



**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM  
FAKÜLTESİ DERGİSİ**

**ISN: 1303-0310**

**Gönderi Tarihi: 08.08.2016 – Kabul Tarihi: 14.12.2016**



## Öğretmenlerin Mizah Tarzları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki<sup>1</sup>

Doç. Dr. Yahya ALTINKURT<sup>2</sup>, Doç. Dr. Kürşad YILMAZ<sup>3</sup>

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla ilk önce mevcut durum betimlenmiş, daha sonra da öğretmenlerin mizah tarzlarının örgütsel sinizmi ne düzeyde yordadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Tarama modelindeki araştırmanın örnekleminde, Kütahya ilinde görev yapan 354 öğretmen bulunmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Mizah Tarzları Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, t-testi, tek yönlü varyans analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği mizah tarzları sırası ile katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizahtır. Öğretmenlerin, katılımcı, kendini geliştirici, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzları cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin, katılımcı ve kendini yıkıcı mizah tarzları kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemekte; kendini geliştirici ve saldırgan mizah tarzında ise göstermektedir. Öğretmenler en az sinizm algısına duyuşsal, daha sonra sırasıyla bilişsel ve davranışsal boyutlarda sahiptir. Öğretmenlerin sinizm algısı cinsiyete göre farklılık göstermemekte; görev yapılan okul, branş ve kıdem değişkenine göre ise bazı boyutlarda anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, mizah tarzlarının tümü birlikte, öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Öğretmenlerin kullandığı mizah tarzları, bilişsel sinizmdeki toplam varyansın yüzde dokuzunu, duyuşsal sinizmdeki toplam varyansın yüzde dördünü ve davranışsal sinizmdeki toplam varyansın yaklaşık yüzde on üçünü açıklamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm; mizah tarzı; örgütsel sinizm; öğretmenler

<sup>1</sup> Bu makale, 1. Avrasya Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde (İstanbul Üniversitesi – EJer, 24-26 Nisan 2014, İstanbul) sunulan sözlü bildirinin geliştirilmiş halidir.

<sup>2</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi, yaltinkurt@gmail.com

<sup>3</sup> Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi, kursadyilmaz@gmail.com

## Relationship between Teachers' Humor Styles and Their Views on Organizational Cynicism

**Abstract:** This study was conducted in order to determine whether or not teachers' humor styles predicted their perception of organizational cynicism. In accordance with this purpose, first of all the current situation was described and then, it was tried to determine at what level teachers' humor styles predicted their perception of organizational cynicism. Besides, the sample of the study, which was designed as a survey model, consisted of 354 teachers working in the center of Kutahya province. The data was collected by using the Humor Styles Questionnaire and Organizational Cynicism Scale. For the data analysis descriptive statistics, t-test, ANOVA and multiple regression analysis were applied. The humor styles which teachers gave the highest scores were Affiliative Humor, Self-Enhancing Humor, Aggressive Humor and Self-Defeating Humor, respectively. In addition, the affiliative, self-enhancing, aggressive and self-defeating humor styles of teachers did not differ in terms of gender. In terms of seniority, the affiliative and self-defeating humor types of teachers did not differ whereas their self-enhancing and aggressive humor types differed significantly. On the other hand, teachers possessed the least cynicism perception in the dimension of affective cynicism, and it was followed respectively by the dimensions of cognitive and behavioral cynicism. Teachers' cynicism perception did not differ significantly in terms of gender, however in terms of school type, subject matter and seniority teachers' cynicism perception differed statistically and in a significant way in some dimensions. According to the results obtained from regression analysis, all humor styles of teachers gave a low, significant relationship with affective, cognitive and behavioral cynicism perceptions. Additionally, humor styles used by teachers explained nine percent of the total variance in cognitive cynicism perception, four percent in affective cynicism perception, and approximately thirteen percent in behavioral cynicism perception.

**Key Words:** Cynicism; humor styles; organizational cynicism; teachers

### Giriş

Çalışanların her türlü çabasının örgüt yararına kullanılması amacı ile birçok çalışma yapılmakta, çalışanların bu çabasını engelleyen unsurların ise azaltılmasına çalışılmaktadır. Bu bağlamda son yıllarda üzerinde önemle durulan kavramlardan biri de, çalışanların örgüte ilişkin olumsuz duygu ve davranışları ifade etmek için kullanılan sinizmdir. Sinizm

düzeyi yüksek çalışanlarda, tükenmişlik, yabancılaşma, ümitsizlik ve güvensizlik gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Reichers Wanous ve Austin 1997; Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Çalışanlar kişisel özelliklerine bağlı olarak, bu olumsuz durumlarla baş etmek ya da olumsuz duygularını ifade etmek için çeşitli yollara başvurabilmektedirler. Bu stratejilerden birisi de mizahtır. Bu çalışmada, öğretmenlerin sahip olduğu mizah tarzlarının, sinik davranışları üzerinde ne düzeyde etkili olduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

İlgili alanyazında sinizm kavramı bireysel ve örgütsel sinizm olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Genel olarak sinizmin, bireyin yaşadığı olumsuz deneyimlerinden beslenen, olumsuz duygu ve davranışlarını ve bunlara bağlı gelişen kaybolmuş inançlarını ifade ettiği söylenebilir (Laurson, 2009). Örgütsel sinizm ise çalışanların örgüte karşı sergilediği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan olumsuz tutum olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Dean vd.'ne göre (1998) örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumları genel olarak üç boyut içermektedir. Bunlar, örgütün bütünlükten yoksun olduğuna ilişkin inanç (bilişsel sinizm), örgüte karşı olumsuz bir duygu (duyuşsal sinizm) ve bu inanç ve etkiyi içeren örgüte karşı küçümseyici ve eleştirel davranışlar (davranışsal sinizm) gösterme eğilimidir. Bu olumsuz tutum, örgütün bütününe karşı olabileceği gibi sadece bir bölümüne karşı da olabilmektedir (Naus, 2007).

Eaton (2000) örgütsel sinizmin gelişiminde, önemli olanın olayın doğası olduğunu belirtmiş, bunun yanı sıra bu olayın birey tarafından nasıl algılandığının da önemli olduğuna vurgu yapmıştır. Pek çok yazar tarafından örgütsel sinizm öğrenilmiş durum (Andersson ve Bateman, 1997; Mazella, 2007; Naus, Iterson ve Roe, 2007) olarak ele alınmıştır. Bu durumu Mazella (2007), "sinikler doğmazlar, üretilirler" şeklinde ifade etmiştir. Andersson ve Bateman'a (1997) göre sinizm bir kişilik özelliği olmayıp, durumsal etmenlerden etkilenen bir iş tutumdur. Eaton (2000) ise sinizmin, bireylerin kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğunu ileri sürmektedir. Sinizm bir kişilik özelliği olup olmadığı konusunda alanyazında farklı görüşler olmasına rağmen, bireylerin sahip olduğu kişisel özelliklerin, tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bu kişisel özellikler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, kişilik özellikleri sayılmakta ve bu değişkenler araştırma konusu da yapılmaktadır. Örneğin, sinizm özellikle düşük liderlik

potansiyeli, aşırı şüphecilik, yüksek endişe, içedönüklük ve istismarcı bir inanç sistemi ile pozitif bir ilişki içindedir. Ayrıca takıntılı ve saplantılı bozukluklar, olumsuz duygusallık gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında etkili olabilmektedir (Özgener, Öğüt ve Kaplan, 2008).

