T.C.

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ, PLANLANLAMASI VE EKONOMİSİ ANA BİLİM DALI

ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DÜZEYLERİ İLE MİZAH TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

SEDA YILMAZ SAKA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PROF. DR. ERGÜN RECEPOĞLU

ARALIK - 2021

KASTAMONU

TAAHHÜTNAME

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.

Seda YILMAZ SAKA

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DÜZEYLERİ İLE MİZAH TARZLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

SEDA YILMAZ SAKA

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
DANIŞMAN: PROF. DR. ERGÜN RECEPOĞLU

Bu çalışmanın hedefi, Türkiye'de bulunan üç devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının mizah tarzlarını ve örgütsel sessizlik algılarını belirlemek, birtakım parametrelere istinaden incelemek ve öğretim elemanlarının mizah tarzları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

İlişkisel tarama modeli çalışma tasarımı olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Türkiye'de bulunan üç devlet üniversitesinde çalışmakta olan 371 öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcı akademisyenlerin mizah tarzlarına ilişkin görüşlerine yönelik "Mizah Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. Akademik personelin örgütsel sessizliklerine ilişkin görüşlerini ölçmek için ise "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçeklerin yanı sıra, araştırma kapsamında araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" kullanılarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum ve görev yaptıkları üniversite değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunurken, idari görev, akademik unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının mizah tarzlarının ise medeni durum ve idari görev değişkenlerine göre farklılık göstermediği tespit edilirken, cinsiyet, akademik unvan, kıdem ve görev yaptıkları üniversite değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasında güçlü bir ilişki olmamakla beraber, kısmen ve düşük bir düzeyde ilişki olduğu, genel hatlarıyla olumlu mizahın pozitif şekilde, olumsuz mizahın negatif yönde sessizliği etkilediği tespit edilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER: Öğretim Elemanı, Örgütsel Sessizlik, Mizah

Aralık 2021, 97 Sayfa

ABSTRACT

MSC THESIS

THE STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ACADEMICIANS' ORGANIZATIONAL SILENCE LEVELS AND HUMOR STYLES

SEDA YILMAZ SAKA

KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCE
EDUCATIONAL SCIENCES DEPARTMENT
EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SUPERVISOR:PROF. DR. ERGUN RECEPOGLU

The purpose of this research is to determine the humor styles and perceptions of organizational silence of academicians working at three public universities in Turkey, to examine them according to some variables and to reveal the relationship between academicians' humor styles and organizational silence levels. The research pattern was defined as relational screening model. The population of the research was composed of 371 academicians working at three state universities in Turkey in the 2020-2021 academic year. Within the scope of the research, the "Scale of Humor Styles" used to determine academicians' humor styles was applied to participant academicians. The "Organizational Silence Scale " was used to determine academicians' perceptions of the organizational silence. In the study, data was obtained using the "Personal Information Form" prepared by the researcher besides the scales.

As a result of the research, while it has been found that academicians' organizational silence levels did not differ according to the variables of gender, marital status and the university in which they have worked, it has been observed that they differed significantly according to the variables of administrative duty, academic title and professional seniority. It has been also found that their humor styles did not differ according to the variables of marital status and administrative duties while significant differences have been found according to the variables of gender, academic title, seniority and the university where they have worked. Although there has been no strong relationship between academicians' humor styles and the organizational silence levels, it has been found that there was a partial and low level of relationship, in general, positive humor has a positive effect, negative humor has a negative effect on silence.

KEYWORDS: Organizational Silence, Humor and Academician

December 2021, 97 Page

TEŞEKKÜR

Bu çalışma; giriş, kavramsal çerçeve, yöntem, bulgular, tartışma, sonuç ve öneriler olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümü, araştırmanın konusu, problem durumu, hedefi, önemi, sınırlılıkları, kavram ve terimler hakkında temel bilgileri içermektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde kavramsal açıklamaların yanı sıra ilgili araştırmalara yer verilmektedir. Üçüncü bölümü yöntem oluşturmaktadır. Bu bölüm araştırma modelini, araştırma çalışma grubunu, veri toplama araçlarını, verilerin toplanmasını ve analizleri içeren bilgilerden oluşmaktadır. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Araştırmanın beşinci bölümü ise tartışma, sonuç ve önerileri içermektedir.

Yüksek lisans eğitimim boyunca gerek ders dönemimde gerekse tez dönemimde beni her zaman destekleyen, belki de sorularımla yorduğum ama deneyimi ve bilgisiyle beni bıkmadan aydınlatan ve bana yol gösteren kıymetli danışmanım Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte hep yanımda olup, beni her zaman olduğu gibi destekleyen, belki de zaman zaman ihmal ettiğim eşim Cihan SAKA'ya, dünyalar güzeli yavrum, kızım Lara'ma, henüz doğmadan bu süreci beraber geçirdiğimiz dünyalar güzeli yeni doğan kızım Lidya'ma, tüm eğitim ve mesleki hayatım boyunca her zaman yanımda olan sevgili annem Aynur YILMAZ'a ve gökyüzünden beni izlediğini bildiğim babam Ahmet YILMAZ'a, diğer yarım olan kız kardeşim Edanur YILMAZ'a, Çankırı Karatekin Üniversitesi Yabancı Diller Bölüm Başkanlığı kadrosundaki tüm çalışma arkadaşlarıma ve üzerimde emeği olan tüm hocalarıma ve dostlarıma teşekkür ederim. Özellikle üniversitelerde örgütsel sessizliğin olmaması ve mizahın da hep hayatımızda olması dileğiyle…

Seda YILMAZ SAKA

Kastamonu, 2021

İÇİNDEKİLER

Sayfa

TEZ ONAYI ..... **ii**
TAAHHÜTNAME ..... **iii**
ÖZET ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
TEŞEKKÜR ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **vii**
ŞEKİLLER DİZİNİ ..... **x**
TABLOLAR DİZİNİ ..... **xi**
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ ..... **xii**
1. GİRİŞ **1**
1.1 Araştırmanın Problemi 1
1.2 Araştırmanın Amacı 4
1.3 Araştırmanın Önemi 5
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları 6
1.4 Kavram ve Terimler 6
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE **7**
2.1 Örgütsel Sessizlik 7
2.2 Örgütsel Sessizlik Türleri 8
2.2.1 Kabullenici Sessizlik 9
2.2.2 Korunma Amaçlı Sessizlik 10
2.2.3 Korumacı Sessizlik 11
2.3 Örgütsel Sessizlik Teorileri 11
2.3.1 Fayda-Maliyet Analizi 11
2.3.2 Bekleyiş Teorileri 12
2.3.3 Sessizlik Sarmalı Kuramı 12
2.3.4 Kendini uyarlamaTeorisi 14
2.4 Örgütsel Sessizliği Oluşturan Nedenler 14
2.4.1 Bireysel Nedenler 15
2.4.2 Örgütsel ve Yönetsel Nedenler 16
2.5 Örgütsel Sessizliğin Sonuçları 16
2.5.1 Bireysel Sonuçları 17
2.5.2 Örgütsel Sonuçları 17
2.6 Mizah Kavramı 18
2.7 Genel Mizah Kuramları 19
2.7.1 Uyuşmazlık Teorileri 19
2.7.2 Üstünlük Teorileri 20
2.7.3 Rahatlama Teorileri 21
2.8 Olumlu ve Olumsuz Mizah 22
2.8.1 Mizahın Olumlu Yanları 22
2.8.2 Mizahın Olumsuz Yanları 23
2.9 Mizah Tarzları 24
2.9.1 Alaycı Mizah Tarzı 25
2.9.2 Üretici-Sosyal Mizah Tarzı 25
2.9.3 Onaylayıcı Mizah Tarzı 25

2.9.4 Reddedici Mizah Tarzı ... 26
2.9.5 Mizahi Olmayan Mizah Tarzı ... 26
2.10 İlgili Araştırmalar ... 26
2.10.1 Örgütsel Sessizlik ile İlgili Araştırmalar ... 26
2.10.2 Mizah ile İlgili Araştırmalar ... 29
3. YÖNTEM ... 33
3.1 Araştırma Modeli ... 33
3.2 Araştırma Çalışma Grubu ... 33
3.3 Veri Toplama Araçları ... 35
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu ... 35
3.3.2 Örgütsel Sessizlik Ölçeği ... 35
3.3.3 MizahTarzları Ölçeği ... 36
3.4 Verilerin Toplanması ... 37
3.5 Verilerin Analizi ... 37
4. BULGULAR ... 38
4.1 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik Algıları ... 38
4.2 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) ... 39
4.3 Öğretim Elemanlarının Medeni Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) ... 40
4.4 Öğretim Elemanlarının İdari Görev Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) ... 41
4.5 Öğretim Elemanlarının Kadro Derecesine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin tek yönlü Anova Sonuçları ... 42
4.6 Öğretim Elemanlarının Kıdem Derecesine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin tek yönlü Anova Sonuçları ... 44
4.7 Öğretim Elemanlarının Bulundukları Üniversiteye Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine İlişkin tek yönlü Anova Sonuçları ... 46
4.8 Öğretim Elemanlarının Benimsedikleri Mizah Tarzlarına İlişkin Algıları ... 47
4.9 Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Mizah Tarzlarına İlişkin t-Testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) ... 48
4.10 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Mizah Tarzlarına İlişkin t-testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) ... 49
4.11 Öğretim Elemanlarının İdari Görevlerine Göre Mizah Tarzlarına İlişkin t-testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) ... 50
4.12 Öğretim Elemanlarının Kadro Derecelerine Göre Mizah Tarzlarına İlişkin tek yönlü Anova Sonuçları ... 51
4.13 Öğretim Elemanlarının Kıdemlerine Göre Mizah Tarzlarına İlişkin tek yönlü Anova Sonuçları ... 53
4.14 Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversiteye Göre Mizah Tarzlarına İlişkin tek yönlü Anova Sonuçları ... 55
4.15 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sessizlik Düzeyleri ve Mizah Algıları Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Analizi ... 56
4.16 Mizah Alt Boyutlarının Okul Ortamı Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ... 59
4.17 Mizah Alt Boyutlarının Duygu Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları ... 59

4.18 Mizah Alt Boyutlarının Sessizliğin Kaynağı Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 60
4.19 Mizah Alt Boyutlarının Yönetici Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 60
4.20 Mizah Alt Boyutlarının İzolasyon Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 61
4.21 Mizah Alt Boyutlarının Örgütsel Sessizlik Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 61
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER 63
KAYNAKLAR 78
EKLER 88
EK A Örgütsel Sessizlik Ölçeği İzni 89
EK B Mizah Tarzları Ölçeği İzni 90
EK C Etik Kurul Onayı 91
EK D Kişisel Bilgi Formu 92
EK E Örgütsel Sessizlik Ölçeği 93
EK F Mizah Tarzları Ölçeği 95
EK G Yemin Belgesi 97

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 1.1 Sessizlik ve Konuşma Tipleri ve Örnekleri 9
Şekil 1.2 Sessizlik Sarmalı Teorisi..... 13
Şekil 1.3 Sessiz Kalmayı Tercih Etme Üzerine Bir Model..... 15
Şekil 1.4 Mizah Tarzları..... 24

