında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yöneticilerin mizah davranışları düzeyinin, öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre mizah davranışları ölçeğinin tamamında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Yöneticilerin mizah davranışları ölçeğinin tamamında öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeninde farklılık göstermediği bulunmuştur. Hem lisans hem de lisansüstü öğrenim durumuna sahip öğretmenlerin genel olarak yöneticilerin mizah davranışlarına aynı düzeyde sahip oldukları tespit edilmiştir. Yöneticilerin mizah davranış düzeylerinin, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeninde ölçeğinin tamamında anlamlı farklılaşma olmadığı görülmüştür. Ölçeğin tamamında 0-5 mesleki yıla sahip öğretmenlerin yöneticilerin mizah davranış düzeyinin diğer mesleki kıdemlere oranla yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin, cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılığı kadın öğretmenlerin örgütsel bağlılığından farklılık gösterdiği görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde, medeni hal değişkeninde farklılık olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, öğrenim durumu değişkeninde herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının, mesleki kıdem değişkenine anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bulgulara bakıldığında, anlamlı farkın 6-10 yıl ile 20 yıl ve üzeri, 11-15 yıl ile 20 yıl ve üzeri ve 16-20 yıl ile 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyi 20 yıl ve üzeri mesleki yılı olan öğretmenlerde 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıla sahip öğretmenlerden yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

“Yöneticilerin mizah davranışları” ve “öğretmenlerin örgütsel bağlılık” düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, “yöneticilerin mizah davranışları” ve “öğretmenlerin örgütsel bağlılık” düzeyleri arasında toplam ölçek boyutunda; pozitif orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

### 5.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

Mesleki yılı çok olan öğretmenlerden mesleki yılı az olan öğretmenlere örgütsel bağlılık konusunda mentör olarak destek istenebilir. Okul yöneticilerine kadın öğretmenlerle iletişimini kuvvetlendirmeleri ve olumlu mizah tarzı ile yaklaşımları için hizmet içi eğitimler verilebilir. MEB ve Milli Eğitim Müdürlükleri ile çalışmalar yürütülerek öğretmenlerin sistem üzerinden okul yöneticileri ile yaşadıkları örgütsel bağlılıklarını etkileyecek problemleri aynı zamanda yöneticilerin kendilerine karşı kullanılan mizahi tarz sorunlarını belirtip, yaşadıkları bu sorunlara ne gibi çözüm önerileri olduğunu da dile getirilmesi sağlanmalı ve kurumda her bir paydaşın çözüm üretmesi sağlanıp ve uygulamaya geçilebilir. Milli Eğitim Bakanlığı’nca öğretmenlerin kendi il ya da çevrelerine atanmaları sağlanarak yeni mesleğe başlamış öğretmenlerin hem okula hem de okul yöneticisine uyum sağlanması kolaylaştırılabilir ve örgüte bağlılığı artırılabilir.

### 5.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

Mizah tarzlarının farklı örgütsel bağlılık türleri ile ilişkisi araştırılabilir. Bu çalışma farklı bölgelerde yapılarak örgütsel bağlılık ve yöneticilerin mizah tarzı düzeyleri arasında bölgesel olarak farklılaşma olup olmadığına bakılabilir. Araştırma farklı kamu kuruluşlarında yapılabilir. Araştırma farklı değişkenler (branş, yaş, aynı okulda çalıştığı süre) eklenerek örgütsel bağlılık ile yöneticilerin mizah tarzı ilişkisi incelenebilir. Farklı eğitim kademeleriyle örneklem genişletilerek tekrar yapılabilir. Yöneticilerin kullandıkları mizah davranışlarının kişilik yapısı veya zeka düzeyi ile ilişkisi oluğ olmadığı incelenebilir. Araştırma, verilen uygulama önerileri yapıldıktan sonra tekrar yapıp değişen değerler incelenebilir.