Örgütsel sinizm, örgütün adil olmadığına dair inanç, örgüte güvenmeme ve buna bağlı eylemlerin artmasıyla oluşan inanışlarla ilgilidir. Bu inanışlarla sonuçlanan sinik davranışların, “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal” olmak üzere üç boyutu vardır (Johnson ve O’Learly-Kelly, 2003). Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutlar kapsamında, örgütsel sinizm tutumunun incelenmesi, inançlar ve duygularla başlayan ve daha sonra muhtemelen davranışa dönüşebilecek olan sürecin ortaya çıkmasında önemlidir (Sağır ve Oğuz, 2012). Bu çalışmada da bu üç boyutlu yapı esas alınmıştır.

*Bilişsel sinizm*, örgüt içerisinde dürüstlük ve bütünlük olmamasına ilişkin algı ile ilgilidir. Bu algıya sahip çalışanlara göre örgüt içerisinde adalet, dürüstlük ve samimiyet yoktur. Buna bağlı olarak da, alınan kararlarda kişisel çıkarlar ön plandadır (Dean vd., 1998). Örgütün ilke ve kurallardan yoksun olduğunun düşünülmesi, tutarsızlık, yalan ve hile, kuralların ciddiye alınmaması bu boyuta örnek olarak verilebilir. Bir öğretmenin, okulunun amaçları ile uygulamaları arasında uyumsuzluk olduğunu düşünmesi, yapılacağı söylenen işlerin yapılması konusunda şüphe içinde olması, söylenenler ile yapılanların bir olmadığını düşünmesi bu boyuta örnek olarak verilebilir.

*Duyuşsal sinizm*, çalışanlarda örgüte karşı güçlü duygusal tepkiler olması durumudur. Bu boyut içerisinde çalışanlar örgüte kızgınlık duymakta, üzüntü hissetmekte, örgütten nefret edebilmekte, hatta örgütü düşündüğünde utanç duyabilmektedir (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Kızgınlık, saygısızlık, sıkıntı, endişe ve utanç duymak, sinirlenme, hiddetlenme, gerilim yaşama gibi duygusal tepkiler bu boyuta örnek olarak verilebilir. Bir öğretmenin, okulunu düşününce gerilmesi, hiddetlenmesi, sinirlenmesi ve içini bir endişe kaplaması bu boyuta örnek olarak verilebilir.

*Davranışsal sinizm*, çalışanların örgüte karşı olumsuz ve çoğunlukla küçümseyici bir davranışta bulunabilmesi ile ilgilidir. En yaygın görüleni, örgütün güçlü ve sert bir biçimde eleştirilmesidir. Çalışanlarda geleceğe yönelik kötümser düşünceler vardır (Dean vd., 1998). Bu eleştirilere bağlı olarak, şikâyet etme, dalga geçme, küçümseme, iğneleyici konuşmalar bu

boyuta örnek olarak verilebilir. Brandes ve Das'a göre (2006) örgütlerde, sinik davranışlar sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. Çalışanların birbirleriyle anlamlı bir biçimde bakışmaları, alaycı gülüşleri ve küçümser bir tavırla gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir. Bir öğretmenin, okuldaki işleyiş konusundan arkadaşları ile sık sık ve karamsar konuşmalar yapması, okuldaki politika ve uygulamaları eleştirmesi, bu durumu okul dışındaki kişilere de anlatması, öğretmenler arasında kuruma ilişkin alaycı konuşmalar bu boyuta örnek olarak verilebilir.

Abraham'a göre (2000) örgütsel sinizm, çalışanların işiyle ilgili karşılanmayan gereksinimlerine yönelik bir tür başa çıkma stratejisidir. Ancak bireysel farklılıklara bağlı olarak bu başa çıkma stratejileri, aynı örgüt ortamında bulunan çalışanların farklı tutum ve davranışlar göstermesine neden olabilmektedir. Çalışanların kişisel özelliklerine bağlı olarak, olumsuz durumlarla baş etmek için kullandığı araçlardan biri de mizahtır. Dean vd. (1998) çalışanların, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle de alaycı mizahı kullandıklarını belirtmiştir.

Örgütsel ortamda mizah, özellikle de olumlu mizah, çalışanlar arası ilişkilerde ortamı yumuşatarak, kaygı ve korkuları azaltarak, güvenli ve sıcak bir iklim oluşmasına katkı sağlamaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2011). Mizah gülmeye yol açan bir duygu durumu ya da gülme ile ilgili tüm fenomenleri içeren bir olgudur (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Grey ve Weir, 2003). Gülmek ya da gülümsemek davranışları kişinin bulunduğu ortamdan ya da durumdan memnuniyet derecesini gösteren evrensel bir beden dilidir. Mizah ise gülme ve güldürme davranışına aracılık eden durumların tümü olarak ifade edilebilir (Altinkurt ve Yılmaz, 2011). 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).

Bireylerin mizah tarzlarının belirlenmesi konusunda farklı sınıflama ve yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin mizah tarzlarının belirlenmesi için Martin vd.'nin (2003) sınıflaması esas alınmıştır. Bu sınıflama mizah kullanımındaki bireysel farklılıkları dört boyutta ele almaktadır. Bu boyutlardan ikisi olumlu (katılımcı ve kendini geliştirici) ikisi olumsuz (saldırgan ve kendini yıkıcı) mizah tarzlarından oluşmaktadır.

*Katılımcı mizah (affiliative humor)* olumlu bir mizah tarzıdır. Bu tarza sahip bireyler olumlu bir iletişim ortamı oluşturmak için, iletişim sürecindeki kaygı, korku ve gerilimleri azaltma, ortamda bulunan kişileri eğlendirmek için şakalar yapma, hatta kendisi hakkında bile komik şeyler söyleme özelliklerini gösterirler. Ancak kendisi ve başkaları hakkındaki söylemleri kırıcı ve aşağılayıcı ifadeler içermemektedir (Martin vd., 2003).