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 3.1 Öğretim Elemanlarının Kişisel Bilgilerine Yönelik Frekans ve Yüzde Dağılımları 34
Tablo 4.1 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik Algıları . 38
Tablo 4.2 Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik t-Testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) 39
Tablo 4.3 Öğretim Elemanlarının Medeni Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik t-Testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) 40
Tablo 4.4 Öğretim Elemanlarının İdari Görev Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik t-Testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) 41
Tablo 4.5 Öğretim Elemanlarının Kadro Derecesine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları 42
Tablo 4.6 Öğretim Elemanlarının Kıdem Derecesine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları 44
Tablo 4.7 Öğretim Elemanlarının Bulundukları Üniversiteye Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları 46
Tablo 4.8 Öğretim Elemanlarının Benimsedikleri Mizah Tarzlarına Yönelik Algıları 47
Tablo 4.9 Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Mizah Tarzlarına Yönelik t-testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) 48
Tablo 4.10 Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Mizah Tarzlarına Yönelik t-testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) 49
Tablo 4.11 Öğretim Elemanlarının İdari Görevlerine Göre Mizah Tarzlarına Yönelik t-testi Sonuçları (Independent Samples t-Test) 50
Tablo 4.12 Öğretim Elemanlarının Kadro Derecelerine Göre Mizah Tarzlarına Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları 51
Tablo 4.13 Öğretim Elemanlarının Kıdemlerine Göre Mizah Tarzlarına Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları 53
Tablo 4.14 Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversiteye Göre Mizah Tarzlarına Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları 55
Tablo 4.15 Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sessizlik Düzeyleri ve Mizah Algıları Arasındaki Yönelikin Pearson Korelasyon Analizi 56
Tablo 4.16 Mizah Alt Boyutlarının Okul Ortamı Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 59
Tablo 4.17 Mizah Alt Boyutlarının Duygu Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 59
Tablo 4.18 Mizah Alt Boyutlarının Sessizliğin Kaynağı Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 60
Tablo 4.19 Mizah Alt Boyutlarının Yönetici Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 60
Tablo 4.20 Mizah Alt Boyutlarının İzolasyon Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 61
Tablo 4.21 Mizah Alt Boyutlarının Örgütsel Sessizlik Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 61

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Simgeler

%.....: Yüzde
x.....: Ortalama

Kısaltmalar

Akt.....: Aktaran
Diğ.....:: Diğerleri
Ed.....: Editör
F.....: F Değeri (Anova Testinde Varyans Değeri)
F.....: Frekans
ANOVA.....:.. Tek Yönlü Varyans Analizi
YÖK.....: Yüksek Öğretim Kurulu
Vd.…….: Ve diğerleri
P.....: Anlamlılık Düzeyi
s.....: Sayfa
Sd.....: Serbestlik Derecesi
SPSS.....: Statistical Package for the SocialSciences
Ss.....: Standart Sapma
n.....: Her Bir Gruptaki Kişi Sayısı
N.....:: Gruplardaki Toplam Kişi/Gözlem Sayısı

1. GİRİŞ

Bu bölümde, tez konusunun bulunduğu alanda tartışılan sorunlu durumlar ifade edilmiş; çalışmanın amacına, ast problemlerine ve çalışmanın önemine yer verilmiştir.

1. 1. Araştırma Problemi

Bireylerin, hayatın her noktasında iletişim ve etkileşim halinde olduklarını düşündüğümüzde, örgütsel sessizlik, özellikle bir organizasyonda istenmeyen bir olgudur. Çünkü bir örgütte herhangi bir örgütsel sessizlik varsa, çalışanların motivasyonu ve tutumları üzerinde olumsuz etkileri olabileceği beklenmektedir. Bu sebepten dolayı, örgütler için kurumun her bir bireyini daha iyi tanımak, anlamak ve adil bir yönetim sistemiyle yönetip herkesin birbiriyle uyum içinde çalışabilmesini sağlamak önemli bir konu haline gelmektedir. Çalışanların yönetime, iş arkadaşlarına ve örgüte faydaları olabilmesi adına fikirlerini, görüşlerini ve eleştirilerini ifade edebilmeleri konusunda özgür ve rahat olmaları normalde beklenmektedir. Fakat bu gibi bir örgüt yapısının yanlış olduğunu düşünen ve bu doğrultuda çalışanlarını örgütsel bir sessizlik kültürü içine hapseden örgütler de bulunmaktadır. Bu çerçevede örgütsel sessizliğin hakim olduğu veya çoğu durumda yaşandığı örgütlerde, yönetimle çalışanlar ve iş arkadaşları arasında iletişimsizliğin yaşanması, örgütsel sessizliğin artması, bağlantılı olarak da örgütsel bağlılığın azalmasını ve tükenmişliği doğurmaktadır.

Etkileşim eğitim bazında ele alındığında, eğitimin anlamı da amacı ve işlevine göre farklılık göstermektedir. Ancak değişmeyen tek şeyin, eğitimin insana ait bir olgu olduğudur. İşte insanoğlunun bulunduğu örgüt özellikle eğitim örgütleri ise iletişim ve etkileşim boyutu daha da önem kazanmaktadır. Çünkü eğitimin kalitesi için iletişim faktörü oldukça önem taşımaktadır. Bu iletişim sürecinde hem meslektaş hem de yönetici bağlamında birçok farklı yapıda bireylerle karşılaşmak mümkündür. Bu durumda da bu iletişim sürecinin, iletişim kuramama sürecine dönüşmesi de karşılaşılmayacak ya da şaşkınlık yaratacak bir sonuç değildir. Bu noktada iletişim sorunlarını ortadan kaldırmak için ya da kişinin kendini yanlış ifade etmektense sessizliği tercih ettiği görülebilmektedir. Temelde aslında bu yol iletişim sorunlarını doğurmaktadır. Tüm bu sorunlar örgütsel performansı da olumsuz etkileyecektir. Bu bağlamda, örgütsel sessizliği sadece bir sessizlik olarak görmemek gerekmektedir.

Diğer bir taraftan, günlük yaşantımızın önemli bir parçası olan mizah, bireyleri rahatlatan, keyiflendiren, hayatımıza renk katan bir unsurdur. Mizahın tabii ki nasıl yapıldığına da ve dozuna bağlı olması koşuluyla, genel bağlamda yeri ve zamanı ne olursa olsun aynı ortamda ve iletişimde olan insanların etkileşiminde kritik bir rol oynamaktadır. (Recepoğlu ve Özdemir, 2012: 26). Bir örgütte görev yapmakta olan her bir bireyi düşündüğümüzde, her birinin de apayrı karakteristik kişilik özellikleri ve huylar taşıdığını belirtmek yanlış olmaz. Bireylerin her birinin taşıdığı mizah tarzı iletişimde önemli rol oynamaktadır. Bu da örgütteki örgütsel sessizlik düzeyini de etkilemektedir. Mizahın doğru ve etkili kullanımı da kurumlardaki ortamı yumuşatarak ve pozitifleştirerek bireylerin kendilerini ifade etmelerine yardımcı olabilmektedir.

Eğitim yapısının en üst basamağı olan yükseköğretim kurumları, özgün düşünceler ve değerler geliştirerek, toplumu yapılandıran ve önderlik ederek toplumların geleceğine rehberlik eden eğitim örgütleridir. Üniversiteler, aydınlanmanın, özgür düşüncenin, tıpkı bir fabrika gibi bilginin işlendiği yer olarak kabul görmektedirler. Toplumun gelişmesi, yol alması, kalkınması ve gerekli olan kalifiyeli birey yetiştirme adına misyonu olan yükseköğretimde, Yükseköğretim Kanunu'nun 22. maddesinde de belirtildiği gibi çalışan öğretim elemanlarının asli görevi, toplumsal sorunları bilimsel olarak çözmek için toplum ve iş yaşamına katkıda bulunabilecek kişileri yetiştirmek, çalışmaların yardımıyla ortadan kaldırmak ve sonucunda da yeniliğin ve değişimin öncüleri olmaktır (YÖK, 2020). Bu bağlamda üniversitelerin yegane amacı sadece araştırma yapmak ya da eğitim vermek olarak algılanmamalı. Keza bu kurumların toplumu ilerletmek ve aydınlatmak gibi misyonları da olmalıdır. Bu yüzden üniversitelerin hedeflerine ulaşmasında en önemli unsurlardan biri de tartışmasız öğretim elemanlarıdır. Bu sebepten dolayı, öğretim elemanlarının mizah düzeyleri artarken örgütsel sessizlik düzeylerinin en aza indirilmesi, üniversitelerin hedeflerini gerçekleştirmesi açısından rasyonel gözükmektedir.

Günümüzde üniversitelerdeki çalışma ortamının ve atmosferin akademisyenlerin kurumlarına olan bağlılık, kurumu benimseme, kuruma karşı sorumluluk hissetme, kurumdan hoşnut olma, kurumda ortaya koydukları başarı ve icraat gibi pek çok şeyi etkisi altına alacağı düşünülmektedir (Zengin ve Gündüz, 2019). Sebebi ne olursa olsun ancak özellikle belirli mizah tarzlarından kaynaklanan örgütsel sessizlik eğitimin kalitesini de etkileyecektir.

Örgütsel sessizlikle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Deniz, Noyan ve Ertosun (2013) özel bir sağlık şirketindeki çalışan sessizliği ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, Spigner (2016) sessizlik kelimelerden daha yüksek sesle konuştuğunda: örgütsel sessizliğin bulunduğu inanç temelli örgütlerde çalışan kadınların deneyimlerini ve algılarının incelenmesini, Sağlam, Yorulmaz, Anasiz, Colak ve Dumlu (2018) eğitim fakültelerinde görev yapan akademik personelin güç mesafesi algılarının örgütsel sessizlik üzerindeki rolünü, Sankovic (2018) örgütsel sessizliğin etkisi: gözlemlenen iş arkadaşlarının yanlışlarını bildirmemekle ilgili nedenlerini ve sonuçlarını, Bulunuz (2019) "Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Sessizlik" arasındaki ilişkiyle ilgili bir alan çalışması, Çakıcı (2007, 2008, 2010), örgütlerde sessizlik, sessizliğin teorik dinamikleri ve temelleri, örgütlerde sessizliğin nedenlerini ve amaçlanan etkilerini keşfetme ve örgütlerde çalışan sessizliği, Akan ve Oran (2017), akademisyenlerin örgütsel sessizliğe ilişkin algılarıyla ilgili uygulamayı, Aysen (2017) üniversitelerde liderlik sessizliğinin teorik temelleri ve liderlik sessizliği ölçeği geliştirme çalışması, Yaman ve Ruchlar (2014)) örgüt kültürünün yordayıcısı olarak üniversitelerde örgütsel sessizlik, Şehitoğlu (2010) örgütsel sessizlik, örgütlerde sivil davranış ve algılanan çalışan performansı ilişkisini, Çelebi (2018), kamu ve özel sektör çalışanları için alan çalışmasını inceleyip; örgütsel sessizlik ve mobbing arasındaki ilişkide öğrenilmiş çaresizliğin rolünü incelemiştir.

Howe (2002) mizahın temelini, Berk (2001) mizahtaki aktif maddeler: orta yaşı geçmiş yetişkinler için psikofizyolojik faydaları ve riskleri, Babad (1974) mizahın değerlendirilmesinde çok yöntemli bir yaklaşım: mizah testlerine eleştirel bir bakışı, Decker (1987) yönetsel mizah ve buna bağlı memnuniyeti, Ruch ve Carrell (1998) sürekli keyiflilik ve mizah anlayışını, Brooks (1992) liderlikte mizahı, Moss (2010) ilk romantik çekimde benzer mizah tarzlarının rolünü, Sanford ve Eder (1984) akran etkileşimi sırasında ergen mizahını, Recepoğlu (2011, 2015, 2017) Öğretmenlere göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile liderliğin öğretme davranışı ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki, lisede görev yapan okul müdürlerinin mizahi tarzları ile okul müdürlerinin liderlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Ay, Gökler ve Koçak (2013 mizahi tarzlar, yaşam doyumu ve yaratıcılık: ortaöğretim öğrencileri üzerinde bir incelemeyi, Recepoğlu, Çepni ve Kılınç (2011) öğretmenlerin motivasyon seviyelerinin okul müdürlerinin mizah anlayışlarına göre irdelenmesini, Cemaloğlu ve Dinç (2018) İlköğretim okulu yöneticilerinin mizahı kullanım biçimleri ile öğretmenlerin stres düzeyleri ve yaptıkları çalışmalar arasındaki ilişki bazı değişkenler dikkate alınarak incelemesini, Erdoğan Akça (2018), ilköğretim yöneticilerinin

mizah kullanım stilleriyle öğretmenlerin stres seviyeleri arasındaki ilişkiyi ve bazı değişkenleri inceleyerek okul psikologlarının (danışman öğretmenler) duygu yönetimi becerilerini ve psikolojik iyi olma durumlarını mizah tarzlarına göre incelemiştir. Mert (2014), okul yöneticilerinin mizah tarzları ile disipline ilişkin anlayışları arasındaki ilişkiyi öğretmen gözüyle irdelemiştir.

