



Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi
Sakarya University Journal of Education Faculty

e-ISSN: 2717-6401

Okul Yöneticilerinin Mizah Davranışları ile Örgütsel Muhalefet İlişkisi

Mustafa GÜRLER* Ramazan YIRCI**

Makale Bilgisi	ÖZET
<p>Geliş Tarihi: 18.06.2021</p> <p>Kabul Tarihi: 01.09.2021</p> <p>Basım Tarihi: 30.12.2021</p>	<p>Bu araştırma öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin mizah davranışları ile örgütsel muhalefet ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan betimsel bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini 2019-2020 eğitim – öğretim yılında Gaziantep İli Nizip İlçesinde görev yapan 374 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada “Mizah Davranışları Ölçeği” ve “Örgütsel Muhalefet Ölçeği” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin mizah davranışları ile örgütsel muhalefete ilişkin öğretmen görüşleri okul türü, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, müdürle çalışma süresi, okuldaki yönetici ve öğretmen sayıları değişkenlerine göre incelenmiştir. Örgütsel muhalefet ölçek puanlarında, okul türü, hizmet süresi, okul müdürüyle çalışma süresi, okuldaki yönetici ve öğretmen sayısı değişkenlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca, mizah davranışları ölçek puanlarında, cinsiyet, yaş ve yönetici sayısı açısından anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırmada öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah davranışları ile örgütsel muhalefet arasında pozitif yönde düşük bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu durum okullarda iletişim kanallarının açık olduğunun ve öğretmenlerin muhalif düşüncelerini okul yönetimine rahatlıkla dile getirebildiğinin bir göstergesi olarak görülebilir. Ayrıca okullarda eğitim kademesi ile yönetici sayısı arttıkça örgütsel muhalefet davranışlarının azaldığı görülmüştür.</p> <p>Anahtar Sözcükler: Mizah, mizah davranışı, örgütsel muhalefet, okul yöneticisi</p>

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Relationship between School Administrators' Humor Behaviors and Organizational Opposition

Article Information	ABSTRACT
<p>Received: 18.06.2021</p> <p>Accepted: 01.09.2021</p> <p>Published: 30.12.2021</p>	<p>This research is descriptive research aiming to reveal the teachers' opinions about the relationship between the school administrators' humor behavior and organizational opposition. The sample of the research comprised 374 teachers working in Nizip District of Gaziantep Province during the 2018-2019 academic year. In the research, the “Humor Behaviors Scale” and “Organizational Opposition Scale” were used as data collection tools. Teachers' opinions regarding school administrators' humor behaviors and organizational opposition were examined according to school type, gender, marital status, education level, service period, working time with the principal, number of administrators. In organizational opposition scale scores, it was found statistically significant differences by school type, duration of service, school principal working time, number of school administrators and teachers. Also, statistically significant differences were found in humor behaviors scale scores by gender and number of administrators. According to the perceptions of teachers, a low positive correlation was found between school administrators' humor behavior and organizational opposition. This situation</p>

*Okul Müdürü, MEB, Gaziantep – Türkiye, mgurler27@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7224-0068

**Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, Kahramanmaraş – Türkiye, ryirci@gmail.com ORCID: 0000-0003-4696-7420

Kaynakça Gösterimi: Gürler, M.& Yirci, R. (2021). Okul yöneticilerinin mizah davranışları ile örgütsel muhalefet ilişkisi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 164-182. doi: 10.53629/sakaefd.954384

Citation Information: Gürler, M.& Yirci, R. (2021). Relationship between school administrators' humor behaviors and organizational opposition. *Sakarya University Journal of Education Faculty*, 21(2), 164-182. doi: 10.53629/sakaefd.954384

can be seen as an indication of open communication channels in schools and teachers can easily express opposing thoughts to school management. Moreover, as the number of administrators and the education level of schools' increase, it was observed that organizational opposition behaviors decrease.

Keywords: Humor, humor behavior, organizational opposition, school manager

Article Type: Research Article

1. GİRİŞ

Mizah insan hayatına renk katan unsurlardan biridir. Türkçeye ilk girişi de “müzah” şeklinde olmuş, ancak ilerleyen dönemlerde “mizah” olarak telaffuz edilmeye başlanmıştır (Avşar, 2008; Ruch, 1998; Yirci ve diğerleri, 2016). Türk Dil Kurumu mizahı gülmece olarak tanımlar. Alan yazındaki tanımlara bakıldığında hayatı yorumlama tarzı (Vural, 2004), hayatın eğlenceli taraflarını idrak edebilme (Aydın, 2005), hayatın eğlenceli yönlerini insanlara aktarabilme sanatıdır (Akün, 1997). Mizah psikolojik bir olgudur ve gülümsemeyerek eğlenme isteğinin eylemle dışa yansıtılması durumudur (Deckers ve Ruch, 1992). Mizah kavramı; fertlerin hayatta karşılaştıkları engellerle başa çıkabilme yollarından biri olarak adlandırılabilir (Thorson ve diğerleri, 1997). Mizah bireylerin içinde buldukları gruba olan bağlılık arttırmakla birlikte iletişimlerini de kolaylaştırmaktadır (Yerlikaya, 2009). Mizah ve gülme kavramları yakın ilişki içinde olmalarına rağmen, gülme mizaha karşılık fiziksel olarak gerçekleştirilen bir tepki olarak adlandırılabilir. Mizahta temel olan eğlenme ve hoşgörü bulunmakla birlikte, mizah tamamen ne eğlencedir ne de eğlence tam olarak mizahtır (Çelikten ve Çelikten, 2018). Mizahi bir yaklaşımda olumsuz düşünceler sempatik bir hale getirilerek düşündürücü şekilde karşıdakilere aktarılır (Öztürk, 2015). Mizahın uygun kullanımı iletişimi daha kolay hale getirerek karşıdaki bireylerde olaylara daha esnek ve olumlu bir bakış açısı yaratabilir (Özdemir, 2002).

Mizah alanında yapılan araştırmalar incelendiğinde genel olarak mizahın istenilen ve olumlu yönde bir özellik olduğu ve bu olumlu özelliğinin bireylerin psikolojik sağlıklarını ve mutluluk düzeylerini arttırdığı söylenebilir (Ayduğ ve diğerleri, 2018). Psikoloji penceresinden gözlemlendiğinde mizah dört temel kavram üzerine oturtulur (Martin, 2007). Bu dört temel kavram sosyal bağlam, bilişsel ve algısal süreç, duygusal olarak tepkide bulunma ile sesli ve fiziksel tepki olarak ortaya çıkan gülme olarak sıralanabilir (Çetin ve diğerleri, 2018). Alan yazın incelendiğinde bireylerin mizah şekillerinin “kendini geliştirmeye yönelik mizah”, “katılımcı mizah türü”, “kendine zarar verici ve yıkıcı tür mizah” ve “saldırganlık içeren mizah” olmak üzere dört boyutta düşünülebilir (Traş ve diğerleri, 2011).

Mizah Kuramları

Geçmişten günümüze kadar mizah ve gülmeyle ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bunların sonucunda da farklı mizah kuramları ortaya çıkmıştır. Kuramların her biri mizahın bir yönü üzerinde durmuştur. Şahin'e (2016) göre mizah kuramları üçe ayrılmaktadır. Bunlar üstünlük kuramı, uyuşmazlık kuramı ve rahatlama kuramıdır. Üstünlük kuramında mizah ile karşılaşan birey, olay kahramanının yaptığı hatalara düşmeyeceğini düşünerek, mizahtaki kişiden kendini üstün olarak görerek psikolojik olarak rahatlar, hatta gülümser ve bu durum onun hoşuna gider (Özönlü, 1999). Uyuşmazlık kuramı ise sürpriz kuramı ve zincirci kuram olarak da adlandırılmaktadır. Kuramın ana düşüncesi belli tarz ve oluş şekillerinde karşılaşılan durumların dışında karşılaşılan olaylara gülmedir (Morreall, 1983). Rahatlama kuramı “neden gülüyoruz” ile “güldüğümüzde neden rahatlıyoruz” sorularını sorarak bu sorulara yanıt aramaktadır (Usta, 2009). Sıkıntılı ve huzursuz bir ruh halinde bulunan birey gülme eylemiyle sıkıntılı halinin ortadan kalkmasıyla eğlenceli ruh haline dönmekte olumsuz ve sıkıntılı duygularından arınmaktadır (Öner, 2012).

Cemaloğlu ve diğerleri (2012) mizahı beş boyutta ele almaktadır; mizahi olmayan tarz, üretici-sosyal mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah, alaycı mizah. Mevcut çalışmada kullanılan ölçme aracı da mizah beş alt boyutta incelemiştir.

Alaycı mizah: Olumsuz bir mizah tarzı olarak görülür. İlişkilerde sınır koymak, karşıdakini aşağılayarak olumsuz duygular yaşatan bir mizah tarzıdır. Bu tarz mizahı kullanan okul yöneticileri, mizah aracılığıyla çalışanlarını aşağılayarak onlarla alay etmektedir (Cemaloğlu, 2017).

Üretici sosyal mizah: Bireyler arasında var olan iletişimi geliştirerek güçlendirmek amacıyla kullanılan mizah tarzıdır. Bu tarz mizahı kullanan yöneticilerin çok fazla fıkra bildiği ve sıklıkla fıkralar anlattığı görülmektedir (Cemaloğlu, 2017).

Onaylayıcı mizah: Bu tarz mizahı benimseyen okul yöneticileri mizah yapanlara sempati duyar, kendilerine karşı çalışanlarca espri yapıldığında olumlu tepkide bulunurlar ve ilişkilerde mizahın kullanımını teşvik edici davranış sergilerler (Cemaloğlu, 2017).