*Kendini geliştirici mizah (self-enhancing humor)* olumsuz durumlarla baş etmek için mizahın kullanılması olarak tanımlanabilir. Kişinin kendisinin ve başkalarının gereksinimlerini de dikkate alarak, stresle ve diğer kişisel sorunlarıyla baş etmede, olumsuz duygularını azaltmada kullandıkları mizah türüdür (Martin vd., 2003).

*Saldırgan mizah (aggressive humor)* olumsuz bir mizah tarzıdır. Saldırgan mizah tarzında bireyler, kızgınlık duygularını mizah aracılığı ile ifade ederken, diğer bireyleri incitmeye yönelik bir dil kullanmaktadır. Bu durum bireylere bir gelişim sağlamadığı gibi kişiler arası ilişkileri de olumsuz etkilemektedir (Martin vd., 2003). Bu tarzda, alaycı, sataşmacı, dalga geçen, karşısındakini küçük düşürücü, cinsel ya da ırkçılık içerikli bir mizah vardır (Kazarian ve Martin, 2004).

*Kendini yıkıcı mizah (self-defeating humor)* olumsuz bir mizah tarzıdır. Bu mizah tarzına sahip bireyler, kendilerini küçük düşürmeyi ve alay etmeyi, grup tarafından onaylanmanın ya da sevilmemenin bir yolu olarak görürler (Martin vd., 2003). Bu kişiler aynı zamanda, problemlerini yapıcı bir şekilde çözmekten kaçınmak ya da olumsuz duygularının altında yatan gerçek nedenleri gizlemek için de mizaha başvururlar (Kazarian ve Martin, 2004).

Olumlu mizah kullanımı, olumsuz olaylar üzerinde düzeltici bir etkiye sahiptir ve aynı zamanda stresin etkilerini de azaltabilmektedir (Martin ve Lefcourt, 1983). Mizah araştırmalarında olumlu kişisel özellikler ile psikolojik iyi olma hali arasında pozitif ilişkiler olduğu belirlenmiştir (Kazarian ve Martin, 2004; Kuiper, Grimshaw, Leite ve Kirsh, 2004). Bu bağlamda mizah kullanımı bireylerin örgütsel yaşamdaki olumsuz durumlar ile ilgili algısını etkileyebilir. Olumlu mizah tarzının rahatlatıcı ve düzeltici etkisi olduğu gibi, olumsuz mizah tarzlarının da iletişim ve ilişkiler üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Buna göre olumlu ya da olumsuz mizah tarzlarının örgütteki sinik davranışlar üzerindeki etkisinin belirlenmesi, örgütsel yaşam açısından önemlidir. Alanyazında örgütsel sinizm ve çalışanların mizah tarzları konusunda yapılmış ayrı ayrı araştırmalar bulunmaktadır. Ancak

mizah tarzları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırmaya ulaşamamıştır. Bu kapsamda bu araştırmanın amacı; ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin mizah tarzları ile örgütsel sinizme ilişkin görüşleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaca ulaşmak için şu sorulara yanıt aranmıştır: 1) Öğretmenlerin mizah tarzları ve örgütsel sinizme ilişkin görüşleri nasıldır? 2) Öğretmenlerin mizah tarzları; cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? 3) Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri; cinsiyet, görev yapılan okul türü, branş ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmakta mıdır? 4) Öğretmenlerin mizah tarzları örgütsel sinizm düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

Araştırmada öğretmenlerin mizah tarzlarının ve örgütsel sinizm düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesinde aynı değişkenler kullanılmamıştır. Alanyazına göre, mizah tarzının en önemli belirleyicisi genellikle bireysel özelliklerdir. Mizah tarzının tanımı da, günlük yaşamda mizah kullanımındaki bireysel farklılıklar üzerinden yapılmaktadır. Çalışanların mizah tarzları anlık değişen, durumsal bir özellik değildir. Bu bağlamda öğretmenlerin mizah tarzları sadece cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır.

## **Yöntem**

Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Çünkü araştırmada, öğretmenlerin mizah tarzlarının örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

## **Evren-Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında, Kütahya ilinde görev yapan 5600 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem girecek öğretmenlerin belirlenmesinde oransız küme örnekleme tekniği kullanılmıştır. Örneklem büyüklüğü %95 güven düzeyi için 360 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerin geri dönüşünde eksiklikler ve özensiz doldurma gibi nedenlerle araştırmada kullanılamayacak ölçekler olabileceği düşünülerek 450 öğretmenden görüş alınmasına karar verilmiştir. Elde edilen veri toplama araçlarından kullanılabilir durumda olan 354 tanesi ile analizler yapılmıştır. Katılımcıların 144'ü kadın (%40.7), 210'u erkektir (%59.3). Öğretmenlerin 93'ü (%26.3) ilkokulda, 97'si (%27.4) ortaokulda, 89'u (%25.1)

meslek lisesinde, 75'i (%21.2) genel liselerde görev yapmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin 72'si sınıf öğretmeni (%20.3), 239'u branş öğretmeni (%67.5), 43'ü ise meslek dersi öğretmenidir (%12.1). Katılımcıların 106'sının kıdemi 1-9 yıl (%29.9), 150'sinin kıdemi 10-19 yıl (%42.4), 98'inin ise 20 yıl ve üstündedir (%27.7).

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Mizah Tarzları Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği kullanılmıştır. Mizah Tarzları Ölçeği, Martin vd. (2003) tarafından geliştirilmiş, Yerlikaya (2003) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, mizah kullanımındaki bireysel farklılıklara ilişkin dört farklı boyutu ölçmek amacı ile geliştirilmiş bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Ölçekte ikisi sağlıklı (katılımcı ve kendini geliştirici), ikisi sağlıklı (saldırgan ve kendini yıkıcı) mizah kullanımını ölçmek üzere tasarlanmış dört alt ölçek vardır. Mizah Tarzları Ölçeğindeki maddeler "1-Kesinlikle katılmıyorum ve 7-Tamamen katılıyorum" aralığında yanıtlanmaktadır. Ölçekte yer alan 11 madde ters puanlanmaktadır. Alt ölçeklerden alınan puanların yüksekliği ilgili mizah tarzının kullanım sıklığına işaret etmektedir. Yerlikaya'nın (2003) uyarlama çalışmasına göre, ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .32 ile .75 arasında değişmektedir. Alt ölçekler için Cronbach Alfa katsayıları; kendini geliştirici mizah için .78, katılımcı mizah için .74, saldırgan mizah için .69, kendini yıkıcı mizah için .67'dir. Bu araştırmada alt ölçekler için Cronbach Alfa katsayıları yeniden hesaplanmıştır. Bu değerler; kendini geliştirici mizah için .77, katılımcı mizah için .72, saldırgan mizah için .68, kendini yıkıcı mizah için .64 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddeler "1-Hiç katılmıyorum ve 5-Tamamen katılıyorum" aralığında yanıtlanmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .66 ile .89 arasında değişmektedir. Alt faktörlerin tümü birlikte toplam varyansın % 78.7'sini açıklamaktadır. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin güvenilirliğinin belirlenmesi Cronbach Alfa katsayıları kullanılmıştır. Kalağan (2009) uyarlama çalışmasında alfa katsayılarını; örgütsel sinizmin bilişsel boyutu için .91, duyuşsal boyutu için .95, davranışsal boyutu için .87 olarak hesaplamıştır. Bu araştırmada Cronbach Alfa katsayıları yeniden hesaplanmıştır. Bu değerler; bilişsel boyut için .90, duyuşsal boyut için .87, davranışsal boyut için .81'dir.