Bu çalışma, üniversitelerin, örgütsel sessizliğin en düşük düzeyde yer alması hatta hiç bulunmaması, fikirlerin en iyi ifade edilmesi, pozitif ve keyifli bir çalışma ortamı olması ve bu bağlamda bilgiyi fabrika gibi işlemesi ve sunması beklenen kurumlar olduğu düşünülerek üç devlet üniversitesinde yapılmıştır. Çalışmanın, öğretim elemanlarının mizah ve örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, alan yazın taramasında mizah ile örgütsel sessizlik kavramını ayrı ayrı ele alan çalışmalar olmasına rağmen hem akademisyenlerde hem de üniversitelerde değerlendiren herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması, bu alanda yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulduğunun bir göstergesidir.

Öğretim elemanlarının mizah ve örgütsel sessizlik düzeylerinin ne düzeyde ve ne gibi değişkenler içerdiğinin belirlenmesi, bir yandan üniversitelerde bireylerin kendilerini tekrar sorgulayarak etkili bir mizah anlayışına sahip olunması bir yandan da örgütsel sessizliği tetikleyen faktörlerin belirlenerek iletişim engellerinin kaldırılmasına yardımcı olacaktır. Bunların yanı sıra, bu denli önemli bir kurumun kalitesinin artırılmasını destekleyecektir. Sürekli etkileşim içinde olan ve yenilikçi olması gereken canlı eğitim kurumları düzenli aralıklarla denetlenmeli, yenilik için teşvik edilmeli ve gelişmesi önündeki tüm bariyerlerin iyice belirlenip tüm bunlara yönelik çalışmalar gerekmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Ülkemizde bulunan üç devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının mizah tarzlarını ve "örgütsel sessizlik algılarını" belirlemek, bazı değişkenlere göre incelemek ve öğretim elemanlarının mizah tarzları ile örgütsel sessizlik seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi bu çalışmanın amacıdır. Çalışmanın problemi "Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının benimsedikleri mizah tarzları ve örgütsel sessizlik algıları ne

düzeydir?" olarak belirlenmiştir. Bu problemle birlikte aşağıda belirlenen alt problemlerin yanıtları araştırılmaktadır.

1. Öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik algı düzeyleri nedir?
2. Öğretim Elemanlarının sessiz kalmayı tercih etmeleri öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, idari görevlerinin olup olmamasına, akademik unvanlarına, kıdem yıllarına ve bulundukları üniversiteye göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Öğretim elemanlarının benimsedikleri mizah tarzları ne seviyededir?
4. Öğretim Elemanlarının benimsedikleri mizah tarzları öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, idari görevlerinin olup olmamasına, akademik unvanlarına, kıdem yıllarına ve bulundukları üniversiteye göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik ve benimsedikleri mizah tarzları düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?
6. Öğretim elemanlarının benimsedikleri mizah tarzları örgütsel sessizlik algılarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Eğitim örgütlerinden söz ederken öncelikle sadece okullar ele alınmaktadır. Ancak geleceğin öğretmenlerini, mühendislerini, doktorlarını, mimarlarını ve birçok meslek alanındaki bireyleri yetiştiren yükseköğretim kurumlarını ele almak ayrı bir önem taşımaktadır. Üniversitelerin de içinde barındırdığı, öğrenci ve öğretim elemanlarının çeşitliliği düşünülünce ortaya belki de çok daha farklı ve çok daha fazla boyutu olan iletişim türleri ve sorunları ortaya çıkmaktadır. Çünkü üniversiteler farklı kültürlerden gelen, genel anlamda farklı demografik özellikler taşıyan ve çeşitliliği içinde barındıran örgütlerdir. Üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarını mizah tarzları ve örgütsel sessizlikleri arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu düşünülmektedir. İş hayatına atılacak bireylerin yetiştiği bu örgütlerde, öğretim elemanlarının benimsediği mizah tarzlarının ne olduğunu, bu tarzların örgütsel sessizlik algısında bir anlam taşıyıp taşımadığını belirlemek gerekli görülmektedir. Bu alanda da üniversitelerde hem mizahı hem de örgütsel sessizliği bir arada inceleyen çalışmaya rastlanmadığı için bu araştırma önem arz etmektedir. Bu çalışma, mevcut boşluğu farklı bir bakış açısıyla dolduracak ve bu alanda ayrı ayrı olarak yürütülen diğer araştırmalara yeni bir boyut kazandıracaktır.

1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma 2020-2021 eğitim-öğretim yılında, Türkiye'de bulunan üç devlet üniversitesi olan Çankırı Karatekin Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarıyla sınırlıdır.

1.5 Kavram ve Terimler

Mizah: Eğlence ve hoşgörü olarak da tanımlanabilir, eğlendirmeyi amaçlayan, insanları incitmeden güldürmek ve kızdırmak için yapılan incelikli alay olarak tanımlanabilir. (Yardımcı, 2010).

Sessizlik: Sükût, sessiz olma anı diğer bir ifadeyle ortalıkta gürültü bulunmaması durumudur (TDK,2016).

Örgütsel sessizlik: Kurum çalışanlarının kurumsal konulara katkıda bulunma konusundaki isteksizliğini ifade eden bir kavramdır (Dyne vd. 2003'den akt. Dönmez, 2016).

Öğretim Elemanı: Yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileridir. (Resmi Gazete, 2018)

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 Örgütsel Sessizlik

Çalışanların gerek yaşadıkları problemlerde ve konularda sahip oldukları bilgi ve düşüncelerini rahatça belirtmelerinin, bulundukları pozisyonları etkileyeceği, sorun çıkartan biri olarak algılanabilecekleri, teklif veya düşüncelerinin bir değişiklik yaratmayacağına dair inançları bulunmaktadır. Crockett (2013), çalışanların örgütün diğer üyeleri tarafından olumsuz olarak görülebilecek bilgileri paylaşmak konusunda genellikle tereddüt ettiklerini belirtmektedir. Bunun yanı sıra, iş görenlerin büyük bir kısmı, başkalarının önerilerini onaylayan bir tavır sergileyerek çoğunluğun fikrine uyum sağlayan bir yapıda davranışlarda bulunmaktadırlar. Bütün bu ifade edilenler bağlamında, çalışanların sergilediği bu gibi davranışlar, örgütsel sessizlik kavramı ile örtüşmektedir (Taşkıran,2011: 69 dan aktaran Gökçe, 2013). Morrison ve Milliken (2000: 707) örgütsel sessizliği, çalışanların, sadece örgütsel sorunlar değil, örgütle alakalı her türlü gidişat hakkındaki görüşlerini, kaygılarını ve eleştirilerini paylaşmayı bir esirgeme ve tercih olarak yorumlamaktadır. Tutar (2018) örgütsel sessizliği, çalışanların kendilerine güvenmelerine rağmen düşüncelerini açıklamada ikilemde kalma, tartışmalara dâhil olmanın ya da rahatça fikir beyan etmenin riskli olma durumundan kaynaklı bir suskunluk hali olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel sessizlik literatürde yerini yeni almış bir kavramdır ve araştırmalar da sınırlıdır. Örgütlerde sessizlik, işgörenin örgütsel konu ve problemlerle alakalı alt yapısı ve fikri bulunmasına karşın bunları esirgemesi ve örgüt lehine kullanmamasıdır. Düşüncenin kasıtlı olarak söylenmemesi ve sessiz kalınmasıdır. Bu noktada pasif olma, etkisizlik ve tepkisizlik söz konusudur. Fakat bütün sessizlik türleri pasif bir tavrı anlatmamaktadır. Sessizlik amaçlı, kasıtlı ve bilinç olabilmektedir (Tutar, 2016).

Paylaşımları esirgeme şeklinde de tanımlanan örgütsel sessizliğin kasıtlı bir biçimde örgüttekiler tarafından yapılması örgüte çoğu zaman zararı olabileceği gibi fayda getirebileceği de düşünülmektedir (Uğur, 2018). Diğer bir yandan da örgütsel sessizlik, örgütsel değişim ve ilerleme bakımından güçlü bir engelleyici kavramdır ve örgütlerin gelişimi için özellikle çoğulcu bir organizasyon olma yolunda önemli bir mani olarak düşünülmektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Çalışanlar çeşitli sebeplerden ötürü zaman

zaman hatta bazen sık sık sessiz kalmaktan yana haklarını kullanmaktadırlar. Bu tercih, örgütte yaygın bir hal almışsa, kurumun gelişmesi ve sağlıklı bir şekilde devam etmesi bu durumdan negatif yönde etkilenebilmektedir (Çakıcı, 2008).

2.2 Örgütsel Sessizlik Türleri

Örgütsel sessizlik kavramını içeren alan yazına bakıldığında, örgütsel sessizlikle ilgili çeşitli gruplandırmalar görülmüştür. Örgütsel sessizlik türleri, Pinder ve Harlos (2001: 331-369) tarafından, "razı gösterme anlamında sessizlik" ve "kendini koruma yönünde sessizlik" olarak iki şekilde incelenmektedir. Dyne vd. (2003: 1366), bu iki türün yanına "pro-sosyal sessizlik" (prosocial silence) türünü dâhil etmiştir. Çakıcı (2008:117-134) ise, örgütsel sessizlik türlerini "kabullenici sessizlik"(acquiescent silence), "korunmacı sessizlik" (defensive silence) ve "korunmacı sessizlik" (prosocial silence) olarak üç türde göstermektedir. Bu bağlamda bu çalışmada da örgütsel sessizlik türlerini üçe ayırarak detaylandıracağız. Bu aşamada örgütsel sessizliğin türleri olan "*Kabullenici Sessizlik", "Korunma Amaçlı Sessizlik", "Koruma Amaçlı Sessizlik"* araştırılmaya değer görülmektedir. Şekil 1.1'de sessizlik ve konuşma tipleri bir arada verilmiştir.

Şekil 1.1

Sessizlik ve Konuşma Tipleri ve Örnekleri

Davranış tipi / **Çalışanların Güdüleri**	**SESSİZLİK** İş fikirlerinin, bilgilerin ve görüşlerin kasten saklanması	**SESİNİ ÇIKARMA** İş fikirlerinin, bilgi ve görüşlerinin bilinçli olarak ifade edilmesi
İLGİSİZLİK Çekilme/ Vazgeçme sebebiyle bir önemi yokmuş gibi hissetmek	KABULLENİCİ SESSİZLİK Geri çekilme nedeniyle fikirlerin paylaşılmaması, özsaygı eksikliği nedeniyle fikir beyan etmeyi reddetmek	KABULLENİCİ KONUŞMA Yetersizlik sebebiyle grupla aynı fikirde olması Uyumlu fikirler ortaya koyma
KENDİNE DÖNÜK Korku temelli kişisel anlamda risk almak zorunda kalacağı hissi	KORUNMA AMAÇLI SESSİZLİK Korkudan bilgi saklama Kendini savunmak için gerçekleri görmezden gelmek	KORUNMA AMAÇLI KONUŞMA Korkudan dolayı dikkati farklı noktaya yöneltecek fikirleri beyan etme Kendini korumak için ötekileri hedefleyen fikirler sunmak
BAŞKALARINA DÖNÜK İşbirliğine dayalı fedakârlık hissi	KORUMA AMAÇLI SESSİZLİK İşbirliği dolayısıyla gizli bilgileri saklamak Kurumun çıkarı doğrultusunda bilgi saklama	KORUMA AMAÇLI KONUŞMA Problemleri çözmek için çabalama Kurum yararına değişim için yapıcı fikirler sunma

2.2.1 Kabullenici Sessizlik

Kabullenici sessizlik, elini eteğini çekmeyle/teslimiyetle alakalı bir biçimde belirli düşünce, bilgi ve fikirlerin saklanması şeklinde tanımlanmaktadır (Uğur, 2018). Birçok birey başka bir kişinin davranışını ‘sessiz’ olarak adlandırıldığında, çoğunlukla kişinin etkin bir biçimde

iletişim kurmadığını belirtmektedirler. Fakat sessizlik kavramı ve bu kavramın tanımlanması, işgörenlerin belirli düşünceler, bilgiler ve inanışlar benimsediği ve yine de bu fikirleri dile getirmemeyi tercih etmeleri gibi belirtilmektedir. Sessizliğin yalnızca sesin çıkmaması şeklinde düşünülmemesi gerekmektedir. Diğer bir taraftan da değişik sessizlik tarzlarının, farklı çalışan motivasyonları ve güdüleri ile şekillenebileceği de ifade edilmektedir (Dyne vd., 2003).