Reddedici mizah: Bu tarz mizah anlayışını benimseyen okul yöneticileri, mizah yapanları çocuksu, olgunlaşmamış ve ciddiyetiz kimseler olarak görür ve mizah yapan kimseleri güvenilirmez olarak nitelendirirler.

Mizahi olmayan tarz: Bu tarz mizah anlayışını benimseyen okul yöneticileri çok nadir mizah yaptıkları için mizah yaptıklarında yaptıklarının mizah olup olmadığı pek anlaşılabilir (Cemaloğlu, 2017). Yöneticiler çok fazla gülmeyen ciddi kimseler olup, kişilerle olan iletişimleri de zayıf olduğundan okuldaki küçük sorunlar çok büyük sorunlara dönüşebilir.

Okul Yönetimi ve Mizah

Mizah kişiler arası iletişimi güçlendirdiğinden, örgütlerin yönetiminde ön plana çıkan unsurlardandır (Dinç ve Cemaloğlu, 2018). Son yıllarda okul yönetiminin görev ve sorumluluklarına pek çok konunun dâhil edildiği görülmektedir (Karaköse ve Kocabas, 2009; Yirci ve Berk, 2021). Okulun başarılı olması, personelin güdülenmesi, takım ruhunun oluşturulması, çevre ile olumlu ilişkiler kurulması gibi pek çok karmaşık ve zor görevin okul yönetimi tarafından başarılması beklenmektedir (Karaköse ve diğerleri, 2016; Kocabaş ve Karaköse, 2005; Özdemir ve diğerleri, 2014; Yirci ve Demir, 2019). Bu noktada mizah okul yöneticilerinin işlerini kolaylaştırabilir. Mizahın örgütlerde etkin kullanımı ve doğru yönetilmesi örgütlerde pozitif sonuçlar ortaya koyma bakımından önemlidir (Ağçamve Ünsal, 2019; Şahin 2016). Mizah, bireysel ilişkilerde ortamı yumuşatarak, duyulan kaygı ve korkuları asgari seviyeye indirerek okulda karşılıklı güven oluşumuna katkı sağlamaktadır (Altinkurt ve Yılmaz, 2016). Mizahın liderlikte başlıca etkenlerden biri olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur (Benham, 1993; Franklin, 2008; Phillips, 2000; Vickers, 2004). Örgütlerde gerçekleştirilen değişim süreçlerinde, üyelerin motivasyonu artırmada noktasında mizahın olumlu etkilerinin varlığı görülmüştür (Recepoğu ve Özdemir, 2012). Williams ve Clouse'a (1991) göre okul müdürlerinin sahip olduğu mizah anlayışı okul kültürünü ve iklimini etkilemektedir. Yönetimde etkili mizah kullanan yöneticilerin kişiler arası ilişkilerinin de olumlu yönde gelişim gösterdiği belirtilmektedir (Özdemir, 2002). Okul müdürünün mizah anlayışı okuldaki yaşam ortamının pozitif hale gelmesine, okul çalışanlarının streslerinin azalmasını da sağlar (Ayduğ ve diğerleri, 2018).

Yöneticiler mizah sayesinde okulda oluşturacakları olumlu iklim sayesinde sağlıklı iletişim ve hoşgörü ortamında yönetim görevlerini daha kolay yerine getirebileceklerdir (Öztürk, 2015). Olumsuz mizah kullanan okul yöneticileri ise zaman zaman paranoyakça davranışlar sergileyebilmekte ve bunun sonucunda da okulda olumsuz bir iklimin oluşmasına neden olabileceklerdir (Cemaloğlu, 2017). Eğitim örgütlerinin liderleri olan okul yöneticilerinin mizah kullanımları, örgütlerde değişim açısından etkili bir liderlik için kullanışlı bir araç olarak düşünülebilir (Kahn, 1989; Smith ve Khojasteh 2014; Yirci ve diğerleri, 2016). Mizah kullanımı ile karar verme ve diyalog becerilerini olumlu yönde geliştirerek örgütlerdeki sosyal iletişimin desteklendiği ortaya konmuştur (Bursalıoğlu, 2015).

Örgütsel Muhalefet

Muhalefet, tetikleyici bir olay ya da durum sonrasında bireyin bu olay ya da duruma dayanabilme sınırlarının aşılması durumunda ortaya çıkan tepki durumudur (Redding, 1985). Muhalefet kavramı alan yazında sıklıkla "dissent" sözcüğüyle ifade edilmeye başlanmıştır. Kassing'e (1997) göre "dissent" farklı hissetmek anlamına gelmektedir. Muhalefet kavramının alan yazındaki tanımlarına genel olarak bakıldığında bunlar beş ana başlık altında sıralanabilir. Bunlardan birincisi örgütte içinde bulunulan şartlardan duyulan memnuniyetsizlik, ikincisi, süregelen düzenin korunması durumunda ortaya konan tepki durumu, üçüncüsü açıkça itiraz edilmeyi gerektiren durumlar, dördüncüsü hasmane duyguların içerdiği durumların yaşanması ve beşincisi ise çoğunlukla ilkesel konulardan oluşmaktadır.

Muhalefet birçok nedenden kaynaklanmış olabilir. Bu nedenlerden başta gelenide örgütlerdeki yöneticileri tarafından verilmiş olan kötü kararlardır (Redding, 1985). Örgütlerde görev ve sorumluluklardan dolayı üyelere bazı ayrıcalıklar tanındığı, bu ayrıcalıkların da muhalefete sebep olabileceği belirtilmektedir. Karşıt düşüncelerin ifade edilmesi olarak adlandırabilecek örgütsel muhalefet, onu ortaya çıkartacak olan bir tetikleyici olayla kendini gösterir (Graham, 1986; Hegstrom, 1991; Kassing, 1997). Bu olay, örgütlerde yürütülmekte olan uygulama ve politikaları benimsemeyip karşıt düşüncede bulunan üyelerin bu düşüncelerini örgüt üyelerine aktararak onlarla paylaşmaya zorlamaktadır (Kassing ve Armstrong, 2002). Örgütte bulunan üyelerin, muhalif düşüncelerini söylemlendirmeleri için öncelikle örgütte bir sorunun varlığını algılamaları ve sonrasında da sorunun mücadele vermeye değer bir sorun olarak kabul edilmesi gerekmektedir (Graham, 1986).

Kassing'e (1998) göre örgütsel muhalefet üç alt boyutta sıralanabilir. Bunlar; dikey muhalefet (articulated/upward dissent), yatay muhalefet (lateral dissent) ve yer değiştirmiş muhalefet (displaced dissent) olarak sıralanabilir (Dağlı, 2015).

Dikey muhalefet: Örgütlerde muhalif görüşlerin, örgütteki dengeleri etkileyebilecek informal liderler aracılığıyla ifade ettirildiğinde oluşan muhalefet türüdür (Dağlı, 2015). Örgütte çalışanlarca yanlış olarak nitelendirilen eylem ve uygulamalar, bu eylemi yerine getirmekte olana değil de bu eylemin gerçekleşmesini sağlayan kişinin üstündeki örgüt mensuplarına bu durumun aktarılması olarak da nitelendirilir (Şentürk ve Coşkuner 2018).

Yatay muhalefet: Örgütlerde ortaya çıkan muhalif görüşlerin, örgütte var olan dengeleri değiştirme gücü olmayan üyelere, bu görüşlerin aktarılması durumunda oluşmaktadır (Kassing, 1998). Örgüt mensupları bazı durumlarda çıkarlarının zedeleneceği endişesiyle örgütteki birtakım uygulamalara doğrudan karşı çıkmak yerine örgüt mensubu arkadaşlarına bu durumu aktarmayı tercih ederler (Korucuoğlu ve Şentürk 2020).

Yer değiştirmiş muhalefet: Dışsal muhalefet olarak nitelendirilir ve fiziksel olarak örgütten ayrılmayı düşünmeyen mensuplarca muhalif görüşlerin örgüt dışına aktarılmasıyla örgütten psikolojik olarak ayrılmanın denenmesi durumu olarak nitelendirilir (Kassing, 1997).