## Verilerin Analizi

Araştırmada öğretmenlerin mizah tarzlarını ve örgütsel sinizme ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla betimsel istatistikler, ikili karşılaştırmalarda t testi, üç ve daha fazla boyutu olan karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizinde gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için çoklu karşılaştırma testlerinden LSD kullanılmıştır. Öğretmenlerin mizah tarzlarının örgütsel sinizmi anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığının belirlenmesi için ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmada korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak, 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.69-0.30 arasında olması orta; 0.29-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde ilişki olarak yorumlanmıştır.

## Bulgular

Araştırmada mizah kullanımındaki farklılıklar dört boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlardan ikisi olumlu (katılımcı ve kendini geliştirici) ikisi olumsuz (saldırgan ve kendini yıkıcı) mizah tarzlarından oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin mizah tarzı “katılımcı mizah” tarzına daha yakındır. Öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği mizah tarzları sırası ile katılımcı mizah (AO=4.30, S=0.71), kendini geliştirici mizah (AO=4.03, S=0.98), saldırgan mizah (AO=3.47, S=0.72) ve kendini yıkıcı mizah (AO=3.25, S=0.87). Öğretmenlerin %47.26’sının (n=164) mizah tarzı katılımcı mizaha, %37.46’sının (n=130) mizah tarzı kendini geliştirici mizaha, %10.09’unun (n=35) mizah tarzı saldırgan mizaha, %5.19’unun ise (n=18) kendini yıkıcı mizaha daha yakındır. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %84.72’sinin (n=294) mizah tarzı olumlu, %15.28’inin ise olumsuz mizah tarzına daha yakındır.

Öğretmenlerin, katılımcı [ $t_{(352)}=1.09$ ,  $p>.05$ ], kendini geliştirici [ $t_{(352)}=0.60$ ,  $p>.05$ ], saldırgan [ $t_{(352)}=0.64$ ,  $p>.05$ ] ve kendini yıkıcı [ $t_{(352)}=0.60$ ,  $p>.05$ ] mizah tarzları *cinsiyete* göre değişmemektedir. Öğretmenlerin, katılımcı [ $F_{(2-351)}=0.21$ ;  $p>.05$ ] ve kendini yıkıcı [ $F_{(2-351)}=0.07$ ;  $p>.05$ ] mizah tarzları *kıdeme* göre değişmezken; kendini geliştirici [ $F_{(2-351)}=4.65$ ;  $p<.05$ ] ve saldırgan [ $F_{(2-351)}=3.45$ ;  $p<.05$ ] mizah tarzında değişmektedir. Kendini geliştirici mizah tarzındaki farklılık, en yüksek ortalamaya sahip olan “1-9 yıl” kıdeme sahip öğretmenler (AO=4.22, S=1.12) ile en düşük ortalamaya sahip olan “10-19 yıl” kıdeme sahip öğretmenler

(AO=3.96, S=0.83) arasındadır. Saldırgan mizah tarzındaki farklılık ise en yüksek ortalamaya sahip olan “10-19 yıl” kıdeme sahip öğretmenler (AO=3.58, S=0.67) ile en düşük ortalamaya sahip olan kıdemi “20 yıl ve üstünde” kıdeme sahip olan öğretmenler (AO=3.34, S=0.78) arasındadır.

Örgütsel sinizm açısından, öğretmenler en az sinizm algısına duyuşsal (AO=2.02, S=0.99), daha sonra sırasıyla bilişsel (AO=2.55, S=0.88) ve davranışsal (AO=2.87, S=0.82) boyutlarda sahiptir. Öğretmenlerin bilişsel [ $t_{(352)}=0.29$ ,  $p>.05$ ], duyuşsal [ $t_{(352)}=1.51$ ,  $p>.05$ ] ve davranışsal [ $t_{(352)}=0.65$ ,  $p>.05$ ] boyuttaki sinizm algısı *cinsiyete* göre değişmemektedir. Katılımcıların davranışsal [ $F_{(3-350)}=0.22$ ;  $p>.05$ ] boyuttaki sinizm algısı *görev yapılan okul türüne* göre değişmezken; bilişsel [ $F_{(3-350)}=9.12$ ;  $p<.05$ ] ve duyuşsal [ $F_{(3-350)}=7.09$ ;  $p<.05$ ] boyuttaki sinizm algısı *görev yapılan okul türüne* göre değişmektedir. Bilişsel boyuttaki farklılık, en düşük ortalamaya sahip olan ilkokul öğretmenleri (AO=2.16, S=0.83) ile görece daha yüksek ortalamalara sahip olan ortaokul (AO=2.69, S=0.74), genel lise (AO=2.69, S=0.88) ve meslek lisesi (AO=2.71, S=0.94) öğretmenleri arasındadır. Yine duyuşsal boyuttaki farklılık, en düşük ortalamaya sahip olan ilkokul öğretmenleri (AO=1.62, S=0.85) ile görece daha yüksek ortalamalara sahip olan ortaokul (AO=2.12, S=0.87), genel lise (AO=2.17, S=0.93) ve meslek lisesi (AO=2.19, S=1.18) öğretmenleri arasındadır. Katılımcı öğretmenlerin davranışsal [ $F_{(2-351)}=1.72$ ;  $p>.05$ ] boyuttaki sinizm algısı *branşa* göre değişmezken; bilişsel [ $F_{(2-351)}=9.96$ ;  $p<.05$ ] ve duyuşsal [ $F_{(2-351)}=12.79$ ;  $p<.05$ ] boyuttaki sinizm algısı *branşa* göre değişmektedir. Bilişsel boyuttaki farklılık, en düşük ortalamaya sahip olan sınıf öğretmenleri (AO=2.15, S=0.84) ile daha yüksek ortalamalara sahip olan branş (AO=2.64, S=0.86) ve meslek dersi öğretmenleri (AO=2.73, S=0.83) arasındadır. Duyuşsal boyuttaki farklılık ise en yüksek ortalamaya sahip olan branş öğretmenleri (AO=2.19, S=1.00) ile daha düşük ortalamalara sahip olan sınıf öğretmenleri (AO=1.56, S=0.86) ve meslek dersi öğretmenleri (AO=1.82, S=0.82) arasındadır. Katılımcıların, duyuşsal [ $F_{(2-351)}=0.32$ ;  $p>.05$ ] ve davranışsal [ $F_{(2-351)}=0.21$ ;  $p>.05$ ] boyuttaki sinizm algısı *kıdeme* göre değişmezken; bilişsel boyuttaki [ $F_{(2-351)}=5.55$ ;  $p<.05$ ] sinizm algısı *kıdeme* göre değişmektedir. Bilişsel boyuttaki farklılık, en yüksek ortalamaya sahip olan “20 yıl ve üstü” kıdeme sahip öğretmenler (AO=2.80, S=0.88) ile daha düşük ortalamalara sahip olan “1-9 yıl” kıdeme sahip öğretmenler (AO=2.42, S=0.85) ile “10-19 yıl” kıdeme sahip öğretmenler (AO=2.49, S=0.87) arasındadır.