Morrison ve Millken'a (2000) göre, bu pasif davranış, aslında yanlışların ve yanlış giden şeylerin etkin bir şekilde gözlemlenmesine ve durumu değiştirmek yada ifade etmekteki kayıtsızlığa dayanmaktadır. Çalışanlar, fikirlerinin yöneticileri için değerli veya önemli olmadığına inandıkları gözlemledikleri yanlış giden şeyler hakkında konuşmayı reddetmektedirler. Diğer bir taraftan, Bowen ve Blackmon (2003), çalışanların, kendilerini güvende hissetmediklerinde, iş arkadaşları tarafından desteklenmediklerini ya da fikirlere bir direnç olduğunu düşündüklerinde, ya sessizliği ya da dürüst ve içten olmayan cevapları seçtiklerini vurgulamaktadır.

2.2.2 Korunma Amaçlı Sessizlik

Korunma amacı taşıyan sessizlik, daha çok endişe ve korku temeli içermekle birlikte, bireyin kendini koruma amacıyla düşünce, bilgi ve görüşlerini esirgemesi şeklinde tanımlanmakta ve kişi, bazı koşullarda, çeşitli alternatifler bulunmasına rağmen fikirlerini ve düşüncelerini gizlemeyi en iyi yöntem olarak düşünmektedir (Üstün, 2017). Savunmaya yönelik sessizlik, kendini dış tehditlerden korumak için kullanılan proaktif yani etkin ve kasıtlı davranıştır (Beheshtifar vd., 2012). Temelinde korku ve endişe bulunan kendini koruma davranışından meydana gelen bir sessizlik türüdür. Korunma amaçlı sessizlik, bireyin kendini dış ortamdan kaynaklanan zararlara yönelik korumak için bilgi, beceri ve fikirlerini gizlemesi fikrine dayanmaktadır. Aynı zamanda kişi, bireysel konumunu ve mevcut konumunu korumak için de sessizliği tercih edebilmektedir (Tutar, 2016).

Kabullenici sessizliğin aksine, Korunmacı Sessizlik, tamamen o andaki, kişinin bir strateji olarak, fikirlerini, bilgilerini ve görüşlerini bilinçli bir şekilde saklamasıyla daha farkındalık ve kasıt içermektedir (Dyne, vd., 2003). Brinsfield'ye (2012) göre, korunmacı sessizlik,

konuşmak ve düşünceleri ifade etmekle alakalı meydana gelebilecek negatif sonuçlardan kendini korumayı hedeflemektedir.

2.2.3 Korumacı Sessizlik

Koruyucu sessizlik, fedakârlık veya işbirlikçi güdüler temelinde bir topluluğa, diğer kişilere veya kuruluşlara yarar getirmek amacıyla düşünce, bilgi ve görüşlerin dile getirilmemesidir (Uğur, 2018). Üstün (2017), bu sessizliğin, tamamen bireyin isteğine dayalı bir hareket olmakla beraber, örgüt tarafından zorla yaptırılmadığını belirtmektedir. Tutar'a (2016) göre ise, korunma için sessizlik, genele, öteki bireylere ve kuruluşun faydasına olacak fedakârlığa ve işbirliğinden dolayı bilgi ve görüşlerin gizlenmesidir. Çıkarların korunması için bireyin susması, fikir beyan etmemesi ya da susmanın en doğrusu olduğunu düşünerek tepkisiz ve sessiz kalmasıdır.

Korumacı sessizlik, tamamen isteğe bağlı, örgüt tarafından dayatılmayan davranışı ifade eder. Korunmacı sessizliğe benzer biçimde, Korumacı sessizlik de görüşlerin, bilgilerin ve fikirlerin bilerek dile getirilmemesi ve gizlenmesi anlamına gelmektedir. Korunmacı Sessizliğinin tersine de, yine korumacı sessizliğin temelinde, iletişimin ve fikirlerin neden olabileceği olumsuz bireysel sonuçlardan tedirgin olmak yerine, diğerleri için endişe duygusu yer almaktadır (Dyne, vd., 2003).

Podkasoff vd. (2000), korumacı sessizlik olarak da adlandırılan prososyal sessizliği, düşüncelerini, bilgisini veya görüşlerini ifade etmeyi reddetmek olarak tanımlamakta, böylece organizasyondaki diğer kişiler bundan yararlanabilmekte ve örgüt korunmaktadır. Bu sessizlikte, başkalarına yardım etme arzusu ve görevleri paylaşma isteği vardır. Başkalarına odaklanmak esastır.

2.3 Örgütsel Sessizlik Teorileri

2.3.1 Fayda-Maliyet Analizi

Örgütsel sessizlik teorileri olarak fayda maliyet analizinde iş gören grubu, sessiz kalma ya da konuşma kararı alırken, kendilerini ifade etmenin sonucunun fayda-maliyet analizini yapmaktadırlar. Öncelikle ilk ve olmazsa olmaz olan enerji, maliyet ve vakit kaybı olarak

karşılarına çıkmaktadır. Direk olarak olmasa bile etkisi olabilecek zararlar içinde ise, azalan imaj, itibar kaybı, fikirleri kabul edileyenlerin misilleme yapma olasılığı, artan muhalif ilişkilerin oluşturacağı çatışma ve risklerle fikri yok sayıldığında veya dikkate alınmadığında psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkar. İşinden olma ve terfi alamama da çalışanların ödeyebileceği bedeller içinde bulunmaktadır (Çakıcı, 2007).

Örgütler bünyesinde çalışanlarca gerçekleştirilen bu fayda – maliyet analizleri sadece ekonomi hususlarında bahsi geçen bir kavram değildir ve açıkça yapılmadığı, çalışanların içsel olarak gösterdikleri bir yöntem olduğu için genellikle anlaşılamamaktadır ve ardından da sessizliği meydana getirmektedir. İş görenler, belirli bir göreve başlamadan, ilk etapta menfaatlerinin korunması ve kollanması için meydana gelmesi olası olay ve durumları düşünür ve onlara karşı ne şekilde tepkiler vermeleri gerektiğine dair planlar yaparlar. Bu durumda gösterilecek tepkilerin kendi çıkarlarına aykırı olduğu sonucuna varırlarsa yine de susmayı tercih edeceklerdir (Premeaux, 2001).

2.3.2 Bekleyiş Teorisi

Vroom'un Bekleyiş Teorisinde; bir hareketin meydana gelmesine etki eden faktörler, çevresel koşulları ve bireyin kendi kişisel özellikleri tarafından belirlenmekte ve devam ettirilmektedir. İnsan psikolojisinde çalışacağı örgütten bir dünya görüşü, tecrübesi, umutları ve beklentileri bulunur. Tüm bu faktörler ve beklentiler, insan çalışma ortamı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Eren, 2003).

Yöneticilerden gelen olumlu geri bildirimler, çalışanlar tarafından beklenti olarak algılanmaktadır. Bu şekilde çalışanlar bekleyiş içerisinde oldukları durumları ya da mevzuları, değiştirebileceklerine ve destek göreceklerine inandıkları için daha rahatça dile getirebilmektedir. Bu sayede çalışanlar sessiz kalmadan fikirlerini, duygularını ve bilgilerini açıkça ifade edebilirler (Kaplan, 2007).

2.3.3 Sessizlik Sarmalı Kuramı

Sessizlik sarmalı teorisinde, örgütlerde sessizlik veya sessizlik arasındaki seçim esas olarak gruptaki baskın görüşe ve örgütün algılanan desteğine bağlıdır. Başka bir deyişle, insanlar düşünme açısından azınlık olduklarına inandıkları zaman, kendi görüşlerini ifade etme

ihtiyacı hissetmektedirler (Çakıcı, 2007). Bu yeni bakış açısı ile çoğunluğun algılanan görüşü arasındaki farkla yeni bir görüş ifade etme olasılığı açıkça azalır. Yukarıda da belirtildiği gibi, bir kişi görüşe dayanarak azınlık olarak kaldığını fark ettiğinde sessizlik pekişmiştir (Gawronski, Nawojczyk ve Kulakowski, 2014). Malaspina (2014) ayrıca sessizlik sarmalının, bir kişinin belirli bir duruma veya çevreye dayanarak kendini ifade etme isteğini değiştirebilecek olasılıklara karşı hassas olabileceğini savunmaktadır.

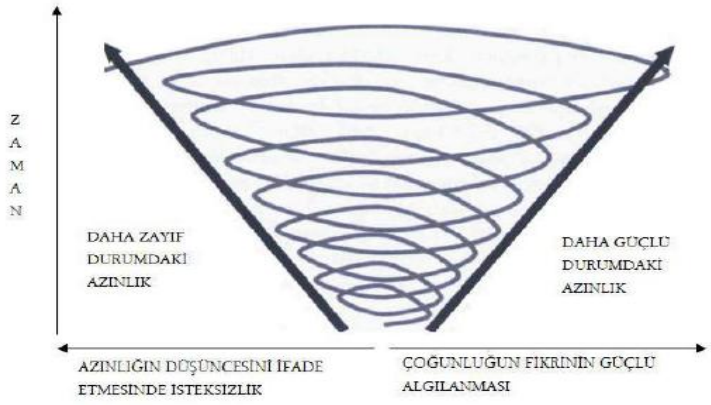
Noelle-Neumann (1977) sessizlik teorisinin sarmalını aşağıdaki ilkelere göre açıklar:

- Kişiler toplum tarafından yok sayılma ve izole olma endişesi tecrübe etmekte ve etrafındakilerle uyum içinde olmaya zorlanmaktadırlar.
- Organizasyonun değerlendirilmesi, organizasyonda tecrit edilmekten korkan kişilerde kendini gösterir.
- Bireyler toplumsal düşüncenin zorunlu kıldığı algılar sonucunda konuşmaktan kaçabilir veya sessiz kalabilmektedirler.

İnsanların fikirlerini ifade etme istekliliği yalnızca kendi fikirlerinden etkilenmemektedir. Kişisel görüşler, aynı zamanda dış çevreleri, hakim 'fikir iklimi' olarak da algılamaktadır. Emin olmadıklarında çoğunluk ile ya aynı fikirde olabilmekte ya da fikirlerini ifade etmekte isteksiz olmaktadırlar.

Şekil 1.2

Sessizlik Sarmalı



2.3.4 Kendini Uyarlama Teorisi

Kendini duruma uyarlama teorisi de örgütsel sessizlik davranışının meydana gelmesine neden olan unsurları açıklığa kavuşturmak için tartışılmış bir başka teoridir. Teorinin dinamiğini genel olarak, karşılıklı girilen ilişkiler sırasında kişinin kendisini izleyerek, benlik imajını yaratması veya duruma göre kontrolünü ele alıp düzenlemeye çalışması oluşturmaktadır (Çetindere, 2019).