1.1. Problem Durumu

Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi (Teaching and Learning International Survey [TALIS]) 2018 Türkiye raporunda okullardaki uygulamaların okul ikliminin nitelikli bir eğitimi engelleyecek olan müdahale alanlarından olduğu belirtilmiştir (TEDMEM, 2019). Yapılan araştırmalarda mizah kullanımının örgütlerde stresi azaltarak güven inşa ettiği, motivasyonu artırdığı, hoşnutluğu artırarak verimliliği ve yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Goodman 1992; Parrot, 1994; Struthers, 1994). Okul yöneticilerin mizah davranışlarının öğretmenler üzerinde olumlu etki göstererek iş doyumlarını artırdığı (Recepoğlu, 2012), okul müdürlerinin başarılarındaki etkenlerden birinin de yönetimde kullanılan mizah sonrası okullarda oluşturulan olumlu iklim olduğu ileri sürülmüştür (Gürbüz ve diğerleri, 2013). Yönetimde mizah kullanan okul müdürlerinin okuldaki etkililiklerini artırabileceklerdir (Recepoğlu ve Özdemir, 2012). Örgütsel muhalefetle ilgili araştırma sonuçlarına göre örgütsel muhalefetin düşük olduğu örgütlerde iletişim kanallarının kapalı olduğu, düşüncelerin örgüt üst yönetimine ulaşamayacağı endişesiyle muhalif davranışların sergilenmediği ya da çok az düzeyde sergilendiği belirtilmiştir (Gürler, 2020). Örgütlerde alınan kararların benimsenmesi ve örgütü olası yanlışlardan döndürmesi açısından da muhalefet örgüt için gerekli unsurlardan biridir. Ayrıca örgütte çok sesliliğin mizahtan destek alarak demokratik bir ortam içinde var olabilmesi örgütü daha canlı hale getirecektir. Okul müdürleri okullarında en çok etki ve yetkiye sahip olan kimselerdir. Okul iklimine en büyük etkiyi yapabilecek olan kişiler de okul müdürleri olduğu için müdürlerin mizah yeteneklerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Dinç ve Cemaloğlu, 2018). Yöneticiler mizah kullanarak öğretmenleri güldürürken aynı zamanda onların okulla ilgili düşüncelerini de etkileyerek olumlu bir okul iklimi oluşturabileceklerdir. Çalışma sonucunda elde edilecek olan bulgular yöneticilerin ve okulun gelişimine katkı sağlayarak yaşanan problemleri daha hızlı çözümüne kavuşturabilecektir. Bu çalışmada yöneticilerin hangi tür mizah tarzlarının örgütsel muhalefete neden olduğu, yöneticilerin mizah tarzlarının ve örgütsel muhalefete etki eden değişkenlerin neler olduğunun ortaya konulması beklenmektedir. Alan yazın incelendiğinde okul yöneticilerinin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyen çok fazla araştırma bulunmadığı görülmektedir. Araştırmanın bu yönüyle alanda yeni ve özgün bir çalışma olacağı ve literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin mizah davranışları ile örgütsel muhalefet ilişkisini öğretmen görüşleri doğrultusunda ortaya koymaktır.

1.3. Araştırma Problemi

Devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin mizah davranışları ile öğretmenlerin örgütsel muhalefet davranışları arasında ilişki bulunmakta mıdır?

1.3.1. Araştırmanın alt problemleri

1. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yöneticilerinin mizah davranışlarına ilişkin görüşleri arasında görev yapılan okul türü, cinsiyet, sendika, hizmet süresi, okul müdürü ile çalışma süresi, okuldaki öğretmen ve yönetici sayıları değişkenleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
2. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri arasında görev yapılan okul türü, cinsiyet, sendika, hizmet süresi, okul müdürü ile çalışma süresi, okuldaki öğretmen ve yönetici sayıları değişkenleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
3. Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okul yöneticilerinin mizah davranışlarını algılayışları ile örgütsel muhalefet davranışları arasındaki ilişki düzeyi nedir?

2. YÖNTEM

Bu araştırma, betimsel tarama modelinde tasarlanmış nicel bir çalışmadır. Tarama modeli araştırmacıların bağımsız değişken ya da faktörler üzerinde yönlendirme olanağı bulunmayan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014). Bireylerin, grupların ya da örgütlerin üzerinde durulan özelliklerini betimlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmalar tarama modeliyle gerçekleştirilen çalışmalardır (Breends, 2006). İlişkisel araştırmalarda karmaşık yöntemler kullanılarak araştırmada kullanılan değişkenler arasında neden-sonuç ilişkileri üzerinde birtakım çıkarımlarda bulunulabilir (Fraenkel ve Wallen, 2009).

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 öğretim yılında Gaziantep ili, Nizip ilçesindeki resmi ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 2552 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrenden kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile seçilen 374 öğretmen oluşturmaktadır. Koronavirüs (COVID-19) salgınında bulaş riskini arttırmamak amacıyla kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Tanımlanan evren listesinden zaman ve işgücü açısından var olan sınırlılık nedeniyle örneklemin kolay ulaşılabilir birimlerden seçilmesi kolay ulaşılabilir örneklem olarak adlandırılır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2014). Veriler öğretmenlerden önceden randevu alınarak yüz yüze toplanmıştır.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	192	51.0
	Erkek	182	48.7
Medeni durum	Evli	217	57.7
	Bekâr	159	42.3
Yaş	20-30	199	52.9
	31-40	124	33.0
	41-50	43	11.4
	50 +	10	2.7
Okul Türü	İlkokul	159	42.3
	Ortaokul	127	33.8
	Lise	90	23.9
Eğitim Durumu	Lisans	348	92.6
	Lisans Üstü	28	7.4

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet yönünden dengeli bir dağılım sergilediği, yaş olarak ise büyük bir bölümünün 40 yaş ve altında olduğu görülmektedir. TALIS (2018) anketindeki sonuçlara göre Türkiye'deki öğretmenlerin yaş ortalaması 35,5 iken, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]) üyesi ülkelerindeki öğretmenlerin yaş ortalamasının 44,1 olduğu görülmektedir (TEDMEM, 2019). Türkiye OECD ülkeleri içinde en genç öğretmen profiline sahiptir (TEDEM, 2019). Bu durum çalışma örnekleminin Türkiye'deki öğretmen profiline uygun olduğunu göstermektedir.

Eğitim durumu yönünden öğretmenlerin demografik bilgileri göz önünde bulundurulduğunda yüksek lisans yapmış olan öğretmen sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Tablo 2.

Katılımcıların Görev Yeri ve Mesleki Bilgileri

Değişken	n	%
Hizmet Süresi	1-5 Yıl	51.6
	6-10 Yıl	17.8
	11-15 Yıl	14.6
	16 + Yıl	16.0
Sendika Üyeliği	Var	66,5
	Yok	33,5
Okul Müdürü ile Çalışma Süresi	1-2 Yıl	72.1
	3-4 Yıl	21.0
	5+Yıl	6.9
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-20	18.9
	21-30	38.6
	31-40	15.4
	41-50	18.4
	51 +	8.8
Okuldaki Yönetici Sayısı	İki	27.9
	Üç	44.7
	Dört	19.9
	Beş	7.4

Tablo 2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının 1 ile 5 yıl arası kıdeme sahip olduğu görülmektedir. 250 öğretmenin(% 66.5) sendika üyesi olduğu, 126 öğretmenin (%33.5) sendika üyesi olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum eğitim sendikalarına üye olmayan öğretmen sayısının azımsanmayacak derecede yüksek olduğunu göstermektedir. Tabloda açıklanması gereken bir başka husus ise okul müdürü ile çalışma süresi değişkenidir. Okul yöneticisi ile çalışma süresi 1 ile 4 yıl arasında olan öğretmenlerin oranı % 93.1 olarak bulunmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı'nın okul yöneticilerinin aynı okulda çalışma süresini 4+4 yıl olacak en fazla 8 yıl olacak şekilde düzenleyen mevzuat değişikliği gereği bu sonuç ortaya çıkmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te sunulmaktadır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak amacıyla "Kişisel Bilgi Formu", "Mizah Davranışları Ölçeği" ve "Örgütsel Muhalefet Ölçeği" kullanılmıştır.

Mizah Davranışları Ölçeği

Araştırmada veri toplamak amacıyla Cemaloğlu, Reçepoğlu, Şahin, Daşcı ve Köktürk (2012) tarafından geliştirilen Mizah Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek beşboyutlu olup, 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayısı .92 dur. Bu çalışmada ise Mizah Davranışları Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı .84, alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları; mizahi olmayan tarz .87, reddedici mizah .70, onaylayıcı mizah .86, üretici sosyal mizah .92 ve alaycı mizah .91 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada araştırmacılar tarafından ölçeğin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Modele ait uyum iyiliği değerleri; $\chi^2/df=2,149$, $P=0.00$, $CFI=0.951$, $NFI= .913$, $GFI= .901$ $RMSEA=0.056$ ve $SRMR=.0661$ olarak bulunmuştur. Uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir (Byrne ve Cambell, 1999; Steiger, 2007; Tabachnick ve Fidell 2013). Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Örgütsel Muhalefet Ölçeği

Araştırmada Kassing tarafından geliştirilen ve Dağlı (2015) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Örgütsel Muhalefet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iki boyutlu ve 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçek dikey muhalefet ve yatay muhalefet olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .82 olarak, alt boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları ise, dikey muhalefet .79 ve yatay muhalefet için .82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada DFA sonuçları ise $\chi^2/df=1,999$, $P=0.00$, $CFI= .942$, $NFI= .892$, $GFI= .948$, $RMSA= .052$ $SRMR= .0519$ olarak bulunmuştur.

Uyum değerleri kabul edilebilir düzeydedir (Byrne ve Cambell, 1999; Steiger, 2007; Tabachnick ve Fidell 2013). Ölçekte 6 madde ters kodlanmıştır.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler araştırmacılar tarafından kontrol edilerek dijital ortama aktarılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.00 ve AMOS 21.00 paket programları kullanılmıştır. Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada verilerin dağılımın normalliği, çarpıklık katsayısı hesaplanarak analiz edilmiştir. Çarpıklık değerinin -.05 ile -.11 arasında, basıklık değerinin ise -.42 ile 1.05 arasında değiştiği gözlenmiştir. Bu değerler -1.5 ile +1.5 arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) ve Post Hoc testlerden Bonferroni Testi kullanılmıştır. Mizah davranışları ile örgütsel muhalefet ilişkisini belirlemek için Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Pallant (2016) tarafından önerilen değerler baz alınarak, .10 ile .29 düşük düzey, .30 ile .49 arası orta düzey, .50 ile 1.0 arasında ise büyük düzeyde ilişkinin varlığı kabul edilmiştir. Mevcut çalışmada kelime sayısı kısıtlaması nedeniyle, anlamlı farklılık bulunmayan sonuçlara tablo olarak yer verilmemiştir.