Tablo 1’de öğretmenlerin sahip oldukları mizah tarzlarının bilişsel sinizm algısını yordayıp yordadığının belirlenmesi amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Mizah tarzlarının bilişsel sinizmi yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>
Sabit	2.949	.399	-	7.388	.00	-	-
Katılımcı Mizah	-.128	.064	-.104	-2.013	.04	-.102	-.107
Kendini Geliştirici Mizah	-.030	.050	-.034	-.610	.54	.056	-.033
Saldırgan Mizah	-.177	.064	-.146	-.146	.00	-.107	-.145
Kendini Yıkıcı Mizah	.276	.055	.273	.273	.00	.240	.260
R= .30, R <sup>2</sup> =.09				F <sub>(4-349)</sub> =8.631, p=.00			

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin katılımcı mizah tarzı ile bilişsel sinizm algısı arasında ( $r=-.102$ ) düşük düzeyde ve ters yönde; saldırgan mizah tarzı ile bilişsel sinizm algısı arasında ( $r=-.107$ ) düşük düzeyde ve ters yönde; kendini yıkıcı mizah tarzı ile bilişsel sinizm algısı arasında ( $r=.240$ ) düşük düzeyde ve aynı yönde ilişki vardır. Kendini geliştirici mizah tarzı ile bilişsel sinizm algısı arasındaki ilişki ise ihmal edilebilecek kadar ( $r=.056$ ) düşük düzeydedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde de, öğretmenlerin bilişsel sinizm algıları ile katılımcı ( $r=-.107$ ) ve saldırgan ( $r=-.145$ ) mizah tarzları arasında ters yönde ve düşük düzeyde; kendini yıkıcı mizah tarzı ( $r=.240$ ) ile ise düşük düzeyde ve aynı yönde ilişki bulunmuştur.

Mizah tarzlarının tümü birlikte, öğretmenlerin bilişsel sinizmi ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ( $R=.30$ ,  $p<.01$ ). Öğretmenlerin kullandığı mizah tarzları, bilişsel sinizmindeki toplam varyansın %9’unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre öğretmenlerin kullandıkları mizah tarzının göreceli önem sırası; kendini yıkıcı mizah ( $\beta=.273$ ), saldırgan mizah ( $\beta=.146$ ), katılımcı mizah ( $\beta=.104$ ), kendini geliştirici mizah ( $\beta=.034$ ) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde katılımcı mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah bilişsel sinizmin

yordayıcısıdır. Kendini geliştirici mizah bilişsel sinizm üzerinde anlamlı düzeyde etkili değildir.

Tablo 2’de öğretmenlerin sahip oldukları mizah tarzlarının duyuşsal sinizm algısını yordayıp yordadığının belirlenmesi amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 2.** Mizah tarzlarının duyuşsal sinizmi yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>
Sabit	1.358	.462	-	2.942	.00	-	-
Katılımcı Mizah	-.046	.074	-.033	-.626	.53	-.019	-.034
Kendini Geliştirici Mizah	.050	.057	.050	.880	.38	.097	.046
Saldırgan Mizah	-.002	.075	-.001	-.026	.98	.012	-.001
Kendini Yıkıcı Mizah	.205	.063	.180	3.229	.00	.193	.169
R= .20, R <sup>2</sup> =.04				F <sub>(4-349)</sub> =3.656, p=.00			

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin kendini yıkıcı mizah tarzı (r=.193) ile bilişsel sinizm algısı arasında ise düşük düzeyde ve aynı yönde ilişkiler vardır. Katılımcı (r=.019), kendini geliştirici (r=.097) ve saldırgan mizah tarzı (r=.012) ile bilişsel sinizm algısı arasındaki ilişki ise ihmal edilebilecek kadar düşük düzeydedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde, öğretmenlerin duyuşsal sinizm algıları ile kendini yıkıcı mizah tarzı (r=.169) arasında düşük düzeyde ve aynı yönde ilişki bulunmuştur.

Mizah tarzlarının tümü birlikte, öğretmenlerin duyuşsal sinizmi ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R=.20, p<.01). Öğretmenlerin kullandığı mizah tarzları, duyuşsal sinizm algısındaki toplam varyansın %4’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre öğretmenlerin kullandıkları mizah tarzının görelî önem sırası; kendini yıkıcı mizah ( $\beta$ =.180), kendini geliştirici mizah ( $\beta$ =.050), katılımcı mizah ( $\beta$ =.033), saldırgan mizah ( $\beta$ =.001) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde sadece kendini yıkıcı mizah duyuşsal sinizmin yordayıcısıdır.

Katılımcı mizah, saldırgan mizah ve kendini geliştirici mizah duyuşsal sinizm üzerinde anlamlı düzeyde etkili değildir.

Tablo 3'te öğretmenlerin sahip oldukları mizah tarzlarının davranışsal sinizmi yordayıp yordadığını belirlenmesi amacı ile yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Mizah tarzlarının davranışsal sinizmi yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

<i>Değişkenler</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>İkili r</i>	<i>Kısmi r</i>
Sabit	2.645	.364	-	7.259	.00	-	-
Katılımcı Mizah	-.183	.058	-.160	-3.150	.00	-.121	-.166
Kendini Geliştirici Mizah	.191	.045	.229	4.230	.00	.269	.221
Saldırgan Mizah	-.083	.059	-.073	-1.414	.15	-.097	-.075
Kendini Yıkıcı Mizah	.164	.500	.175	3.283	.00	.224	.173
R= .357, R <sup>2</sup> =.127				F <sub>(4-349)</sub> =12.741, p=.000			

Tablo 3'e göre öğretmenlerin katılımcı mizah tarzı ile davranışsal sinizm arasında (r=.121) düşük düzeyde ve ters yönde; kendini geliştirici mizah tarzı ile davranışsal sinizm arasında (r=.269) düşük düzeyde ve aynı yönde; kendini yıkıcı mizah tarzı ile davranışsal sinizm arasında (r=.224) düşük düzeyde ve aynı yönde ilişki vardır. Saldırgan mizah tarzı ile davranışsal sinizm (r=-.097) arasındaki ilişki ise ihmal edilebilecek kadar düşük düzeydedir. Diğer değişkenler kontrol edildiğinde de, öğretmenlerin katılımcı mizah tarzı ile davranışsal sinizm arasında (r=-.166) düşük düzeyde ve ters yönde; kendini geliştirici mizah tarzı ile davranışsal sinizm arasında (r=.221) düşük düzeyde ve aynı yönde; kendini yıkıcı mizah tarzı ile davranışsal sinizm arasında (r=.173) düşük düzeyde ve aynı yönde ilişki vardır.