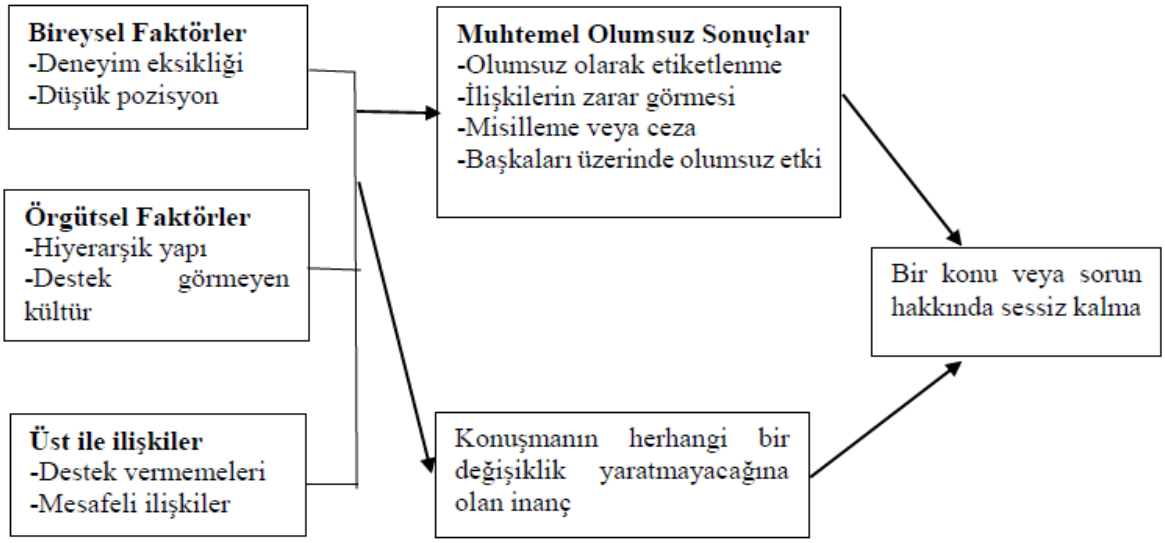
Kendini Uyarlama teorisi doğrultusunda, kişilerin hareketleri bir durumun gerektirdiklerine göre kendini uyarlamada farklılık göstermektedir. Kendini anlama düzeyi yüksek olan bireyler, çevredeki ipuçlarına duyarlıdırlar. Diğerlerince ve bulundukları ortamda kabul görmek için sosyal davranışlarını kasıtlı olarak değiştirebilmektedirler. Kendini anlama ve uyarlaması düşük olan bireyler içsel tutumlarını, duygularını, eğilimlerini, görüşleri ve yargıları yansıtmaya yatkındırlar. Bu bireyler dolaylı olmaktan ziyade daha net ifadelere sahip olmaktadırlar. Çünkü nasıl hareket ettikleri ile ne düşündükleri arasındaki tutarlılığa dikkat edip, düşüncelerini, fikirlerini ve duygularını değiştirmeden aktarmaktadırlar (Premeaux ve Bedeian, 2003).

2.4 Örgütsel Sessizliği Oluşturan Nedenler

Bir kurumun hedeflerini gerçekleştirmesinde, yenilik, yaratıcılık ve öğrenme oldukça önem arz etmektedir. Bu amaç ve hedeflerde yalnızca iş görenlerin istekliliği, movitasyonu, iletişimi ve katkısıyla hayata geçirilebilmektedir. Bu çerçevede, örgütün önünde önemli bir engel olarak farz edebileceğimiz örgütsel sessizliğin incelenmesi ve örgütsel sessizliği doğuran nedenlerin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Çakıcı'ya (2007, 2010) göre de örgütsel sessizlik kültürel değerlerle de ilgilidir ve çalışanların bilinçaltındaki normların kodunu değiştirmek neredeyse imkânsızdır. Aşağıdaki Şekil 1.3'te sessiz kalmayı tercih etme üzerine bir model yer almaktadır.

Şekil 1.3

Sessiz Kalmayı Seçme Üzerine Bir Örnek



2.4.1 Bireysel Nedenler

Dyne (2003), bireylerin her birinin farklı yapıya sahip olduklarını, özellikle iletişim kaygısı bulunan çalışanlarda genellikle olumsuz sonuç beklentisinin bulunduğunu, dolayısıyla da iletişimden endişe duyabildiklerini belirtmekte ve genellikle başkalarıyla iletişim kurmaktan kaçınmaya çalıştıklarını, bunun sonucu olarak da sessiz kalmayı tercih ettiklerini vurgulamaktadır. Diğer bir bireysel faktör olarak kişinin kendine olan benlik saygısı gösterilmektedir. Benlik saygısı fazla olan bireyin farkındalığı yüksektir. Kendine ve yapılabileceklerine inanmakta, görüş ve düşüncelerini ifade etmenin riskini almaktadır. Aksine benlik saygısı düşük olan bireyin kendine ve yapılabileceklerine inancı az olmasından ötürü, fikir ve yorumlarını açıklayarak risk almak istememekte ve sessizliği tercih etmektedirler (Premeaux ve Bedeian, 2003).

Diğer bir yandan çalışanlar, kendilerine olan güvenlerine rağmen, örgütle ilgili bir konuda dahi olsa tartışmalara doğrudan veya dolaylı olarak katılmanın riskli olduğunu düşünürler. Örgütte sevilmeme korkusu, terfi alamama yada izolasyon korkusundan ötürü açıkça fikir beyan edememektedirler (Tutar, 2016).

Benzer şekilde, belirli eğilimlere sahip ve daha dışadönük çalışanlar kendilerini fazlasıyla ifade edebilmektedirler. Proaktif olarak nitelendirilen etkin kişiliklerin, gözlemlenen yanlışları

konuşma ve raporlama olasılığı daha yüksektir (Detert, Burris, Harrison ve Martin, 2013). Fakat Brinsfield (2013), mizaç olarak dışa dönük insanların da genellikle kendilerini ifade edebildiklerini, ancak aynı zamanda çeşitli nedenlerle sessiz kalabildiklerini ve gördükleri yanlışları bildiremediklerini iddia etmektedir.

2.4.2 Örgütsel ve Yönetsel Nedenler

Morrison ile Milliken'a (2000) göre iş görenler çalışma ortamında yaşananları takip edip ve iş arkadaşlarıyla iletişimleri doğrultusunda sessizliği tercih edebilmektedirler. Bu bağlamda, çalışanları sessizliğe iten faktör çalışma arkadaşlarının görüşleri ya da örgütsel yapı sebebiyle ilişkili olabilmektedir. Çalışma arkadaşlarının desteğini ve onayını almayan çalışanlar sessiz kalabilmektedirler. Bu nedenden dolayı ifade gücünü kullanma ya da sessiz kalma davranışı, örgütte hâkim olan düşünce ikliminden kaynaklanmaktadır.

Bağlantılı bir biçimde, çalışanlar gerekli donanıma ve özgüvene sahip olmalarına rağmen örgütle ilgili birtakım konularda görüşlerini açıkça ifade etmenin güvenilir olmadığına inanmaktadırlar. Günümüz çağında her geçen gün artan rekabet sebebiyle örgütlerde çalışanların fikirlerini rahatlıkla ifade edebilme, sorumluluk alma ve kendini ispatlama istekleri de gitgide artış göstermektedir. Ancak dışlanma korkusu, arzu ettiği kadroya gelememe tedirginliği ve örgütteki arkadaşlarından tepki görme tedirginliğinden ötürü çalışanlar düşüncelerini rahatlıkla ifade edemezler (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014).

Premeaux ve Bedeian (2003), çalışanların yönetimin açıklığını, şeffaflığını ve eleştiri kabul eden yaklaşımlarını fark ettikçe, dolayısıyla onlara olan güven arttıkça ses kullanma olasılıklarının daha fazla olduğunu belirtmektedir. Yöneticiler, çalışanların karşılaştıkları sorunlar ya da fikirleri hakkında konuşmalarını isterlerse, bu sorunlarını ve görüşlerini gerçekten duymak istedikleri, paylaşımda bulunmak, onların fikirlerine değer verdikleri konusunda çalışanları ikna etmeleri gerekmektedir. (Morrison ve Milliken, 2003).

2.5 Örgütsel Sessizliğin Sonuçları

Sessizliğin egemen olduğu örgütlerde çalışanların huzursuz, mutsuz ve hatta verimsiz olduğu yaygın bir bilgi iken bu davranış oldukça yaygındır. Çalışanların bilerek sessiz kalmayı tercih ettikleri veya arzu etmelerine rağmen kendilerini ifade edemedikleri ortamlarda gerginlikle

stres hâkim olmaktadır. Böylece bu durum, çalışan motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Brinsfield, 2009). Bu sessizliğin örgütlerde neden olacağı sonuçlar *bireysel ve örgütsel* boyutlarda ele alınmaktadır.

2.5.1 Bireysel Sonuçları

Örgütsel sessizlik, yani çalışanın kurum yada işle alakalı problemlerini, fikirlerini, görüşlerini ve önerilerini dile getirmemeleri, örgüte bağlılık, aidiyet, güven, moral, motivasyon ve destek algılarında düşüşe sebebiyet vererek işte tatminsizlik, verimsiz olma ve kaçınılmaz son olarak işten çıkma şeklinde devam etmektedir. Bunlara ek olarak, bireyin sessiz kalması, iş ortamında kendini ifade edememesi, içsel bir hesaplaşmaya ve tedirginliğe sebep olduğu için kendini işe yaramaz ve önemsiz biri olarak görmesine neden olmaktadır (Milliken ve Morrison, 2003).

Sessizliğin bireysel boyutta ki sonuçlarında iş görenlerde oluşmuş olan aşağılanmışlık duygusu oluşturmakla beraber iş arkadaşlarına yönelik gücenme hatta daha da artarak kin duygusu başlamaktadır. Sessizlik atmosferi organizasyonda yer almaya devam ettikçe ve bireylerarası çatışmalar yok sayıldıkça negatiflik daha da artış gösterecektir. Böylece çalışanlar, kendini koruma amaçlı sessizliği tercih edecek ve bencil bir tutum içine gireceklerdir. Bu olaylar yok sayıldıkça bunlar gibi olumsuz davranışlar gün ve gün örgüt içerisinde daha da hakim hale gelecektir. Bu sessizlik yeniliği, yaratıcılığı ve isteği engelleyerek, örgütün devamlılığı için şart olan motivasyon ve verimlilik gibi ana yapı taşlarını etkileyecektir (Perlow ve Williams, 2003).

2.5.2 Örgütsel Sonuçları

Çakıcı'nın (2008) ifadesine göre, sessizliğin iş görenlerdeki olumsuz sonuçların, bireyin işyeriyle alakalı problem ve endişelerini net olarak ifade etmede yetersiz hissetme, aidiyet, örgüte bağlılık, destek ve takdir duygusunda azalış, güven, işten çıkma isteği, iş doyumu sağlayamama biçiminde olduğu görülmektedir. Uğur (2008), sessizliğin örgütsel sonuçlarının olumsuz geribildirimden kaçınma, sorunları gizleme ve çalışanların entelektüel girdilerini reddetme olarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Üstün (2017), örgütsel sessizliğin iş başarısını düşürmek ve yeni fikirlerin ortaya çıkmasına engel olmak gibi sorunları

beraberinde getirdiğini ve bunların yanı sıra örgütsel bağlılığın azalması şeklinde de ortaya çıktığını belirtmektedir.