3. BULGULAR

Öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin mizah davranışlarının örgütsel muhalefet ilişkisini belirleyebilmek amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 3.

Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	n	Minimum	Maksimum	\bar{X}	SS
Mizah Davranışları Ölçeği					
Mizahi olmayan	374	1	5.00	1.69	0.90
Reddedici mizah	374	1	4.20	1.40	0.58
Onaylayıcı mizah	374	1	5.00	3.76	0.90
Üretici sosyal mizah	374	1	5.00	3.22	0.98
Alaycı mizah	374	1	4.75	1.35	0.65
Örgütsel Muhalefet Ölçeği					
Yatay muhalefet	374	1.29	5.00	3.30	0.75
Dikey muhalefet	374	1.75	5.00	4.02	0.69

Tablo 3 incelendiğinde okul yöneticilerinin üretici sosyal mizahı orta düzeyde, mizahi olmayan tarz ile reddedici mizahı ise hiç düzeyinde sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin ise, en fazla iyi düzeyinde dikey muhalefet davranışları sergilerken, orta düzeyde yatay muhalefet davranışları sergiledikleri görülmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre “mizah ve örgütsel muhalefet” ölçek puanları MANOVA analizi ile incelenmiştir. MANOVA analizi birden fazla değişkene bir bağımlı değişkeninin etkisinin incelenmesinde I.tip hata oranını azaltması ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri göz ardı etmemesi nedeniyle tercih edilmiştir. Analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4.

Öğretmenlerin Okul Türleri ile Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ve Örgütsel Muhalefete İlişkin MANOVA

Bağımsız		KT	sd	KO	F	p	Bonferroni
Değişken	Bağımlı Değişken						
Okul Türü	Mizahi olmayan tarz	4.14	2	2.07	2.56	.08	
	Reddedici mizah	.27	2	.14	.40	.67	
	Onaylayıcı mizah	1.32	2	.66	.82	.44	
	Üretici sosyal mizah	3.32	2	1.66	1.75	.18	
	Alaycı mizah	4.57	2	2.29	5.60	.00*	ilkokul→ortaokul
	Yatay muhalefet	5.56	2	2.78	5.00	.00*	ilkokul←ortaokul
	Dikey muhalefet	8.1	2	4.05	8.83	.00*	ilkokul←lise lise→ortaokul

* $p<.05$

Tablo 4 incelendiğinde mizah tarzları ölçeğinin alaycı mizah alt boyutunda ve örgütsel muhalefet ölçeğinin her iki alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür ($p<.05$). Yapılan Bonferroni Test sonucunda alaycı mizah alt boyutunda okul türleri arasında, ilkokullarda görev yapanlar ile ortaokullarda görev yapan katılımcılar arasında, ortaokullarda görev yapan katılımcılar lehine istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p=.004$). Örgütsel muhalefet ölçeği alt boyutlarında ise ilkokullarda görev yapan katılımcılar ile lisede görev yapan katılımcılar arasında, ilkokullarda görev yapanlar lehine ($p=.000$), ortaokullarda görev yapan katılımcılar ile liselerde görev yapan katılımcılar arasında, ortaokullarda görev yapan katılımcılar lehine ($p=.001$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Mevcut çalışmada ortaokullarda görevli öğretmenler yöneticilerinin daha fazla alaycı mizah davranışı sergilediklerini düşünmektedirler. Ayrıca liselerde görev yapan öğretmenler ortaokul ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlere oranla daha az örgütsel muhalefet davranışı sergilemektedir. Liseler ilkokul ve ortaokullara oranla daha büyük ölçekli okullar olduğundan liselerde diğer okullara oranla muhalif davranışların daha az görüldüğü düşünülmektedir. Bu durumun nedeni olarak, küçük okullarda yöneticilere daha kolay ulaşıyorken, büyük okullarda daha zor ulaşılabilir olması değerlendirilebilir. Liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ilkokul ve ortaokullardaki öğretmenlere göre daha az olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmen sayısı arttıkça iletişim kanallarının sağlıklı çalışmaması nedeniyle dikey muhalefet davranışlarının azaldığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre “mizah ve örgütsel muhalefet” ölçeklerinden aldıkları puanların farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5.

Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ile Örgütsel Muhalefete İlişkin Öğretmen Cinsiyetlerine Göre t-testi

Mizah Tarzları	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
Mizahi olmayan tarz	Kadın	192	1.64	.85	-1.22	.224
	Erkek	182	1.75	.96		
Reddedici mizah	Kadın	192	1.31	.48	-3.12	.002*
	Erkek	182	1.50	.67		
Onaylayıcı mizah	Kadın	192	3.82	.85	1.37	.170
	Erkek	182	3.69	.95		
Üretici sosyal mizah	Kadın	192	3.17	.96	-1.08	.282
	Erkek	182	3,28	.99		
Alaycı mizah	Kadın	192	1.23	.47	-4.01	.000*
	Erkek	182	1.49	.77		

* $p<.05$

Tablo 5 incelendiğinde reddedici mizah ve alaycı mizah alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<.05$). Erkek öğretmenler okul yöneticilerinin daha fazla reddedici ve alaycı mizah davranışları sergilediklerini düşünürken, istatistiksel olarak anlamlı olmasa da, kadın öğretmenler yöneticilerini daha fazla onaylayıcı mizah davranışı sergilediklerini düşünmektedirler. Erkek öğretmenlere göre

okul yöneticileri daha fazla olumsuz liderlik özellikleri sergilemektedirler. Kadınların olumsuzluklardan daha fazla etkilenmeleri nedeniyle, yöneticilerin onlara karşı olumsuz mizah sergilemekten çekindikleri değerlendirilmektedir. Yatay muhalefet ($p=.89$) ve dikey muhalefet ($p=.68$) değişkenleri ile *cinsiyet* arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Öğretmenlerin sendika üyelik durumlarına göre “mizah ve örgütsel muhalefet” ölçek puanları bağımsız gruplar t-Testi ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6.

Sendika Üyelik Durumu ile Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ve Örgütsel Muhalefete ilişkin t-testi

	Sendika Üyeligi	n	\bar{X}	SS	t	p
Mizahi olmayan	Üyeligi var	250	1.69	0.93	-.23	.82
	Üyeligi yok	124	1.71	0.86		
Reddedici mizah	Üyeligi var	250	1.42	0.60	.51	.61
	Üyeligi yok	124	1.38	0.56		
Onaylayıcı mizah	Üyeligi var	250	3.76	0.88	.09	.93
	Üyeligi yok	124	3.75	0.94		
Üretici sosyal mizah	Üyeligi var	250	3.30	0.95	2.12	.04*
	Üyeligi yok	124	3.07	1.01		
Alaycı mizah	Üyeligi var	250	1.42	0.71	2,75	.01*
	Üyeligi yok	124	1.22	0.47		

* $p<.05$

Tablo 6 incelendiğinde çalışmaya katılan tüm öğretmenlerin yanıtlarına göre, istatistiksel olarak anlamsız olsa da, yöneticilerin en çok onaylayıcı mizah davranışları sergilediklerini, en az ise alaycı mizah davranışlarını sergilediklerini görülmektedir. Sendika üyesi öğretmenler yöneticilerinin onaylayıcı mizah davranışlarından sonra en çok üretici sosyal mizah davranışlarını sergilediklerini düşünürken, sendikası olmayan öğretmenler yöneticilerinin en az (hiç düzeyinde) alaycı mizah davranışı sergilediklerini düşünmektedirler. Sendika üyelik durumu ile üretici sosyal mizah ve alaycı mizah arasında anlamlı farklılık görülmüştür ($p<.05$). Sendika üyesi öğretmenler okul yöneticilerinin daha fazla alaycı mizah davranışı sergilediklerini düşünürken, üyeliği olmayan öğretmenler yöneticilerinin daha az alaycı mizah davranışı sergilediklerini düşünmektedirler. Sendika üyesi olmayan öğretmenlerin birçoğunun göreve yeni başlayan öğretmenler ile ücretli öğretmenler olduğu ve bu nedenle de okul yöneticilerinin bu öğretmenlerin motivasyonlarını olumsuz etkilememek adına daha az alaycı mizah davranışı sergiledikleri söylenebilir. Öğretmenlerin sendika üyelik durumları ile yatay muhalefet ($p=.73$) ve dikey muhalefet ($p=.78$) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Ölçeklerden alınan puanların medeni durum ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek için t-testi ve MANOVA uygulanmış olup, test sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>.05$). Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre “mizah ve örgütsel muhalefet” ölçek puanları MANOVA ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Hizmet Süreleri ile Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ve Örgütsel Muhalefete ilişkin MANOVA Analizi

Faktör	Bağımlı Değişken	KT	sd	KO	F	p	Bonferroni
Hizmet Süresi	Yatay Muhalefet	5.43	3	1.81	3.25	.02*	6-10 yıl →11-16 yıl
	Dikey Muhalefet	2.16	3	0.72	1.512	.21	

* $p<.05$

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin hizmet süresi ile yatay muhalefet ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Bonferroni test sonuçlarına göre hizmet süresi 6-10 yıl arasında olan öğretmenlerle, hizmet süresi 11-16 yıl aralığında olan öğretmenlerin puan ortalamalarında, 11-16 yıl arasında hizmet süresi olanlar lehine ($p=.041$), istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bu sonuca göre hizmet süresi 11-16 yıl arasında olan öğretmenlerin hizmet süresi 6-10 yıl arasında olanlara göredaha fazla yatay muhalefet davranışı sergilemektedirler denilebilir. Öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça örgütsel yatay muhalefet davranışlarında da artış olduğu söylenebilir. Kıdemli öğretmenlerin muhalif davranışlardan sonuç alınamayacağına olan inançları nedeniyle, kıdemi daha az olan öğretmenlere oranla daha az dikey muhalefet davranışı sergiledikleri düşünülmektedir. Bu durum öğrenilmiş çaresizliğin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Öğretmenlerin hizmet süreleri ile mizah davranışları ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>.05$).