Mizah tarzlarının tümü birlikte, öğretmenlerin davranışsal sinizmi ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir (R=.357, p<.01). Öğretmenlerin kullandığı mizah tarzları, davranışsal sinizmindeki toplam varyansın %12,7'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre öğretmenlerin kullandıkları mizah tarzının görelî önem sırası;

kendini geliştirici mizah ( $\beta=.229$ ), kendini yıkıcı mizah ( $\beta=.175$ ), katılımcı mizah ( $\beta=.160$ ), saldırgan mizah ( $\beta=.073$ ) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah ve kendini yıkıcı mizah davranışsal sinizmin yordayıcısıdır. Saldırgan mizah ise davranışsal sinizm üzerinde anlamlı düzeyde etkili değildir.

## Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenler en çok katılımcı, en az kendini yıkıcı mizah tarzına sahiptir. Altınkurt ve Yılmaz (2011) da araştırmalarında öğretmenlerin en çok katılımcı, en az ise kendini yıkıcı mizah tarzını benimsediklerini belirlemiştir. Özdemir, Sezgin, Kaya ve Receptoğlu'nun (2011) araştırmasına göre de öğretmenler en çok katılımcı mizah tarzına sahiptir. Yılmaz (2011) okul yöneticilerinin de mizah tarzının katılımcı mizah tarzına daha yakın olduğunu belirlemiştir. Buna göre eğitimcilerin genel olarak katılımcı mizah tarzı gibi olumlu bir mizah tarzına sahip olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin olumlu mizah tarzlarına sahip olmaları hem örgütsel yaşam hem de öğretim sürecinin geliştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Çünkü öğretmenler okulların varoluş nedeni olan öğrencilerin istedik davranışlar kazanması sürecinde gerek sınıf içinde öğrencilerle, gerekse okul yöneticileri ve ailelerle iletişim halindedirler (Yılmaz, 2011). Mizah, öğretmenin sosyal yaşamı, meslektaşlarıyla ilişkisi, yaşam kalitesi, yaşama bakışı üzerinde de etkilidir (Özdemir ve Receptoğlu, 2010). Ancak öğretmenlerin bu olumlu mizah tarzına rağmen, azımsanmayacak düzeyde öğretmen, olumsuz mizah olarak tanımlanan, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzına sahiptir. Bu mizah tarzları olumlu mizahın aksine kişinin kendisine ve çevresine zarar veren, ilişkileri olumsuz yönde etkileyen bir özelliğe sahiptir. Dolayısıyla öğretmenlerin olumlu mizah kullanımını konusundaki farkındalıkları artırılarak bu konuda kendilerini geliştirmelerine katkı sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin mizah tarzları cinsiyete göre değişmemektedir. Daha önce yapılan araştırmalarda da (Aslan, 2006; Tümkaya, 2006) benzer bulgulara ulaşılmıştır. Altınkurt ve Yılmaz (2011) ise erkek öğretmenlerin, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzının kadın

öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Sarı ve Aslan da (2005) araştırmalarında, erkek öğrencilerin saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarını, kız öğrencilere göre daha fazla kullandıklarını belirlemiştir. Bu araştırmada da benzer bir bulguya ulaşılmıştır, ancak aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Altınkurt ve Yılmaz (2011) erkek öğretmenlerin daha saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzına sahip olmasını, ataerkil toplum yapısı ile açıklamışlardır. Ataerkil toplumlarda kız ve erkek çocuklarının yetiştirilme biçimi genel olarak kız çocuklarının susması, erkek çocuklarının ise konuşması ve hükmetmesi şeklindedir. Çocukların buna uygun bir şekilde yetiştirilmesi buna sebep olabilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012). Ayrıca ataerkil toplumların erkek egemen yapısı da bu durumda etkili olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, katılımcı ve kendini yıkıcı mizah tarzları kıdeme göre değişmezken; kendini geliştirici ve saldırgan mizah tarzı kıdeme göre değişmektedir. Kendini geliştirici mizah tarzındaki farklılık 1-9 yıl ile 10-19 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasındadır. Saldırgan mizah tarzındaki farklılık ise 10-19 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 20 yıl üzerinde kıdeme sahip öğretmenler arasındadır. 10-19 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler, 10 yıldan az kıdemi olan öğretmenlere göre kendini geliştirici mizah tarzını daha az; 20 yıldan fazla öğretmenlere göre saldırgan mizah tarzını daha fazla kullanmaktadırlar. Buna göre mesleğin ilk yıllarındaki öğretmenlerin daha olumlu mizah tarzına sahip olduğu söylenebilir. Özellikle kariyerin ortası kabul edilebilecek 10-19 yıl arasındaki kıdem grubundaki öğretmenlerin saldırgan mizah tarzını tercih etmeleri dikkat çekici bir bulgudur. Bu araştırmada kıdemli öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyi de daha yüksek bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin örgüte ilişkin olumsuz duygularını olumsuz mizah tarzları ile yansıttıkları anlaşılmaktadır. Ancak kıdem değişkenine göre mizah tarzları arasındaki farka ilişkin alanyazında farklı sonuçlar yer almaktadır. Bazı araştırmalarda (Altınkurt ve Yılmaz, 2011; Özdemir ve Reçepoğlu, 2010) mizah tarzlarının kıdeme göre değişmediği, bazı araştırmalarda ise değiştiği (Yılmaz, 2011) belirlenmiştir. Yılmaz (2011) kıdemi fazla olan okul yöneticilerinin katılımcı mizah tarzına daha fazla sahip olduğunu belirlemiştir. Mizah konusunda yapılan araştırma sayısının azlığı bu farklılıkların açıklanmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle, bu konuda daha çok araştırma gerektiği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci amacı öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin sinizm düzeyleri en az duyuşsal boyuttadır. Bu boyutu sırasıyla bilişsel ve davranışsal boyutlar izlemektedir. Farklı araştırmalarda da (Altınkurt ve Ekinci, 2016; Özgan, Çetin ve Külekçi, 2011; Polatcan, 2012; Yıldız, 2013; Yıldız, Akgün ve Yıldız, 2013) öğretmenlerin en çok davranışsal boyutta sinizm yaşadıkları belirlenmiştir. Öğretmenlerin en yüksek sinizm düzeylerinin davranışsal boyutta olması, okulların örgütsel yaşamı açısından son derece sakıncalı bir durumdur. Bilişsel ve duyuşsal sinizm; biliş, düşünce ve duygu düzeyindedir ve bunlar bazen diğer insanlara ulaştırılmayabilmekte, yani düşüncede kalabilmektedir. Ancak davranışsal boyut diğer insanları da etkileme olasılığı olan bir boyuttur ve örgütsel yaşamdaki olumsuz etkileri daha fazla olabilir. Çünkü davranışsal boyuttan alınan yüksek puan, öğretmenlerin olumsuz duygusal tutum ve inançlarını davranış olarak gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca öğretmenlerin en yüksek ortalamaya davranışsal boyutta sahip olması bu tutumun güçlü bir yapıya sahip olduğunu da göstermektedir. Çünkü zayıf tutumlarda özellikle davranışsal öğe çok zayıf olabilmektedir (Kağıtçıbaşı, 2006). Burada ise en güçlü boyut davranışsal boyuttur.