Literatürde birçok akademisyen bazı örgütlerin ve yönetimlerinin eleştiriden, bireysel fikirlerden ve çok seslilikten hoşlanmadıklarını, bunun bir getirisi olarak da kurumda gerginlik, stres hatta mobbing gibi olumsuz durumların ortaya çıktığını ifade etmektedirler. Örgütsel öğrenme kavramı ve örgütlerin öğrenmeye açık ve canlı kurumlar olduğu bu noktada hatırlanmaya değer görülmektedir. Bu gibi kavramların kurumlara empoze edilip gelişmesi ve geliştirilmesi, öğrenmeye açık örgüt kültürünün benimsenmesi, bireylere karşı örgütsel desteğin çoğalması, en üst yönetici ile çalışan arasındaki sağlıklı iletişimin oluşması, üst yönetimin çalışanları dinlemeye hevesli olması gibi gelişmelerin de yapılan çalışmalarda orta ya çıktığı belirtilmektedir (Milliken vd., 2003).

Örgütsel sessizlik hem bireysel hem örgütsel, tüm şartlarda örgütlerin ilerlesine ve ayakta kalmalarına engel olarak görülmektedir. Bir bireyin düşüncelerini seslendirmesi veya tamamen geri çekilmesi hem içsel hem de dışsal faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörlerin etkisi çalışandan çalışana değişmektedir. Örneğin, bazı bireyler çatışmayı önlemek için sessiz kalabilmektedir. Sık sık sessiz kalmamayı ve yönetime ayrı görüş dile getirmeyi tercih eden diğer bireyler, mevcut konumlarını tehlikeye attıklarını algılarlarsa sessiz kalabilmektedir. (Crockett, 2013).

2.6 Mizah Kavramı

Mizah, tarih süresince edebiyat, felsefe, sosyoloji, psikoloji, yönetim ve eğitim gibi farklı alanlarda çokça araştırmacı, düşünür ve yazarın odağında olmuş, hala da üzerinde durulan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmişten bugüne, mizah, kökeni yüzyıllar öncesine dayanmasına rağmen, olumlu çağrışımlar yapan bir kavram olmuştur (Recepoğlu, 2017). Mizahın, bir şeylerin olduğumuz hayatta ne gibi olduğu ile espride ne şekilde temsil edildiği arasında, bir başka deyimle beklenti ile gerçeklik arasında ortaya çıkan bir ayrışmadan meydana geldiği belirtilmektedir (Critchley, 2020). Mizahı tanımlama biçimleri araştırıldığında farklılıklar dikkat çekmektedir. Mizah, bazen alayın bir çeşidi, bazen gerçeğin daha değişik bir şekilde söylenişi ya da rahatlamanın sonucu olan eğlencenin bir dışavurumu şeklinde ifade edilmektedir (Karagöz, 2009).

Szabo (2003), mizahın, insanların kahkaha ile etkileşim ve iletişim kurma yeteneğine sahip olduğu evrensel bir etkinlik olduğunu ve mizahi uyaranlar yoluyla olumlu bir ruh hali ortaya çıkaran duygusal bir tepkiyi doğurduğunu vurgulamaktadır. Diğer bir taraftan da, literatür, mizahın çoğunlukla olumlu kişilik özellikleriyle ilişkili olduğunu ve mizah anlayışı yüksek kişilerin olumlu kişilik özelliklerine sahip olduğunu savunmuştur (Recepoğlu, 2011)

Yardımcı'ya (2010) göre, Mizah, hayatın komik ve anlamsız yönlerini takdir etme yeteneğidir. Mizah, eksikliklerinize ve zayıf yönlerinize bile sizi güldürebilir. Fakat mizah, ilk aşamada olumlu bir perspektifte yer alsa bile insanın düşüncelerinde iyileştirici ve yaralayıcı güçleri beraberinde bulundurması onu komplike hale sokmaktadır (Oktuğ, 2019).

Mizahın her ne kadar pozitif bir algı oluşturduğundan bahsedilse de, negatif taraflarının da bulunduğunu, bunun da bireylerin hareketlerine ket vurabilme sonucu doğurduğunu da vurgulamak gerekmektedir.

2.7 Genel Mizah Kuramları

Ayrıca mizahın yüzyıllar süresine sorgulandığı ve ilerlemeyi, değişmeyi sürdürdüğü izlenmektedir. Bu noktada, genel hatlarıyla mizah teorileri "*Uyuşmazlık teorileri, Üstünlük teorileri ve Rahatlama teorileri*" olmak üzere üç temel kuramla anılmaktadır (Meyer, 2000; Recepoğlu, 2011).

2.7.1 Uyuşmazlık Teorileri

Meyer (2000) uyuşmazlık teorisinin, daha çok bilişsel süreçlere vurgu yaptığını ve mizahın sosyal ve duygusal taraflarına daha az dikkat ettiğini vurgulamaktadır. Uyumsuzluk teorisi bilişsel yönlere, duygusal üstünlüğe ve komik anların fiziksel olarak bedeni gevşetmesine odaklanmaktadır (Lintott, 2012). Bu yaklaşıma göre mizah, genellikle farklı iki fikir, kavram veya durumun şaşırtıcı veya beklenmedik bir şekilde birleşmesini içerir. Başka bir deyişle, başlangıçta bir anlamda ciddi olarak algılanan şey aniden tamamen farklı ki genellikle mantıksız veya gülünç bir bakış açısıyla görülür ve orijinal beklenti bir balon gibi patlayarak kahkahayla zevkli bir deneyimle sonuçlanmaktadır.

Uyumsuzluk teorileri Kant ve Schopenhauer'in yazılarında da bulunabilmektedir. (Martin, 1998, s. 25). Teoriyi ilk ortaya atan düşünür Aristoteles'tir. Ancak üstünlük teorisi ile bağdaşmadığı için bir uyuşmazlık teorisi geliştirmemiştir. Aristoteles, seyircide beklenti yaratmanın ve onları yaratılan beklentiden farklı bir şekilde etkilemenin büyük bir seyirci kahkahası ile karşılanacağını ve bunun mizahçı için iyi bir gülme şekli olduğunu vurgular (Morreall, 1997, s. 25).

2.7.2 Üstünlük Teorileri

Üstünlük teorisi, insanların kendilerini üstün gördüklerinde güldükleri, daha şanslı, daha iyi, daha başarılı, daha yetenekli, daha mutlu, daha güzel hissettiklerinde, başkalarını küçük düşürerek ve alay ederek başkaları üzerinde hegemonya kurduklarında daha mutlu oldukları fikrine dayanır. Bu teori gülmenin ve mizahın nedenini açıklamakta yetersiz kalırken, birçok mizahi durumu açıklamada faydalı olduğu kanıtlanmıştır (Usta, 2005). Bu kurama göre, kendimizi bir başka insana karşı fiziksel olarak, zekâ ya da başka bir özellik hususunda üstün gördüğümüz bireylere güleriz, bu durum onları hafife almak ve onlarla dalga geçmek manasına gelmektedir; bu üstünlük tutumu bizleri aslında, o bireylere yönelik hareketlerimizde, onları küçümseyen bir saygısız konumuna düşürmektedir. (Morreall, 2012)

Üstünlük teorisi, duygusal tepki ile alakalıdır ve buna genellikle kişiye göre komik bir eğlenceye eşlik etmektedir. Eğlence nesnesine karşı kişiye zevk veren bir üstünlük duygusu mevcuttur. Üstünlük teorilerinde temelde alaycı mizah yer almaktadır. Bu kuram kişinin kendi üstünlüğünden zevk alması, daha güzel, daha başarılı, daha üstün olmaları ve başka birinin zaaflarına veya zayıflıklarına hatta aşağılanmasına gülme üzerine kurulmuştur (Lintott, 2016). Keith-Spiegel (1972), üstünlük yaklaşımının, mizah tecrübesinin asıl yapısını başka insanların aptalca davranışlarıyla dalga geçmeyi, alay etmeyi ve gülmeyi içerdiğini belirtmektedir. Başka bir deyişle bireylerin diğer kişiler veya karşılaşılan durumlar noktasında yaşadıkları zafer ya da üstünlük duygusunun gülmenin sebebi olması bu kuramın temelini meydana getirmektedir (Akt., Recepoğlu, 2011). Özetle, üstünlük kuramı, başkalarının talihsizlik ve yanlışları karşısında kişinin kendisini üstün görerek güldüğünü vurgulamaktadır.

2.7.3 Rahatlama Teorileri

Rahatlama kuramı mizahın duygusal taraflarıyla alakalı psikolojik temellere sahiptir ve psikolojik kuram olarak da bilinmektedir. Gerginliğin ve endişenin azaltılması bu kuramın ana unsurlarını oluşturmaktadır ve direkt beynin temel işleyişiyle bağlantılıdır (Brooks, 1992: 10; Jonas, 2004: 58 akt. Recepoğlu, 2011). Bu teori on dokuzuncu yüzyılda Herbert Spencer'ın çalışmalarında ortaya çıkmaktadır ve bu noktada sindirilmiş sinirsel enerjinin kahkahayı meydana getirdiği belirtilmektedir (Critchley, 2020).

Rahatlama kuramına göre, gülmenin, bastırılmış duyguların aniden ortaya çıkmasıyla ortaya çıkan bir davranış olduğuna yaygın olarak inanılmaktadır. (Dinç, 2018). Morreall (2012) rahatlama teorisini, bir buhar kazanında, basınç tahliye vanasının yaptığı gürültüye benzetmektedir. Sinir sisteminde de bunu kahkahaların yaptığını ve bu şekilde dışa vurumu olduğunu belirtmektedir. Lintott (2012)'e göre, Rahatlama teorisi, bastırılmış gerilim ve enerjinin serbest bırakılmasıdır.

Freud ciddi zamanlarımızda ruhsal enerjimizi, cinsel ve kindar hislerimizi ve fikirlerimizi bastırmak amacıyla kullandığımız vurgusunu yapmaktadır. Ancak espriler yoluyla bu fikir ve hislerimiz bir şekilde açığa çıkmakta ve artık onları bastırma zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Aslında bu materyali engellemek için tercih edilecek olan psişik enerjiye, esprinin sonucu olarak gerek kalmamakta ve fazlalık olan bu enerji gülme vasıtasıyla azaltılmaktadır. Freud açısından esprilerin bize verdiği keyif, o hissi bastırmak için kullandığımız, sonrasında gülmenin yerini aldığı enerjinin miktarıyla aynıdır. (Freud, 1905 akt.Recepoğlu, 2011).

Bu kurama göre, negatif duyguların yerini pozitif ve keyif verici duyguların alması gülme yoluyla meydana gelmekte ve bu şekilde de, stres, gerginlik ve endişe gibi durumlar en aza inmekte, zihnen ve bedenen bir rahatlama hissedilmektedir. (Recepoğlu, 2011)

Aslında, geleneksel mizah teorileri, üstünlük, rahatlama ve uyuşmazlık, hepsi, kendi başlarına biraz hassas ve çok ilginç yönler taşımaktadır. Bazı komik eğlenceler, gülme yoluyla kişinin ruhsal ve/veya bedensel enerjisini düşürerek birine üstünlük duygusu vermekte, aynı şey başkasında uyuşmazlık hissi uyandırabilmektedir. (Lintott, 2012)

2.8 Olumlu ve Olumsuz Mizah

Mizah kullanımının örgütlerde birçok yapı taşını değiştireceğinden bahsedilebilir. Şahin (2018), olumlu mizah tarzlarını özümseyerek sosyal, psikolojik, fizyolojik ve eğitimsel bakımdan birçok yarar sağlanılabileceğini vurgulamaktadır. Diğer bir yandan da mizahın olumlu yönlerinden ziyade, bilinçsizce, ayarlamadan ve düşünmeden yapılan mizahında örgütte oldukça yıkıcı taraflarının bulunduğu da bir gerçektir (Büyükyılmaz, 2018). Bu bağlamda mizahın nasıl, ne şekilde ve ne ayarda kullanıldığı önem taşımaktadır.