Öğretmenlerin okul müdürü ile çalışma süresi değişkenine göre “mizah ve örgütsel muhalefet” ölçek puanları MANOVA ile incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 8’de sunulmaktadır.

Tablo 8.

Müdürle Çalışma Süresi ile Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ve Örgütsel Muhalefete İlişkin MANOVA Analizi

Faktör	Bağımlı Değişken	KT	sd	KO	F	p	Bonferroni
Müdürle Çalışma Süresi	Yatay Muhalefet						1-2yıl →5+yıl
		7.46	2	3.73	6.78	.00*	3-4 yıl →5+yıl
	Dikey Muhalefet	2.911	2	1.455	3.08	.04*	3-4 yıl →5+yıl

* $p<.05$

Tablo 8 incelendiğinde yatay ve dikey muhalefet ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Bonferroni test sonucunda yatay muhalefet alt boyutunda okul müdürüyle çalışma süresi 1-2 yıl olan öğretmenlerle, okul müdürüyle çalışma süresi 5 yıl ve üzerinde olan öğretmenler arasında, 5 yıl ve üzerinde okul müdürüyle çalışan öğretmenler lehine ($p=.033$), müdürle çalışma süresi 3-4 yıl arasında olanlarla, müdürle çalışma süresi 5 yıl ve üzerinde olanlar arasında, 5 yıl ve üzerinde olanlar lehine ($p=.001$), dikey muhalefet alt boyutunda ise, müdürle çalışma süresi 3-4 yıl arasında olanlarla, müdürle çalışma süresi 5 yıl ve üzerinde olanlar arasında, 5 yıl ve üzerinde olanlar lehine ($p=.043$) olmak üzere istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin okul müdürüyle çalışma süresi arttıkça örgütsel muhalefet davranışlarının da arttığı söylenebilir. Bu durum okullarda iletişim kanallarının açıklığının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Okul müdürü ile çalışma süresi ile Mizah Davranışları ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>.05$).

Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkenine göre “mizah ve örgütsel muhalefet” ölçek puanları MANOVA analizi ile incelenmiştir.

Tablo 9.

Okuldaki Öğretmen Sayıları ile Yöneticilerinin Mizah Tarzları ve Örgütsel Muhalefete İlişkin MANOVA Analizi

Faktör	Bağımlı Değişken	KT	sd	KO	F	p	Bonferroni
Okuldaki Öğretmen Sayısı	Mizahi Olmayan Tarz	1.98	4	0.50	0.60	.66	
	Reddedici Mizah	0.93	4	0.23	0.68	.61	
	Onaylayıcı Mizah	9.23	4	2.31	2.92	.02*	1-20←41-50
	Üretici Mizah	8.39	4	2.10	2.23	.07	
	Alaycı Mizah	9.90	4	2.47	6.24	.00*	1-20←31-40
	Yatay Muhalefet	4,43	4	1.11	1.97	.10	
	Dikey Muhalefet	5,25	4	1.31	2.80	.03*	21-30←41-50

* $p<.05$

Tablo 9 incelendiğinde öğretmen sayısı değişkenine göre mizah ölçeğinin onaylayıcı ve alaycı mizah alt boyutlarında, muhalefet ölçeğinin dikey muhalefet alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark görülmektedir. Bonferroni test sonuçlarına göre bu anlamlı farklılığın; onaylayıcı mizah alt boyutunda, 1-20 öğretmeni olan okullarda görev yapanlar ile 41-50 öğretmenli okullarda görev yapanlar arasında, öğretmen sayısı az olanlar

lehine ($p=.048$), alaycı mizah alt boyutunda ise 1-20 öğretmenli okullarda görev yapanlar ile, 31-40 öğretmenli okullarda görev yapan arasında öğretmen sayısı fazla olanlar lehine istatistiki olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür ($p=.005$). Öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda görev yapan öğretmenler yöneticilerinin daha fazla alaycı mizah davranışları sergilediklerini düşünmektedirler. Dikey muhalefet alt boyutunda ise 21-30 öğretmenli okullarda görev yapanlar ile 41-50 öğretmenli okullarda görev yapanlar arasında, öğretmen sayısı az olanlar lehine anlamlı farklılık görülmüştür ($p=.036$). Öğretmen sayısının az olduğu okullarda öğretmen sayısı fazla olan okullara göre daha fazla dikey muhalefet davranışı sergilendikleri görülmektedir. Öğretmen sayısı az olan okullarda öğretmenlerle yöneticilerin iletişimin daha fazla olduğu ve karşılıklı güven ortamı sonrasında da öğretmenlerin karşıt görüşlerini yönetime iletilebildikleri değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yönetici sayısı değişkenine göre “mizah ve örgütsel muhalefet” ölçek puanları Tablo 10’da MANOVA analizi ile incelenmiştir.

Tablo 10.

Okuldaki Yönetici Sayıları ile Yöneticilerin Mizah Tarzları ve Örgütsel Muhalefete İlişkin MANOVA

Faktör	Bağımlı Değişken	KT	sd	KO	F	p	Bonferroni
Okuldaki Yönetici Sayısı	Mizahi Olmayan Tarz	6.01	3	2.00	2.48	.06	
	Reddedici Mizah	0.88	3	0.29	0.86	.46	
	Onaylayıcı Mizah	10.16	3	3.39	4.31	.00*	2←3
	Üretici Mizah	26.30	3	8.77	9.84	.00*	2←3,2←5
	Alaycı Mizah	5.2	3	1.75	4.28	.00*	2→4
	Yatay Muhalefet	5.44	3	1.815	3.26	.02*	2←4,3←4
	Dikey Muhalefet	13.05	3	4.35	9.73	.00*	2←3,2←4,2←5

* $p<.05$

Tablo 10 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki yönetici sayısı ile onaylayıcı mizah, üretici mizah ve alaycı mizah alt boyutları ile yatay ve dikey muhalefet alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Yapılan Bonferroni test sonuçlarında onaylayıcı mizah alt boyutunda yönetici sayısı 2 olanlar ile yöneticisi sayısı 3 olanlar arasında, 3 olanlar lehine, üretici mizah alt boyutunda yönetici sayısı 2 olanlar ile yöneticisi sayısı 3 ve yönetici sayısı 5 olanlar arasında yönetici sayısı 2 olanlar lehine lehine ($p<.05$), alaycı mizah alt boyutunda ise yönetici sayısı 2 olanlar ile yönetici sayısı 4 olanlar arasında 4 yöneticisi olan okullarda görev yapanlar lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Okullardaki yönetici sayısı azaldıkça öğretmenler yöneticilerinin daha fazla onaylayıcı ve üretici mizah, yönetici sayısı arttıkça daha fazla alaycı mizah kullandıklarını düşünmektedirler. Yatay muhalefet alt boyutunda yönetici sayısı 2 olanlar ile 4 olanlar arasında, yönetici sayısı 2 olanlar lehine, yönetici sayısı 3 olanlar ile 4 olanlar arasında 3 yöneticili okullarda görev yapanlar lehine, dikey muhalefet alt boyutunda ise yönetici sayısı 2 olanlar ile 3 olanlar arasında 2 olanlar lehine, yönetici sayısı 2 olanlar ile 4 olanlar arasında 2 olanlar lehine, yönetici sayısı 2 olanlar ile 5 olanlar arasında 2 yöneticili okullarda görev yapanlar lehine olmak üzere anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<.05$). Araştırma sonuçlarına göre görev yapılan okullardaki yönetici sayısı arttıkça örgütsel muhalefet davranışlarının azaldığı söylenebilir.

Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin mizah davranışları ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki düzeyi Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi ile incelenmiştir.

Tablo 11.

Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları İle Örgütsel Muhalefet Davranış Düzeylerine İlişkin Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	n	Mizahi Olmayan	Reddedici	Onaylayıcı	Üretici	Alaycı	
Yatay							
Muhalefet	374	r	-.01	-.03	.16*	.11*	-.06
Dikey							
Muhalefet	374	r	-.17*	-.21*	.29*	.20*	-.16*

Tablo 11 incelendiğinde yatay muhalefet ile onaylayıcı mizah arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=.164$, $p<.05$), yatay muhalefet ile üretici mizah arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=.106$, $p<.05$), dikey muhalefet ile mizahi olmayan tarz arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=-.166$, $p<.05$), dikey muhalefet ile reddedici mizah arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=-.210$, $p<.001$), dikey muhalefet ile onaylayıcı mizah arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=.291$, $p<.001$), dikey muhalefet ile üretici mizah arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=.196$, $p<.001$), dikey muhalefet ile alaycı mizah arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu ($r=-.159$, $p<.05$) görülmüştür. Reddedici ve alaycı mizah kullanımını arttıkça dikey muhalefet davranışlarında azalma görülmektedir. Bu sonuca göre reddedici ve alaycı mizah kullanımının örgütlerde iletişim kanallarının sağlıklı çalışmasını engellediği söylenebilir. Onaylayıcı ve üretici mizah kullanımının dikey muhalefet davranışlarını arttığı görülmektedir. Bu sonuca göre ise onaylayıcı ve üretici mizah kullanımının örgütlerde iletişim kanallarının sağlıklı çalışmasına etki ettiği söylenebilir. Mevcut çalışmadaki sonuçlara göre, onaylayıcı ve üretici mizah kullanan yöneticilerin örgütlerde etkiliklerini arttırarak daha güçlü liderler olabilecekleri söylenebilir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma okul yöneticilerinin mizah davranışları ile örgütsel muhalefet ilişkisini öğretmen görüşleri doğrultusunda inceleyen nicel bir araştırmadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticileri iyi düzeyde onaylayıcı mizah davranışları sergilerken, en az düzeyde alaycı mizah davranışları sergilemektedirler. Bu sonuçlar alan yazındaki diğer araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir (Ayduğ ve diğerleri, 2018; Çelik, 2014; Çetin ve Altun, 2018; Dinç ve Cemaloğlu, 2018; Özdemir ve diğerleri, 2011; Özdemir ve diğerleri, 2013; Receptoğlu, 2015; Şahin, 2016; Yerlikaya, 2009; Yılmaz, 2011). Araştırma sonucunda okul yöneticileri tarafından mizahın yönetimde kullanıldığı fakat yeterli seviyede kullanılmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar Yirci ve diğerlerinin (2016) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlere göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile örgütteki etkililikleri arasında ilişkilerin varlığı ortaya konmuştur (Vickers, 2004). Bu ilişkilerin liderlerin üretici, onaylayıcı ve aktarıcı mizah davranışları boyutlarında ortaya çıktığı görülmüş olup bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir. Olumlu mizah kullanımının örgütlerde lider ile üye arasındaki etkileşimi arttırdığı ortaya konduğundan (Büyükyılmaz, 2019) mizahın okul yönetiminde kullanılması gereken bir unsur olarak ön plana çıktığı ileri sürülebilir. Özellikle dikey muhalefet ile onaylayıcı ve üretici sosyal mizah arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması, okul örgütlerinin sağlıklı örgütler olduğu ve iletişim kanallarının açıklığının bir göstergesi olarak görülebilir (Gürler, 2020). Dikey muhalefet ile mizah arasındaki bu ilişki okullarda öğretmenler tarafından okulun amaçlarının benimsendiği ve istenilen hedeflere ulaşılması noktasında okul yöneticileri tarafından kullanılan mizahın ise olumlu ve yapıcı muhalefeti destekleyerek okulu ulaşmak istediği hedeflere varma noktasında olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu durum TALIS 2018 Türkiye raporunda dile getirilen hususlarla uyumludur. Raporda olumsuz okul iklimi, nitelikli eğitimi engelleyen ve müdahale edilmesi gereken bir durum olarak görülmüştür (TEDMEM, 2019). Araştırma sonucunda, okullarda etkili liderler olmak isteyen müdürlerin mizahı yönetimde daha fazla kullanmaları gerektiği sonucu ortaya konmuştur. Kara'nın (2014) araştırma sonuçlarında yöneticilerin olumlu mizah tarzını, olumsuz mizah tarzından daha fazla kullandıkları görülmüştür. Bu araştırma da yöneticilerin olumlu mizahı alaycı ve reddedici mizah davranışlarından daha fazla sergiledikleri görüldüğünden Kara'nın (2014) araştırma sonuçlarıyla bu araştırma benzerlik göstermektedir. Araştırmada mizah davranışları ile cinsiyet ve görev yapılan okuldaki yönetici sayısı değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırma sonuçları Akkaya'nın (2011) araştırma sonuçlarıyla kıdem, Yirci ve diğerlerinin (2016) araştırma sonuçlarıyla cinsiyet düzeylerinde benzerlik göstermektedir.

Araştırma bulgularında dikey muhalefet alt boyutunun daha yüksek bulunması muhalif davranışların daha çok üst-üst ilişkilerinde yaşandığını ve okullarda iletişim kanallarının açık olduğunu göstermektedir denilebilir. Bu sonuçlar Gürler'in (2020) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Özdemir (2013), Korucuoğlu (2016), Uçar (2016) ile Şentürk ve Coşkuner (2018), ve Gürler'in (2020) araştırma sonuçları lider davranışlarının örgütsel muhalefet davranışları üzerindeki etkisinin büyüklüğünü ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla muhalif davranışlar içerisinde oldukları, eğitim kademesi arttıkça muhalefet davranışlarında azalma olduğu gözlemlenmiştir. Hizmet süresi daha fazla olan, okul müdürüyle daha uzun süre çalışan ve okuldaki yönetici sayısı daha az olan öğretmenlerin daha fazla örgütsel muhalefet davranışı gösterdikleri ortaya konmuştur. Bu durumun yöneticiler ile birlikte zaman geçirebilme durumundan kaynaklandığı düşünülmektedir. Okul yöneticileri ile daha sık görüşebilme imkânı olan öğretmenlerin daha fazla örgütsel muhalefet davranışları gösterme eğiliminde oldukları tahmin edilmektedir.

Yöneticileriyle daha kısa süre çalışan öğretmenlerin daha az muhalif davranış sergileme eğiliminde oldukları söylenebilir. Bu durum tarafların birbirini yeterince tanımadığı için daha temkinli hareket etmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Bu sonuçlar Gürler'in (2020) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Cinsiyet ile reddedici mizah ilişkisine bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerinin daha fazla reddedici mizah sergilediklerini düşündükleri görülmüştür. Sendika üyesi olan öğretmenler yöneticilerinin daha fazla üretici sosyal mizah ile alaycı mizah kullandıklarını düşünmektedirler. Sendika üyesi olmayan öğretmenler yöneticilerinin daha az alaycı mizah davranışları sergilediklerine inanmaktadırlar. Bu durumun sendikal gücün öğretmenlere vermiş olduğu psikolojik destekten kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin müdürle çalışma süresi arttıkça muhalif davranışlar sergilemelerinde artış olduğu görülmüştür. Birlikte çalışma süresinin artması beraberinde taraflar arasında informal ilişkilerin de artmasını getirmiş olabileceğinden öğretmenler daha kolay muhalif davranışlar sergileyebilirler. Bu durum müdür ile öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişimin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar Gürler'in (2020) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Tabancalı ve Cengiz (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında da aynı müdürle çalışma süresi arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu durumun sebebi birlikte çalışma süresi arttıkça okul müdürünün öğretmenlerle daha açık bir iletişim kurması, tarafların birbirini daha iyi tanımasına bağlı olarak daha fazla bilgi paylaşımı yapıldığı şeklinde açıklanmıştır.

Öğretmen sayısı daha az olan okullarda görev yapan öğretmenler yöneticilerinin daha fazla onaylayıcı mizah davranışlarını sergilediklerini düşünmektedirler. Öğretmen sayısının fazla olduğu okullarda görev yapan öğretmenler yöneticilerinin daha fazla alaycı mizah davranışları sergilediklerini düşünmektedirler. Araştırma sonuçlarına göre okullardaki öğretmen sayısı arttıkça dikey muhalefet davranış puanlarının azaldığı görülmüştür. Benzer şekilde öğretmenler okullardaki yönetici sayısı arttıkça, yöneticilerinin daha fazla alaycı mizah kullandıklarını düşünürken, okullarda yönetici sayısı azaldıkça okullardaki yöneticilerinin daha fazla üretici sosyal mizah ile onaylayıcı mizah kullandıklarını düşünmektedirler. Bu sonuçlara göre yöneticilerin mizah davranışları, öğretmen sayısı daha az olan okullarda daha olumlu olarak algılanmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre görev yapılan okullardaki yönetici sayısı arttıkça örgütsel muhalefet davranışlarının azaldığı görülmüştür. Öğretmen ve yönetici sayısının artması okul büyüklüğünü de artırmaktadır. Okul büyüklüğü ile okuldaki ilişkiler arasında güçlü bir ilişki olduğuna dair araştırma bulguları mevcuttur. Örneğin Karakütük ve diğerleri (2014), Lee ve Burkam (2003) ve Slate ve Jones (2005) yaptıkları araştırmalarda küçük okullarda büyük okullara göre daha pozitif insan ilişkileri ve destekleyici bir okul ikliminin bulunduğunu belirtmektedirler. Mevcut araştırma sonuçları alan yazınla uyumludur.