Altınkurt ve Yılmaz (2013) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, öğretmenler işlerini olumsuz etkileyen etmenler arasında, en çok eğitim sistemindeki sürekli değişim, mesleğin statüsünde yaşanan kayıp, ailelerin çocuklarının eğitime ilgisizliği ve maaşların yetersizliği etmenlerini belirtmişlerdir. Daha az belirtilmiş olsa da gelecek endişesi, yöneticilerin adaletsiz uygulamaları, yöneticilerin ideolojik kayırmacılığı, yöneticilerin baskısı gibi etmenler de sıralamada yer almıştır. Burada belirtilen etmenler, öğretmenlerin davranışsal sinizmi üzerinde etkili olabilir. Eğitim sistemindeki sürekli ve bütünlükten yoksun düzenlemeler öğretmenlerin sisteme uyumunu zorlaştırmakta, öğretmenler yeni uygulamaya alışmadan daha yeni bir uygulama ile karşılaşabilmektedir. Ayrıca öğretmenler tarafından büyük oranda dile getirilen yöneticilerin adaletsiz, ideolojik ve baskıcı uygulamaları da bu durumda etkili olabilir.

Öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyuttaki sinizm algısı cinsiyete göre değişmemektedir. Daha önce yapılan bazı araştırmalarda da (Altınkurt ve Ekinci, 2016; Doğan-Kılıç, 2013; Helvacı ve Çetin, 2012; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kılıç, 2013; Özgan vd., 2011; Topkaya, Altınkurt, Yılmaz ve Dilek, 2013) cinsiyete göre fark belirlenmemiştir. Alanyazında da örgütsel sinizm algısının cinsiyete göre değişmediği ile ilgili bulgular yer



almış ve cinsiyet değişkeni, çalışanların örgütsel sinizm algısını anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak görülmemiştir (Akın, 2015; Andersson ve Bateman, 1997; Bernerth, Armenakis, Feild ve Walker, 2007; James, 2005; Wanous vd., 2000). Buna göre örgütsel sinizm algısının cinsiyetten etkilenmediği söylenilebilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin okullarda sinizmi etkileyen durumları aynı şekilde algılamaları, benzer tepkiler vermeleri ya da öğretmenlere yapılan muamele konusunda ayırım yapılmaması bunda etkili olabilir.

Katılımcıların davranışsal boyuttaki sinizm algısı, görev yapılan okul türüne göre değişmezken; bilişsel ve duyuşsal boyuttaki sinizm algısı değişmektedir. Ortaokul, genel lise ve meslek lisesi öğretmenleri, bilişsel ve duyuşsal boyutta ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde sinizm yaşamaktadır. Doğan-Kılıç (2013), ortaokul öğretmenlerinin sinizm düzeyinin ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Altıncı ve İkinci (2016), genel lise ve meslek lisesi öğretmenlerinin sinizm düzeylerinin ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde Kalağan ve Güzeller (2010) kız meslek lisesi öğretmenlerinin sinizm düzeyinin, ilköğretim okulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu belirlemiştir. İlkokullarda yaşça daha küçük çocukların eğitim görüyor olması bu okullarda yaşanan sorunların da görece daha basit olmasına yol açabilir. Liseler düşünüldüğünde, öğretmenler ve okul yöneticileri çok daha farklı ve karmaşık sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Öğretmenlerin yaşadığı sorunlar bazen okul yönetimleri ile karşı karşıya gelmelerine yol açabilmektedir. Bu sorunlarla daha çok uğraşan kişilerin sinizm algısı diğer kademelere göre daha yüksek çıkabilmektedir.

Öğretmenlerin davranışsal sinizm düzeyi branşa göre değişmezken; bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeyleri branşa göre değişmektedir. Branş ve meslek dersi öğretmenlerinin bilişsel ve duyuşsal sinizm düzeyleri, sınıf öğretmenlerinden daha yüksektir. Elde edilen sonuçlar, görev yapılan okul türü değişkenine göre yapılan karşılaştırmalar ile de tutarlıdır. Okul türü olarak en düşük ortalamaya sahip olan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri de en düşük ortalamaya sahiptir. En yüksek ortalamaya ise ortaöğretim düzeyindeki okullarda çalışan öğretmenler sahiptir. Bu bağlamda iki bulgu tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenlerin, duyuşsal ve davranışsal sinizm düzeyi kıdeme göre değişmezken; bilişsel sinizm düzeyi değişmektedir. Yirmi yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin bilişsel sinizm düzeyleri diğer öğretmenlerden daha yüksektir. Alanyazında kıdeme ilişkin farklı sonuçlar yer almaktadır. Kalağan ve Güzeller'in (2010) araştırmasında genel olarak öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin azalırken, Topkaya vd.'nin (2013) araştırmasında öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel sinizm düzeyleri de artmaktadır. Bu çalışmada kıdem arttıkça öğretmenlerin sinizm düzeyinin artması, öğretmen-öğrenci arasındaki kuşak farklılığına bağlanabilir. Ayrıca Türk eğitim sisteminde günübirlik politikalarla sürekli değişim yapılması, özellikle kıdemli öğretmenlerin de doğal olarak bu değişimleri daha çok yaşaması bu bulgunun nedeni olabilir. Ancak alanyazındaki farklı sonuçlar dikkate alındığında demografik değişkenlere ilişkin bir meta analiz çalışmasının yapılması önerilebilir.