### Kaynakça

- Akyol, M. E. (2016). *Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenleri güdüleme düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 432532)
- Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bıçak, H. (2021). *Okul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dil ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 662439)
- Büyüköztürk, Ş. (2017). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (23. baskı). Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Ç. E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (17. baskı). Pegem Yayınları.
- Can, S., & Eke, E. (2023). Kurumlarda mizahın kullanımına yönelik kavramsal bir çalışma. *SDÜ İfade Dergisi*, 5(1), 36-53 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduifade/issue/78605/1265199>
- Canpolat, C. (2011). *Öğretmen kariyer basamakları uygulaması ile öğretmen motivasyonu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler* [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 289692)
- Cemaloğlu, N. (2017, 19 Mart). Mutlu okulun sihirli anahtarı. Kamudan Haber. <https://www.kamudanhaber.net/mutlu-okulun-sihirli-anahtari>
- Cemaloğlu, N., Reçepoğlu, E., Şahin, F., Daşçı, E., & Köktürk, O. (2012). Mizah davranışları ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 694-716. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tebd/issue/26094/274955>
- Cesur, S. (2018). *Öğretmen adaylarının bağımsız çalışabilme ve sorumluluk alabilme yetkinliği ile mizah tarzları ve zaman yönetimi becerileri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi]. [https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/238316/yokAcikBilim\\_10230093.pdf](https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/238316/yokAcikBilim_10230093.pdf)
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Doğan, H., & Çelik, K. (2019). Okul yöneticilerinin gücü kullanma stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş performansları ile ilişkisi. *Eğitim ve Bilim*, 6(1), 16-28. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2019.7943>
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu İli Örneği)* [Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 336335)
- Ertürk, R. (2014). *Öğretmenlerin iş motivasyonları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Field, A. (2009). *Discovering statistic using SPSS*. Sage Publication.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10th ed.). Pearson
- Gülova, A., & Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76. [http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%203\(3\)12%20Article%204%20pp.49-76.pdf](http://www.berjournal.com/wp-content/plugins/downloads-manager/upload/BERJ%203(3)12%20Article%204%20pp.49-76.pdf)
- Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/dpusbe/issue/4765/65489>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson New International Edition.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Denetim.
- Kamar, M. (2021). Okul yöneticilerinin demokratik tutum ve davranışları ile öğretmenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *EKEV Akademi Dergisi*, 93, 386-404. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1200148>
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayınları.

- Kilmen, S. (2015). *Eğitim araştırmacıları için SPSS uygulamalı istatistik*. Edge Akademi.
- Köprülü, H. K. (2021). *Öğretmen algularına göre okul yöneticilerinin yönetim becerileri ile mizah tarzları arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 692361)
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı*. Detay Yayıncılık.
- Marchiori, D. M., & Henkin, A. B. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 353-358. <https://doi.org/10.1080/01421590410001683221>
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1313-1324. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.45.6.1313>
- Mert, E. (2019). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 556242)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage Publications.
- Mürtezoğlu, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işte istemeden var olmalarına (presenteeism) etkisi* [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 684201)
- Philips, K. A. (2000). *The use of humor and effective leadership styles by elementary principals in central florida* [Doctoral dissertation, University of Florida].
- Recepoğlu, E. (2008). Okul müdürlerinin mizah yeteneğinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 33(150), 74-86. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/632>
- Recepoğlu, E. (2011). *Öğretmen algularına göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki* [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 298440)
- Saka, S. Y. (2021). *Öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik düzeyleri ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 707462)
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson International Edition.
- Teker, N. (2015). *Eğitim yöneticilerinin ait oldukları mizah tarzları ile iş doyumları arasındaki ilişki (İstanbul ili Başakşehir ilçesi örneği)* [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 417630)
- Üstüner, M. (2009). Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 1-18. <https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/8706/108699>
- Ward, E. A., & Davis, E. (1995). The effect of benefit satisfaction on organizational commitment. *Compensation and Benefit Management*, 11(3), 35-40.
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-21. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2001.tb01179.x>
- Zengin, T. (2018). *Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 527217)
- Zengin, T., & Gündüz, H. B. (2019). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 4(1), 1-21. <https://dergipark.org.tr/pub/yjer/issue/65839/1025472>

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

The individual is a social being who lives in and can exist with society. From the past to the present, individuals have always communicated with society. In their social environment, they may encounter some negative situations, starting from the innermost communication center, the family, to the outermost business life. According to Martin and Lefcourt (1983), humor can have a corrective effect in these negative situations.

Individuals may experience stress and anxiety when faced with hostile humor. Therefore, when people cannot find themselves in society and do not feel like they belong there, they may be under more stress. Thus, they will be unable to express their opinions whenever they want, or they will choose not to express them at all, thinking they will be ridiculed. This stress in individuals will increase the pressure on them and cause them to move away from work, reducing productivity in the organization (Gümüştekin & Gültekin, 2009).

A more positive school environment will be created when administrators use measured and consistent humor by knowing the experiences and personalities of all teachers in the school. However, when humor is overused and used excessively, it can have the opposite effect and negatively affect the working environment; a frivolous and tense atmosphere may occur, teachers may be offended, or the administrator may become ridiculous. Thus, the school administrator should use and develop humor to the necessary extent, considering such situations (Recepoglu, 2008). Considering all these, the humorous style used by school administrators can help teachers express their ideas freely, find solutions to existing problems without hesitation, and strengthen communication with the administrator. In addition, teachers can work more efficiently by feeling connected to the school. On the other hand, they may hesitate to express their opinions and prefer to remain silent because they think they will be criticized or humiliated. Their commitment to the school decreases, and they may not fulfill their duties or may not want to go to school. In this context, administrators' positive humor may positively contribute to teachers' organizational commitment.