Mizah davranışları ile örgütsel muhalefet arasındaki ilişki incelendiğinde, en yüksek ilişki dikey muhalefet ile onaylayıcı mizah arasında pozitif yönde ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Okul yöneticileri tarafından olumsuz mizah olarak nitelendirilebilecek olan mizahi olmayan, reddedici ve alaycı mizah tarzları kullanıldığında iletişim kanallarının kapatılarak örgütteki dikey muhalefetin azaldığı söylenebilir. Onaylayıcı ve üretici mizah tarzları ile hem yatay muhalefet hem de dikey muhalefet arasındaki pozitif yöndeki bir ilişkinin varlığı ise müdürlerinin olumlu mizah kullandıklarında okulda pozitif bir iklimin oluştuğu ve bunun sonucunda da iletişim kanallarının açık tutulduğu söylenebilir. Mizah davranışları sonradan geliştirilebilecek türden davranışlardır (Karabıçak, 2020). Mizah anlayışını arttırmak için yaşam felsefesi ve alışkanlık üzerinde değişikliklere gidilmesi gerekmektedir. İyi bir mizah ile karmaşık kavram ve cümleler karşdakine kolaylıkla aktarabilecektir. Sergilenen mizah davranışları sonrası karşdaki bireyler ile bağlar oluşturulabilmektedir. Sosyal örgütler olan okullarda mizahın okul yöneticileri tarafından etkili kullanılabilmesi öğretmenlerle olan informal ilişkilerinin güçlenmesini sağlayarak çalışma ortamında pozitif bir havanın oluşmasını sağlayacaktır. Okul müdürleri tarafından mizahın okul yönetimde kullanılması öğretmenler ile okul yönetimi arasında yaşanabilecek olası çatışmaları ya tamamen ortadan kaldıracak ya da şiddetini azaltabilecektir. Örgütsel muhalefetin çok yoğun yaşandığı, çatışmaların eksik olmadığı bir okulda yöneticiler ve öğretmenler enerjilerini bu çatışmalara aktardıklarında öğrencilerin niteliklerini en üst düzeye çıkarmak noktasında eksik kalabileceklerdir. Kendini geliştirmeye açık olan okul müdürleri alacakları kararlarda paydaşlarından da fikirler almaktadırlar (Büyükgöze ve diğerleri, 2018; Karaköse, 2008a; Karaköse, 2008b; Karaköse, 2005). Muhalefetin olmadığı okullarda yönetimin alabileceği yanlış kararları sorgulayarak, yaşanabilecek olası hataları önleyebilecek bir otokontrol sistemi devre dışı kalmış olacaktır. Okul müdürleri daha üretken ve olumlu bir çalışma ortamı oluşturmak için mizahı yönetim anlayışlarına dâhil ederek öğretmenleri daha üretken olmaya teşvik edebileceklerdir. Mizah sayesinde öğretmenler ile okul müdürleri arasında bağlar oluşacaktır. Bu bağlar aracılığıyla da alınan kararlar daha kolay ve başarılı bir şekilde hayata geçirilebilecektir.

Öğretmen sayısı fazla olan okullarda (30-40) yöneticilerin daha çok alaycı mizah sergiledikleri değerlendirilmektedir. Alaycı mizah olumsuz bir mizah olarak değerlendirildiğinden (Cemaloğlu, 2017), öğretmenler üzerinde olumsuz etkiler bırakabilmektedir. Mizah sonradan da öğrenilebilecek bir davranış türü

olduğundan okul yöneticilerinin yetiştirilmesi süreçlerinde mizah eğitimleri verilerek yöneticilerin mizah davranışları geliştirilebilir. Bu eğitimler Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde hizmet içi eğitimler kapsamında verilebileceği gibi, üniversitelerde lisansüstü dersler kapsamında da verilebilir.

Yapılacak olan yeni araştırmalarda mizah davranışlarının çalışanların iş doyumları, örgütsel mutlulukları ile okullarda akademik başarı üzerine etkileri incelenebilir. Mizah davranışları ile örgütsel muhalefet arasında ilişkilerin varlığı ortaya konması sebebiyle, mizah davranışları ile örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sinizm üzerine yeni araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde yer alan tüm kurallara uyulmuş olup, yönergenin ikinci bölümünde yer alan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” den hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Araştırmacıların bu yayından herhangi bir çıkarı bulunmamaktadır.

5. KAYNAKÇA

Ağçam, R.ve Ünsal, S. (2019). Classroom teachers' views on the use of humour in education process. *Turkish Studies-Educational Sciences*, 14(6), 2803-2818. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.30260>

Akkaya, M. (2011). *Sınıf öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili Şişli ilçesi örneği)*. (Tez No.289602) [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.

Akün, D. (1997). *9-11 yaş çocuklarında mizah duygusunun gelişimi*. (Tez No.61893) [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.

Altinkurt, Y. ve Yılmaz K. (2016). Öğretmenlerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 122-143.

Avşar, V. (2008). *Öğretmen adaylarının mizah tarzları ve cinsiyet rolleri ilişkisi*. (Tez No. 226427) [Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.

Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi*. Hatiboğlu Yayınevi.

Ayduğ, D., Himmetoğlu, B. ve Bayrak, C. (2018). Okul müdürlerinin mizah tarzlarına ilişkin öğretmenlerin metaforik algıları. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 108-130.

Byrne, B. M. & Campbell, T.L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30, 555-574. <https://doi.org/10.1177/0022022199030005001>

Breends, M.(2006). Survey methods in educational research. InJ. L. Green, G. Camilli, & P. B. Elmore (Eds.), *Handbook of complementary methods in education research*(pp. 623-640).The American Educational Research Association.

Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranışlar*. Pegem Akademi.

Büyükgöze, H., Şayır, G., Gülcemal, E. ve Kubilay, S. (2018). Sosyal adalet liderliği ile öğrenci bağlılığı ilişkisinin lise öğrencilerinin görüşlerine göre incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47(2), 932-961.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

- Büyükyılmaz, O. (2019). Yöneticilerin olumlu ve olumsuz mizah kullanımı ile çalışan tutumları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 125-150. <https://doi.org/10.18037/ausbd.566785>
- Cemaloğlu, N., Receptoğlu, E., Şahin, F., Daşçı, E. ve Köktürk, O. (2012). Mizah davranışları ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 694–716.
- Cemaloğlu, N. (2017, 19 Mart). Mutlu okulun sihirli anahtarı. *Kamudan Haber*. <https://www.kamudanhaber.net/mutlu-okulun-sihirli-anahtari-makale,3367.html>
- Çelik, F. (2014). *Ortaokul müdürlerinin mizah davranışları ile öğretmenleri etkileme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Muş ili örneği)*. (Tez No.357564) [Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi].Yök Tez Merkezi.
- Çelikten, M. ve Çelikten Y. (2018). Okul yöneticilerinin mizah ve disiplin anlayışı. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(8),453-467. <https://doi.org/10.26466/opus.392882>
- Çetin, L. ve Akbaba Altun, S. (2018). Okul yönetiminde mizah kullanımına ilişkin yönetici görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(2), 85-97. <https://doi.org/10.33400/kuje.466640>
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218. <https://doi.org/10.17755/esosder.45359>
- Deckers, L. & Ruch, W. (1992). The situational humor response questionnaire as a test of sense of humour: A validity study in the field of humour appreciation. *Personality and Individual Differences*, 13(10), 1149-1152. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90029-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90029-0)
- Dinç, Ü. ve Cemaloğlu, N. (2018). İlkokul yöneticilerinin mizah kullanma tarzları ile öğretmenlerin stres yaşama düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5(2), 1-37. <https://doi.org/10.33907/turkjes.397171>
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E (2009). *How to design and evaluate research in education*. McGraw-hill.
- Graham, J.W., (1986). Principled organizational dissent: Atheoreticalessay. *Researching Organizational Behavior*, 8, 1-52.
- Gürler, M. (2020). *Okul yöneticilerinin açık liderlik davranışlarının örgütsel muhalefete etkisi*, (Tez No.635220), [Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Hegstrom, T. G. (1991, September). The accounts of organizational dissenters. In University of Colorado Conference on Narrative and Organizational Studies in Communication, Keystone, CO.
- Kahn, W. (1989). Toward a sense of organizational humor: Implications for organizational diagnosis and change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 25(1), 45–63. <https://doi.org/10.1177/0021886389251004>
- Kara, H.(2014). Yöneticilerin mizah tarzlarının uygulamadaki durumunun kuramsal ve uygulamalı olarak açıklanması. *Journal of History School*, 7(7), 701-724. <http://dx.doi.org/10.14225/Joh365>
- Karabıçak, Y. (2020, 10 Mart). *Mizah nasıl geliştirilir?* Mizah.org. <https://mizah.org/mizah-nasil-gelistirilir-nasil-gelir/>
- Karaköse, T. (2008a). Okul müdürlerini itibarlı kılan değerlerin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(16), 113-129. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ded/issue/29184/312504>
- Karaköse, T. (2008b). Reputation management in educational organizations: Suggestion of a new model. *Academic Leadership: The Online Journal*, 6(1), 17. <https://scholars.fhsu.edu/alj/vol6/iss1/17>
- Karaköse, T. (2005). Öğretmen gereksinimleri ve motivasyon. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 69, 31-34.

- Karaköse, T.ve Kocabaş, I. (2009). An investigation of ethical culture in educational organizations. *African Journal of Business Management*, 3(10), 504-510.<https://doi.org/10.5897/AJBM09.060>
- Karaköse, T., Kocabas, I., Yirci, R., Esen, C.ve Celik, M. (2016). Exploring the relationship between school principals' burnout situation and life satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1488-1494.<https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040629>
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T., Özdem, G., Taşdan, M., Çelikkaleli, Ö.ve Bayram, A. (2014). Genel ortaöğretim okullarının büyüklüğü ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 39(171), 304-316.
- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing and displacing: a model of employee dissent. *Communication Studies*, 48(4), 311-332.<https://doi.org/10.1080/10510979709368510>
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale, management *Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.<https://doi.org/10.1177/0893318998122002>
- Kassing, J.W.& Armstrong, T. A.(2002). Someone's Going to Hearaboutthis: Examining the association between dissent-triggering events and employee's dissent expressions. *Management Communication Quarterly*,16(39), 39-65.<https://doi.org/10.1177/0893318902161002>
- Kocabaş, İ.ve Karaköse, T. (2005). Okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi (özel ve devlet okulu örneği). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 79-93.
- Korucuoğlu, T. (2016). *Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki*, (Tez No.435993) [Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Korucuoğlu, T. ve Şentürk, İ. (2020). Örgütsel güç oyunları ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki.*Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(2),428-447.<https://doi.org/10.16986/HUJE.2018045306>
- Lee, V. E. & Burkam, D. T. (2003). Dropping out of high school: The role of school organization and structure. *American Educational Research Journal*,40(2), 353-393.<https://doi.org/10.3102/00028312040002353>
- Martin, R. (2007). *The psychology of humor: An integrative approach*. Elsevier Academic Press
- Morreall, J. (1983). *Taking laughter seriously*. State University of New York Press.
- Öner, A. (2012). *Yetişkin bireylerin anksiyete bozukluğuna sahip olup olmaması ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No.327993) [Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Özdemir, A. (2002). Okul yöneticiliğinde mizahi yaklaşım. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 49–61.
- Özdemir S., Sezgin F., Reçepoğlu E. ve Kaya Z. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzları ile kullandıkları mizah tarzları arasındaki ilişki.*Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*,17(3), 405-428.
- Özdemir, M. (2013). Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel muhalefete ilişkin görüşleri, *Eğitim ve Bilim*, 38(168),113-128.
- Özdemir, T. Y., Kartal, S. E.veYirci, R. (2014). Okul müdürlerinin öğretmenleri motive etme yaklaşımları. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(2), 190-215.
- Özünü, Ü. (1999). *Gülmecenin dilleri*. Doruk Yayınları
- Özdemir, T. Y., Boydak Özhan, M.ve Yirci, R. (2013). Öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre il/ilçe milli eğitim müdürlükleri yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *International Journal of Social Science*, 6(3), 509-527.https://doi.org/10.9761/JASSS_798