Araştırmanın son amacı, öğretmenlerin mizah tarzlarının örgütsel sinizm düzeylerini yordayıp yordamadığının belirlenmesidir. Bunun için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre katılımcı, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzları bilişsel sinizmin; kendini yıkıcı mizah duyuşsal sinizmin; katılımcı, kendini geliştirici ve kendini yıkıcı mizah tarzları davranışsal sinizmin anlamlı yordayıcılarıdır. Öğretmenlerin kullandığı mizah tarzları, bilişsel sinizmindeki toplam varyansın %9'unu, duyuşsal sinizmdeki toplam varyansın %4'ünü ve davranışsal sinizmindeki toplam varyansın %12.7'sini açıklamaktadır. Öğretmenlerin mizah tarzları ile sinizm düzeyleri arasındaki kısmi korelasyonlar incelendiğinde, katılımcı mizah tarzının bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi anlamlı düzeyde azalttığı; kendini yıkıcı mizah tarzının ise artırdığı belirlenmiştir. Abraham'a (2000) göre sinizm, çalışanların işiyle ilgili karşılanmayan gereksinimlerine yönelik bir tür başa çıkma stratejisidir. Benzer şekilde mizah da karşılanmayan gereksinimlerine ve sinizme karşı bir başa çıkma stratejidir. Ancak bu başa çıkmanın hangi tür bir mizahla olacağı önemlidir. Kazarian ve Martin'e göre (2004), kendini yıkıcı mizah tarzına sahip bireyler, problemlerini yapıcı bir şekilde çözmekten kaçınmak ya da olumsuz duygularının altında yatan gerçek nedenleri gizlemek için de mizaha başvurumaktadırlar. Araştırma sonuçlarında görüldüğü gibi bu mizah tarzı da, çalışanların sinizm düzeylerini daha da artırmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin mizah tarzlarının gelişimine katkı sağlayıcı uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır. Okul ikliminin mizahu

destekleyici nitelikte olması, öğretmenler odasında mizah dergilerinin bulunması gibi uygulamalar bu soruna katkı sağlayabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin mizah tarzlarının örgütsel sinizm algısını yordayıp yordamadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda, liselerde görev yapan öğretmenlerin ortaokul ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlere göre daha fazla sinizm duygusuna sahip olmalarının nedenlerini belirlemeye yönelik yeni araştırmalar yapılabilir. Bu araştırmaların nitel araştırma olarak desenlenmesi derinlemesine ve daha ayrıntılı bilgi edinmeye katkı sağlayabilir. Ayrıca olumsuz mizah tarzlarının etkileri konusunda öğretmenler bilgilendirilmelidir.

### **Kaynakça**

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akın, U. (2015). Okullarda örgütsel sinizm ve güven ilişkisinin incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 40(181), 175-189.
- Altınkurt, Y. ve Ekinçi, C. E. (2016). Examining the relationships between occupational professionalism and organizational cynicism of teachers. *Educational Process: International Journal*, 5(3), 236-253.
- Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mizah tarzları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 1-8.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2012). Being a female school administrator in Turkey: Views of teachers and administrators. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies*, 4(4), 2227-2238.
- Altınkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2013). *Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin iş doyumunu, tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri (Kütahya ili örneği)*. Yayınlanmamış araştırma raporu, Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Andersson, L. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Andersson, L. M., ve Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 8, 449-470.

- Aslan, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve cinsiyetlerine göre mizah tarzlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Aydın, A. (2008). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., ve Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Brandes, P. ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: construct issues and performance implication. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Employee health, coping and methodologies. Research in occupational stress and wellbeing* (pp. 233-266). UK: Elsevier.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., ve Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Dean, J. W. Jr., Brandes, P., ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Doğan-Kılıç, E. (2013). İlköğretim okullarında sinizizm: Şanlıurfa. *Bilim ve Kültür*, 2, 58-70.
- Eaton, J. A. (2000). *A social motivation approach to organizational cynicism*. Unpublished master dissertation, Graduate Program in Psychology, York University, Toronto. <http://www.nlc-bnc.ca/obj/s4/f2/dsk2/ftp01/MQ59131.pdf>.
- Helvacı, M. A., ve Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-1497.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Unpublished doctoral thesis, The Florida State University, USA.
- Johnson, J. L., & O'Learly-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 83-97.
- Kazarian, S. S., ve Martin, R. A. (2004). Humor styles, personality, and well-being among Lebanese university students. *European Journal of Personality*, 18, 209-219.
- Kılıç, M. (2013). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kuiper, N. A., Grimshaw, M., Leite, C., ve Kirsh, G. (2004). Humor is not always the best medicine: Specific components of sense of humor and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*, 17(1/2), 135-168.
- Laursen, J. C. (2009). Cynicism then and now. *European Journal of Philosophy and Public Debate*, 1(2), 469-482.
- Martin, R. A., ve Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1313-1324.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Grey, J., ve Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48-75.
- Mazella, D. (2007). *The making of modern cynicism*. University of Virginia Press.
- Naus, F. (2007). *Organizational cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization*. Unpublished doctoral thesis, Maastricht University.
- Naus, F., Iterson, A. V., ve Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Özdemir, S., ve Receptoğlu, E. (2010). Örgütsel sağlık ve mizah. *V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi*. Antalya: Gazi Üniversitesi & EYEDDER. ss. 219-229.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z., ve Receptoğlu, E. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(3), 405-428.
- Özgan, H., Çetin, B., ve Külekçi, E. (2011). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(17), 69-84.

- Özgener, Ş., Öğüt, A., ve Kaplan, M. (2008). İş gören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. İçinde M. Özdevecioğlu ve H. Karadal (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (ss. 53-72). Ankara: İlke Yayınevi.
- Polatcan, M. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Karabük ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P., ve Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11(1), 48-59.
- Sağır, T., ve Oğuz, E. (2012). Öğretmenlere yönelik örgütsel sinizm ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1094-1106.
- Sarı, T., ve Aslan, H. (2005). Mizah tarzları ve başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki. *VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Marmara Üniversitesi, İstanbul. ss. 105-106.
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., ve Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Topkaya, N., Altınkurt, Y., Yılmaz, K., ve Dilek, S. A. (2013). Saygınlığını yitirme kaygısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler. *Akademik Bakış*, 36, 1-20.
- Tümekaya, S. (2006). Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve mizahı yordayıcı değişkenler. *Eğitim Araştırmaları*, 23, 200-208.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., ve Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- Yerlikaya, E. E. (2003). *Mizah tarzları ölçeğinin uyarlama çalışmaları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.
- Yıldız, K., Akgün, N., ve Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, K. (2011). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-44.