This research aims to determine whether there is a significant relationship between school administrators' humor behaviors and teachers' organizational commitment levels, according to teachers' perceptions.

### **Method**

A relational screening model was used in the study. The study universe consists of 312 teachers from 714 teachers working in public secondary schools in the central district of Bolu in the 2020/2021 academic year. As a data collection tool, the personal information form, the "Humor Behaviors Scale" developed by Cemaloğlu et al. (2012), and the "Organizational Commitment Scale for Teachers" developed by Üstüner (2009) were used.

### **Conclusion and discussion**

According to the results obtained from the first sub-problem of the research, teachers' opinions are that the humor behaviors of administrators and the perception level of teachers' commitment to the organization are given. According to teachers, school administrators have the highest arithmetic mean in the sarcastic humor style dimension; The productive social humor style has the lowest average. According to the opinions of the teachers, the results of the perception level of commitment to the organization. When the organizational commitment scale for teachers is examined, it is seen that it is a one-dimensional scale with a high arithmetic mean value.

According to the results obtained from the second sub-problem of the research, no significant difference was detected in the humor behavior level of administrators in the entire humor behavior scale according to the gender variable of teachers. It is seen that there is no significant difference in the level of humor behaviors of administrators and teachers humor behaviors in the entire scale according to the marital status variable. It is seen that there is no significant difference ( $p < .05$ ) in the whole humor behavior scale of administrators according to the variable of teachers' educational background. It was observed that there was no significant difference ( $p > .05$ ) in the humor behavior levels of administrators in the entire scale according to the professional seniority variable of teachers.

According to the results obtained from the third sub-problem of the research, it is seen that teachers' organizational commitment levels show a significant difference ( $p < .05$ ) according to gender. There is a considerable difference in the organizational commitment level of male teachers from that of female teachers. It was determined that teachers' organizational commitment levels did not show a significant difference ( $p > .05$ ) according to marital status. It is seen that teachers' organizational commitment levels do not show a significant difference ( $p > .05$ ) in

organizational commitment level according to the educational background variable. It was determined that teachers' organizational commitment levels showed a significant difference ( $p < .05$ ) depending on the professional seniority variable. It was determined that the level of organizational commitment was higher in teachers with 20 years or more of professional seniority than in teachers with 6-10 years, 11-15 years, and 16-20 years of seniority.

According to the results obtained from the last sub-problem of the research, between the levels of "Humor Behaviors of Administrators" and "Organizational Commitment of Teachers" in the total scale dimension, A positive, moderately significant relationship ( $r=.450$   $p < .05$ ) was detected. When the total scales were examined, it was determined that there was a positive, moderately significant relationship between the humor behaviors of the administrators and their views on the organizational commitment levels of the teachers.

### **Recommendation**

Teachers with extensive professional experience can be asked to mentor teachers with less professional experience regarding organizational commitment. School administrators can receive in-service training to strengthen their communication with female teachers and approach them with an upbeat humor style. Studies should be carried out with the Ministry of National Education and the Directorates of National Education. It should be ensured that the problems teachers experience with school administrators through the system that will affect their organizational commitment, the humorous style problems used against them by the administrators, and what kind of solutions they offer to these problems should be expressed. Each stakeholder in the institution should be encouraged to find solutions. It can be produced and implemented.

The relationship between humor styles and different types of organizational commitment can be investigated. The research can be conducted in various regions to examine whether there are regional differences between organizational commitment and managers' humor style levels. Research can be done in different public institutions. The relationship between organizational commitment and managers' humor style can be examined by adding other variables (branch, age, time working in the same school) to the research. It can be repeated by expanding the sample with different education levels. It can be examined that the humor behaviors managers use have no relationship with their personality structure or intelligence level. The research can be repeated after the application recommendations are made and the changed values can be examined.

### ***Yazarların katkı oranı beyanı***

Bu çalışmada yazarlar eşit düzeyde katkı beyan etmişlerdir.

### ***ıkar atışması***

Bu çalışmada yazarlar tarafından herhangi bir çıkar atışması belirtilmemiştir.

### ***Etik kurul onayı***

Bu alışmanın Etik Kurul Onayı 01/02/2021 tarih ve 2021/30 sayılı karar ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan alınmıştır. Tüm sorumluluk yazarlara aittir.