- Recepoğlu, E. (2011). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki*. (Tez No.298440) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Recepoğlu, E. ve Özdemir, S. (2012). Okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 23-42.
- Recepoğlu, E. (2015). Liselerde görev yapan okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 4(3), 31-46.
<https://doi.org/10.30703/cije.321373>
- Redding, W.C. (1985). Rocking boats, blowingwhistles, and teaching speech communication. *Communication Education*, 34, 245-258.<https://doi.org/10.1080/03634528509378613>
- Ruch, W. (1998). *Sense of humor: A new look at an old concept*. In W. Ruch (Ed), *The sense of humor* (pp. 3-15). Mouton de Gruyter.
- Slate, J. R. & Jones, C. H. (2005). Effects of school size: A review of the literature with recommendations. *Essays in Education*, 13(1), 1-24.
- Smith, J. W. & Khojasteh, M. (2014), Use of humor in the workplace. *International Journal of Management & Information Systems*, 18(1), 71-78.<https://doi.org/10.19030/ijmis.v18i1.8340>
- Steiger, J.H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-898.<https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.017>
- Şahin, A. (2016). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin yönetsel ilişkilerinde kullandıkları mizaha ilişkin görüşler ile mizah iklimi, yöneticilerin mizah tarzları ve çatışma yönetimi stratejileri arasındaki ilişki*. (Tez No.421510) [Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Şentürk, F, K. ve Coşkun, M.(2018). Liderlik tiplerinin örgütsel muhalefet üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1703-1721.<https://doi.org/10.17755/esosder.437299>
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tabancalı, E. ve Cengiz, F. (2018). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 481-499.<https://doi.org/10.17860/mersinefd.414649>
- TEDMEM. (2019). TALIS 2018 sonuçları ve Türkiye üzerine değerlendirmeler (TEDMEM Analiz Dizisi 6). Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları. <https://tedmem.org/download/talis-2018-sonuclari-turkiye-uzerine-degerlendirmeler?wpdmurl=3085&refresh=5ea8baccde5b21588116172>
- Thorson, J. A., Powell, F. C., Sarmany-Schuller, I., & Hampes, W. P. (1997). Psychological health and sense of humor. *Journal of Clinical Psychology*, 52(6), 605–619.[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199710\)53:6<605::AID-JCLP9>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199710)53:6<605::AID-JCLP9>3.0.CO;2-I)
- Taş, Z., Arslan, C. ve Mentiş Taş, A. (2011). Öğretmen adaylarında mizah tarzları, problem çözme ve benlik saygısının incelenmesi, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 716-732.<https://doi.org/10.17494/ogusbd.595124>
- Uçar, A., (2016). *Yöneticilerin kayırmacı davranışlarının örgütsel muhalefet üzerindeki etkisi*, (Tez No.454852) [Yüksek Lisans Tezi, Siirt Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Usta, Ç. (2009). *Mizah dilinin gizemi*. Akçay Yayınları.
- Vickers, P. C. (2004). *The use of humor as a leadership tool by Florida public school principals*. (UMI No. 3144895) [Doctoral dissertation]. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database.

- Vural, A. (2004). *Mizah ve gülmenin insan yaşamındaki yeri ve önemi*. (Tez No.141532) [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Williams, R. A. & Clouse, R. W. (1991). *Humor as a management technique: Its impact on school culture and climate* (ED337866).ERIC. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED337866.pdf>
- Yerlikaya, E. E. (2009). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile algılanan stres, kaygı ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Tez No.241451) [Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi]. Yök Tez Merkezi.
- Yılmaz, K. (2011). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-44.
- Yirci, R. ve Berk, B. (2021). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerine göre etkili okul müdürü: nitel bir araştırma. *Journal of History School*, 50, 570-598. <http://dx.doi.org/10.29228/Joh.43166>
- Yirci, R.ve Demir, C. (2019). Öğretmenlerin okul müdürlerinin takım liderliği becerilerine ilişkin algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Alan Eğitimi Dergisi*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.32570/ijofe.650874>
- Yirci, R., Özdemir T.Y. ve Kartal, S.E. (2016). Okul yöneticilerinin mizah yönelimleri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 2479-2495. <https://doi.org/10.15869/itobiad.281489>

6. EXTENDED ABSTRACT

It has been observed that the use of humour builds trust by reducing stress in organizations, increases motivation and productivity, and positively affects creativity. Organizational opposition is one of the basic elements for the future of the organization at the point of adopting the decisions taken in organizations and turning the organization back from possible mistakes. It is seen that communication channels are closed in organizations where opposition is low, and oppositional behaviours are not exhibited or exhibited at a very low level due to the concern that thoughts cannot reach the top management of the organization. The existence of polyphony in a democratic environment with the support of humour has the potential to make the organization more lively. The main purpose of this study is to reveal the relationship between school administrators' humorous behaviours and teachers' organizational opposition behaviours. The research is a quantitative study and was carried out in a descriptive survey model. The sample of the research consists of 374 teachers working in Nizip District of Gaziantep during the 2019-2020 academic year. "Personal Information Form", "Humour Behaviours Scale" and "Organizational Opposition Scale" were used to collect data in the research. SPSS 21.00 and AMOS 21.00 package programs were used in the analysis of the data. MANOVA, Post Hoc Tests, t-tests and Pearson correlation analysis were carried out to find out the relationships among the selected variables. Significant differences were found in humour behaviours scale scores in terms of gender and number of administrators. In the organizational opposition scale scores, statistically significant differences were found in the variables of school type, length of service, working time with the school principal, and the number of administrators and teachers in the school. According to the results obtained, while school administrators exhibit their affirmative humour behaviours at a good level, they display their sarcastic humour behaviours at the lowest level. On the other hand, as the length of service of the teachers and the duration of working with the principal increased, it was observed that there was an increase in their oppositional behaviours. Similar to the results of this study, in the study conducted by Tabanlı and Cengiz (2018), it was seen that the level of job satisfaction of teachers working with the same principal increases as the working duration increases. The reason for this situation is explained as the fact that the school principal establishes a more open communication with the teachers as the working duration increases, and more information is shared depending on the parties getting to know each other better. While male teachers think that their administrators exhibit more rejecting and sarcastic humour behaviours, female teachers think that their administrators display more approving humour behaviour. While the teachers who are union members think that their administrators use more productive social humour and sarcastic humour, the teachers who are not union members think that their administrators exhibit less sarcastic humour. It can be thought that this situation arises from the psychological support given to the teachers by the union power. In addition, in this study, it was concluded that as the number of teachers in schools increased, the vertical opposition behaviour

scores decreased. The increase in the number of teachers and administrators also increases the size of the school. There are research findings that there is a strong relationship between school size and relationships at school. For example, Karakütük et al. (2014), Lee and Burkam (2003), Slate and Jones (2005) stated in their research that small schools have more positive human relations and a supportive school climate than large schools. The current research results are in line with the literature. In the study, a low level of positive correlation was found between school administrators' humour behaviours and organizational opposition according to teacher perceptions. This situation is considered as an indication that the communication channels in schools are open and that dissenting opinions are easily expressed by the teachers to the school administration. In addition, as the educational level and the number of administrators increase in schools, it has been observed that organizational opposition behaviours decrease. This can be explained by the existence of a positive school climate in small schools (Slate & Jones, 2005). In schools where there is no opposition, a self-control system that can prevent possible mistakes by questioning the wrong decisions that the administration can take will be disabled. School principals will be able to encourage teachers to be more productive by incorporating humour into their management understanding to create a more productive and positive working environment. Through a positive relationship established between teachers and school principals with humour, teachers will be able to look at the events by empathizing at the point of implementing the decisions taken. In this case, the decisions taken will be implemented more easily and successfully. The existence of a positive low-level relationship between humour and organizational opposition indicates that humour increases organizational opposition. Thanks to the positive climate created by humour, constructive opposition emerges in the organization and possible mistakes that can be made can be prevented from the beginning. Since humour is a type of behaviour that can be learned later, humour behaviours of administrators can be improved by giving humour training during the training process of school administrators. It is recommended that these training be carried out within the scope of in-service training within the Ministry of National Education or within the scope of postgraduate courses at universities.