2.8.1 Mizahın Olumlu Yanları

Mizahla ilgili yapılan çalışmaların neredeyse çoğunluğu mizahın, bireyin genel durumunu iyileştiren olumlu ve çağrılan bir karakter özelliği olduğu savını vurgulamaktadır. Genellikle yüksek mizah anlayışı taşıyan bireylerin pozitiflik, özeleştiri, özgüven, bağımsızlık gibi olumlu birçok yanlara sahip oldukları belirtilmektedir. Mizah duygusu yüksek insanların diğer bir yandan da stres ile başa çıkmada daha başarılı oldukları, kendilerini çaresiz ve tükenmiş hissettikleri zamanların daha az olduğunu, fiziksel olarak daha sağlıklı oldukları, en azından o şekilde hissettikleri, sosyal çevreleriyle iletişim ve etkileşimde daha rahat ve başarılı oldukları düşünülmektedir. (Kuiper ve vd. 1993).

Mizah üzerinde çalışmaları olan bazı araştırmacılar mizah olumlu yanlarından şu şekilde bahsetmektedir (Cornett, 1986; Berk,200; Morreall,2012; Kuiper ve vd 1993; Kuiper ve Martin 1998) :

- İlgiyi çeker; taze, farklı düşüncelerin meydana gelmesini sağlar,
- Eleştirel yaratıcı düşünmeyi destekleyerek yaratıcılığı özgür bırakır,
- Sosyal yönü güçlendirerek yeni arkadaşlıklar kazandırır,
- Odaklanıp, pozitif düşünceyi arttırarak negatif enerjiyi azaltır,
- Sosyal ilişkileri ve iletişimi destekler, eğlendirir.
- Karşılaşılan problemler ve zorluklarla mücadeleyi kolaylaştırır.
- Pratik ve rasyonel çözümlerle, problemlere yardımcı olur.
- Sağlığı güçlendirir ve destekler.
- Sosyal yönü desteklediğinden, bireyler ve kültürler arası etkileşimi arttırır.

- Desteklenen ve arzu edilen davranışları pekiştirir, İlgi çeker, başkalarını etkilemeyi kolaylaştırır.
- Öğrenmenin kalitesini olumlu yönde etkiler ve motivate eder.
- Bireye, öz saygı, öz benlik ve özyeterlilik algıları kazandırıp empati duygusunu artırır.
- Mutluluk hormonu salgılanmasını arttırır.
- Bağışıklık sistemine, dolaşım sistemine ve kas sistemine iyi gelir.

Örgütsel yaşamda kahkaha ve eğlencenin üstlendiği rol, sosyolojik bir olgu olarak kabul edilmiş ve çalışanlar arasında bağlılık ve aidiyet duygusunu ortaya çıkaran bir faktör olarak görülmektedir. İş ortamında mizahın paylaşımı yalnızca can sıkıntısını ve tükenmişliği ortadan kaldırmakla kalmaz, bir yandan da etkileşimi artırıp, iş arkadaşları arasındaki uyumu ve iş birliğini geliştirmekte ve olumlu duygular yaratmaktadır (Güler ve Sur, 2018).

2.8.2 Mizahın Olumsuz Yanları

Mizahın olumsuz yanlarına ilişkin Kuiper ve Martin (1998) tarafından yapılan, mizah kullanımı ile alakalı olası zararların tartışıldığı bir çalışma mevcuttur. Bu çalışmada, doğuştan ya da madde kullanımı nedeniyle patolojisi olan insanlarda bireysel arası iletişimde zarar verici bir güç olarak görülen gülme ve mizahın, çocuklar arasında da zorbalık yapmak, kızdırmak ya da aşağılamak amacıyla bir saldırganlık anahtarı olarak kullanılması gibi örneklere rastlanmaktadır. Bunların yanı sıra, yararsız mizah kullanımının sınıf ortamı ve endüstriyel organizasyonlar gibi sosyal ortamlar içinde zararlı olabileceğini de değinilmiştir (Kuiper ve Martin, 1998). Güler ve Sur (2018) özellikle kurum içerisinde mizahın kötü kullanımıyla ilgili, espri, fıkra, şaka aslında tüm mizah türlerinin kültürel, düşünsel, öğrenim düzeyi gibi farklılıklar sebebiyle tamamen yanlış algıya sebep olabileceğinden bahsetmektedirler.

Mizahı kullanırken belki de dikkat edilmesi gereken birçok husus ve mizah düzeyi vardır. Çünkü mizah, tam tabiriyle kaş yapmak yerine göz çıkarabilme özelliği de taşımaktadır. Hoş bir ortam beklenirken tam tersi bir etki oluşturup kişide kızgınlık ve olumsuz duygular yaratabilmektedir. Mizahı kullanırken zamanlama, üslup ve içerik de dikkate alınmalıdır. Mizah yapan kişi bunları düşünmeden hareket ederse, ortam daha gerilebilmekte ve iletişim

de olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Mizah kullanılırken, seçilen kişi ve ilgili kişinin bunu tepkisi düşünülmelidir. Mizahın içeriği ve alt mesajı da ayrı bir önem taşımaktadır. Bilhassa küçük düşürücü, kişiyi aşağılayıcı, cinsellik ve etnik kökenle ilgili şakalar kullanılmamalıdır. (Aydın, 2005).

2.9 Mizah Tarzları

Martin vd., (2003), mizahı "katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah" olarak dört farklı türe ayırmaktadırlar. Şahin, Recepoğlu, Cemaloğlu, Köktürk ve Daşçı (2012) ise mizahı; "alaycı, üretici-sosyal, onaylayıcı, reddedici ve mizahi olmayan tarz" olarak beş ayrı tarzda incelemektedirler. Bu tarzlardan "alaycı mizah" "saldırgan mizah" tarzıyla benzerlik taşırken, "onaylayıcı mizah" da "katılımcı mizah" tarzıyla birbirine benzer özellikler göstermektedir. Bu araştırmada da yararlanılan ölçeğe göre mizah davranışları Şekil 1.3'te yansıtıldığı gibi çeşitlendirilmiştir (Cemaloğlu, Recepoğlu vd., 2012: 698).

Şekil 1.3

Mizah Tarzları



2.9.1 Alaycı Mizah Tarzı

Alaycı mizah tarzı, diğer insanları küçümsemek, aşağılamak, aşağılamak ve üzmek için kullanılır. Bu tür bir mizah, ilişkilerin sınırlarını çizmek ve mükemmel hale getirmek için de kullanılır (Cemaloğlu, Recepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk, 2012). Bu tarzı bünyesine alan okul yönetimi, mizah yolu ile öğretmenlere, öğrencilere, ebeveynlere ve diğer personele karşı alaycı bir tutum sergilerler. Beklemeden akla gelen her komik şeyi ifade etme eğilimindedirler. Hiç tereddüt etmeden halkı aşağılamaya, baskı altına almaya ve halk içinde hakim olmaya çalışırlar. Mizahı, yanları karışık insanları fark ettiklerinde saldırma ve alamamaları için bir araç olarak görürler. Okulda iletişim ve etkileşimi geliştirmenin aksine, başkalarına saldırmayı veya sınırlamayı tercih ederler. Bireylerin hatalarını unutmaz ve ellerinden geldiğinde onlarla eğlenmektedirler. Bu konuda olumsuz bir mizah tarzı "alaycı mizah" olarak kabul edilir (Cemaloğlu, 2017).

2.9.2 Üretici-Sosyal Mizah Tarzı

Üretici mizah tarzı, diğer insanla ile olan diyaloğunu geliştirmek için komiklik, espiriler ve şakalar yapan bir kişi olarak belirlenmiştir. Bir üretici esprili üslubu olan kişi , etrafındaki insanlarla ilişkilerini geliştirmek için şakalar, şakalar ve komik şeyler yapan bir kişi olarak ifade edilen mizahi bir davranıştır (Recepoğlu, 2011; Zengin ve Gün, 2019). Üretici-sosyal mizah tarzı benimseyen okul yöneticileri, oldukları ortamda sık sık fıkralar anlatmaktadırlar. Fıkraları akılda tutmada ve anlatmada oldukça yeteneklidirler. Başkalarının deneyimlediği komik tecrübeleri paylaşıp ve bunlara gülmektedirler. Kendi yaşadığı olaylara çoğunlukla fıkra veya espriyle karşılık vermektedirler. İnsanları güldürmekten büyük mutluluk alıp önceden yaşadığı deneyimler zor ve acı olsa bile bunları anlatırken komik bir dil tercih etmektedirler (Cemaloğlu, 2017).

2.9.3 Onaylayıcı Mizah Tarzı

Recepoğlu (2011), onaylayıcı mizah tarzı olanların eğlenmeye hazır olduğunu, diğerlerinin espri ve şakalarından haz duyduğunu ve nadirde olsa espri yaptıklarını ifade etmektedir. Cemaloğlu (2017), onaylayıcı mizah tarzının, mizaha karşı olumlu bir tutum göstermeyi amaçladığından bahsetmektedir. Bu tarz mizahı kabul eden okul yöneticileri, mizah yapan bireylere pozitif bir gözle bakmaktadırlar, kendilerine espri yapıldığında veya espri ile tepki

verildiğinde mutlu olmaktadırlar. Bu tepkiyi onaylarlar ve başkaları şaka yaptığında olumlu bir tavır takınmaktadırlar.

2.9.4 Reddedici Mizah Tarzı

Cemaloğlu, Recepoğlu, ahin, Daşçı ve Köktürk'e (2012) göre mizahın reddi, mizahi görüş, söylem ve davranışların reddedilmesi anlamına gelmektedir. Cemaloğlu vd. (2012) reddedici mizah tarzının, mizahi tutum, ifade ve hareketleri reddetmeyi ve kabul etmemeyi baz aldığını belirtmektedirler. Bu kapsamda mizahı bütünüyle kabul etmeyen bir bakış açısına sahip kişilerin toplumu olumsuz etkileyeceği, sosyal çevredeki etkileşim ve sosyal bağlantılara zarar vereceğine inanılmaktadır (Çelik, 2014).

2.9.5 Mizahi olmayan Mizah Tarzı

Recepoğlu (2011), mizahî olmayan mizah tarzı benimseyenlerin ise kolay gülmediklerini, çok az espri yaptıklarını ve başkalarının esprilerine nadiren güldüklerini ifade etmektedir. Her bireyde meydana gelebileceği gibi akademisyenlerde de bütün bu mizah tarzları bir takım olumlu ve olumsuz davranışların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu noktada mizahın yararlarını ve mizahın olası zararlarını ele almakta fayda bulunmaktadır.

2.10 İlgili Araştırmalar

2.10.1 Örgütsel Sessizlik ile İlgili Araştırmalar

Morrison ve Milliken'un (2003) yapmış oldukları başka bir araştırmaya, iş görenler çalışma arkadaşlarıyla ilgili negatif olayları konuşmaktan kaçınmakta, iletişimlerinin zedelenmesinden tedirgin olmaktadırlar. Buna bağlı sonuçlar, bu araştırmada ilişkileri zedeleme korkusunun fazla çıkmasını doğrular gözükmektedir. İşle alakalı tedirginliklerin temelinde ise kademe atlayamam, kritik proje veya işlerden engellenme, çalışma yeri veya konumunun değiştirilmesi, iş yükünün çoğaltılması gibi nedenler yer almaktadır. Katılımcı öğretim elemanlarının bunlar gibi kaygılarının, onları sessizliği itilme sebepleri olduğu algılanılabilir.

Çakıcı (2008), 508 tane akademisyeni dâhil ettiği araştırmasında akademisyenlerin örgütsel sessizlik düzeylerini ölçmeyi hedeflemiştir. Araştırma neticesinde çıkan sonuçlara göre

akademisyenlerin % 70'i sessiz kalmayı tercih etmektedir. Araştırmada yer alan akademisyenlerin sessiz kalmalarının nedeni olarak örgütsel ve yönetsel sebepler yer almaktadır.

Brinsfield (2009) "İşgören Sessizliği: Boyutluluğun Araştırılması, Önlemlerin Geliştirilmesi ve İlgili Faktörlerin İncelenmesi" adlı çalışmasında işgören sessizliği kavramını önceki araştırmalardan da esinlenerek daha da ince bir şekilde incelemeyi amaçlamıştır. Sessizliğin yalnızca sessiz olma durumu değil daha farklı yönleri bulunan bir kavram olduğunu vurgulayan araştırmacı, yaptığı çalışmayla bu üstü kapalı ve net olmayan sessizlik kavramının güvenli bir şekilde ölçülebilir olduğunu öne sürmüştür. Araştırmanın bulguları, işgören sessizliğinin rahatlıkla yayılabildiği, güvenilir, çok boyutlu bir şekilde ölçülebildiği ve başka örgütsel davranışlarla önemli boyutta ilişkili olduğunu gösterir niteliktedir.

Kahveci'nin (2010) araştırmasında Elazığ ilinde ilköğretim okullarında istihdam edilen 444 çalışan yer almaktadır. Diğer bir taraftan örgütsel sessizlikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmak amacyla yapılan araştırmada, çalışan kişilerin örgütsel sessizlik düzeyi yüksek çıkarken, örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğunu sonucu ortaya çıkmaktadır. Çıkan bulgulara göre, okul çalışanlarının karşı karşılaştıkları sorunları rahatça dile getiremedikleri ve sessizliği tercih ettikleri saptanmıştır.

Bayram'ın (2010) akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada, ölçme aracı olarak Çakıcı'nın (2008) örgütsel sessizlik ölçeği kullanılmıştır. 187 akademisyenin yer aldığı araştırma sonucunda akademisyenlerin sessizlik davranışı sergilemesinde dışlanma (izolasyon) korkusu en büyük etken olarak görülmektedir.

Kolay'ın (2012) meslek liselerindeki 144 öğretmenin yer aldığı araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki bağlantının ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin yaklaşık orta düzeyde örgütsel sessizlik algısı taşıdığı, orta düzeyde de örgütsel bağlılıkları olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunları kolaylıkla ifade edemedikleri ve sessiz kaldıkları gözükmektedir.

Fapohunda'nın (2016) Nijerya'da çalışan sessizliğinin ana belirleyicilerini ve neticelerini değerlendirdiği çalışmada örneklemi Lagos'taki üç üniversitesinde çalışan toplam 321

akademik personel yer almaktadır. Belirtilen araştırma, katılımcı öğretim elemanlarının dikkate değer bir kısmının değişik örgütsel hususları içeren sessizlik gösterdikleri sonucuna varmıştır. Ayrıca en çok yapılan motivasyonların idari inançlar, örgütsel uygulamalar ve negatif etiketlenme korkusu ve sonrasına saygın ilişkileri zarara uğrattığı olaylar olduğu gözükmektedir. Araştırmada duygusal tükenmeyle örgütsel sessizlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu da ortaya çıkmıştır. Personelin ilgisizliğinin ve iş tatminsizliğinin sessizlik ile beraber arttığı izlenmiştir. Ancak örgütsel sessizlik ile azalmış bireysel başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bu yüzden sessizliği tercih etmek yerine karşılaşılan sorunların dile getirilmesi için idarecilerin öğretim elemanlarından belirli ve sistemli bir biçimde geri dönüt alması önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca idarenin bu geri dönütleri bildirmesi ve güven esaslı öğrenme zinciri oluşturması akıllıca olacaktır.

Managheb, Razmjooei, Jahromi, Hosseini ve Amirianzadeh'ın (2018) araştırmasında örgütsel sessizliğin aracılık rolü göz önüne alınarak örgütsel iklim ve iş performansı arasında mevcut bağlantı ortaya konulmuştur. Araştırmanın örnekleminde eğitim idaresindeki 350 personel yer almaktadır. Veri toplamada örgütsel iklim, iş performansı ve örgütsel sessizlik ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre örgütsel iklimle iş performansı arasında doğrudan ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel iklimle örgütsel sessizlik arasında ters bir ilişki mevcuttur. Örgütsel iklim ve iş performansı arasında ise doğrudan ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum organizasyonel iklimin daha iyi olmasına imkan verirse, performansını da o kadar yükseltecek, örgütsel sessizlik oranını da o denli indirecektir.

Ceviz'in (2017) araştırmasında ortaokulda çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizlik algılarıyla işle bütünleşme düzeyleri arasındaki bağlantının ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Çalışmaya Ankara'da bulunan iki farklı ilçede görev yapan toplam 355 öğretmen katılmıştır. Çalışmanın bulgularında, öğretmenlerin sessizlik düzeyleri ortadan biraz yüksek şekilde çıkmıştır. Evli ve bekâr, erkek ve kadın öğretmenler arasında örgütsel sessizlik açısından anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine ve yaşa yönelik örgütsel sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Türkçe ve İngilizce branş öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarının, sanat ve spor branşı öğretmenlerinin örgütsel sessizlik algılarından çok daha fazla olduğu sonucu çıkmıştır. Örgütsel sessizlik düzeyleri açısından yüksekokul, lisans ve lisansüstü mezunları arasında da anlamlı bir farka

ulaşılamamıştır. Bunun yanı sıra işle bütünleşme ve örgütsel sessizlik arasında da anlamlı bir ilişkinin yer almadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.10.2 Mizah ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Eder ve Stanford (1984), mizahın ergenler arasındaki arkadaşlıklar üzerindeki etkisini araştırmış ve 4 tür mizahı incelemiştir. Bu mizah türleri komik hikâyeler, akılda kalıcı şakalar, pratik şakalar ve mizahi davranışlardan oluşuyordu. Okul yemekhanesinde periyodik ve sistematik olarak gözlemlenen lise öğrencilerine ait araştırma verilerinde, ergenlerin yeni bir gruba geçerken mizah anlayışlarını kullandıkları gözlemlenmiştir. Araştırma, mizahı kullanan ergenlerin, katıldıkları yeni gruba beğenilerini ve hoşlanmadıklarını ifade etmek için mizahı kullandıklarını buldu.

Martin ve Kuiper (1993) yaptıkları çalışmada, mizah anlayışı yüksek olan öğrencilerin benlik saygısına sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Diğer araştırma bulgularına göre, mizah duygusu yüksek olan öğrencilerin düşük seviyede işlevsel olmayan tutumları, düşük seviyede stresleri, yüksek seviyede özsaygıları ve yaşamları üzerinde daha fazla kontrolleri vardır.

Topuz (1995), 132'si kız, 138'i erkek 270 sekizinci sınıf öğrencisiyle yaptığı bir çalışmada, popülerlik, mizah ve akademik performans arasındaki ilişkiyi durumsal mizah tepki ölçeği ve sosyometri metodolojisi kullanarak araştırmıştır. Araştırma sonucunda; mizah duygusu ile popülerlik arasında bir ilişki bulunmaz iken, mizah duygusu ile akademik başarı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Kuiper ve Martin (1998), 892 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, Devlet Esprili Tepki Ölçeği, Mizahın Üstesinden Gelme Ölçeği ve Mizah Duygusu Ölçeği'ni kullanarak benlik saygısı ve mizah, iyimserlik ve olumlu bakış açısı gibi olumlu kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmacılar, mizahın genellikle tanımlandığı gibi olumlu bir kişilik özelliğiyse, diğer olumlu kişilik özellikleriyle ilişkili olabileceğini varsaymışlardır. Mizah ile iyimserlik ve olumlu bakış gibi değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde, mizahla başa çıkma ile olumsuz ruh hali arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

Frymier ve Wanzer (1998), mizahın bazı araç ve tekniklerini kullanarak sınıfta mizah kullanımını araştırmışlardır. Öğretmenin rolü ve mizah uyumu ile öğretmen ve mizah uyumu

ile sözel olmayan yakınlık ve sosyal iletişim tarzı arasındaki ilişki üzerine yapılan bir araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibidir: öğrencilerin öğrenmelerinin artmasıyla ilişkili olan kavramın yüksek mizah uyumu olduğu ve mizah uyumu yüksek olan öğrencilerin, mizah uyumu yüksek olan öğretmenler ile daha iyi öğrendikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Vural'ın (2004) Mizah ve Kahkahaların İnsan Hayatındaki Yeri ve Önemi adlı çalışması, mizah ve kahkahanın hayatımızdaki önemine ilişkin, yaratıcılık ve mizah arasındaki bağlantıyı ortaya koyan çalışmaları içermektedir. Kendileriyle barışık ve mutlu olan insanlar hayata karşı geniş bir bakış açısına ve esnekliğe sahiptir. Bu tür insanların öne çıkan özelliklerinden biri de kendileriyle dalga geçebilmeleri ve kendi hatalarına gülebilmeleridir. Mizah, karşıt düşünceleri yumuşatır, ortamı kargaşadan uzaklaştırır ve çatışmaların daha kolay ve demokratik bir şekilde çözülmesini sağlar. İnsanlara özgü bir davranış olan gülme, stres, depresyon, kanser gibi yaygın rahatsızlıkların tedavisinde destek olarak kullanılan alternatif bir yöntemdir.

Aslan (2006) liselerde görevli öğretmenlerin mizah tarzlarının (kendini geliştiren mizah, paylaşılan mizah, saldırgan mizah, kendine zarar veren mizah) öğrenilmiş güçlülük ve cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemişlerdir. Çalışmaya 2004-2005 eğitim öğretim yılında Adana iline bağlı Yüreğir ve Seyhan ilçelerinde bulunan 21 farklı ortaokulda çalışan 606 adet öğretmen dahil olmuştur. Öğretmenlerin mizah yetenekleri, mizah tarzı ölçeği kullanılarak, öğrenilmiş güçlülük düzeyi ise Rosenbaum'un öğrenilmiş güçlülük ölçeği ile ölçülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine bağlı olarak tüm mizah tarzlarında anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Öğrenilmiş güçlülük açısından, öğrenilmiş güçlülüğü düşük olan öğretmenler, orta ve yüksek düzeyde öğrenilmiş güçlülüğe sahip öğretmenlere göre kendini aşağılayıcı mizah, katılımcı mizah, saldırgan mizah ve kendine zarar verici mizah açısından daha düşük sıralarda yer almıştır. Ayrıca, öğrenilmiş güçlülük ve cinsiyetin mizah puanları üzerindeki genel etkilerinin anlamlı olmadığı görülürken, cinsiyetin mizah stilleri üzerindeki etkilerinin anlamlı düzeyde farklı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Chen ve Martin (2007), Çinli ve Kanadalı üniversite öğrencilerinde ruh sağlığı, mizahla başa çıkma ve mizah stilleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Erkek Kanadalı öğrencilerin kız öğrencilere göre daha saldırgan ve kendine zarar veren bir mizah tarzı kullandıkları sonucuna

varılmıştır. Bununla birlikte, Kanadalı öğrenciler arasında mizahta cinsiyet farkı bulunmazken, Çinli erkekler bu ölçekte kızlardan daha yüksek puan alığı görülmüştür. Çin ve Kanada'dan alınan örneklerde, katılan genç öğretim görevlilerinin daha agresif ve etkileşimli bir sosyal mizah tarzı kullandıkları tespit edilmiştir. Mizahla başa çıkma ile mizah tarzı katılım ve kendini geliştirme arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Analiz, zihinsel sağlığın saldırgan ve katılımcı sosyal mizah tarzlarından ziyade kendini geliştirme, kendine zarar veren mizah ve mizahla başa çıkma ile ilgili olduğu sonucuna varmıştır.

Recepoğlu (2011) "Okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği ve öğretmenler tarafından algılanan okul örgüt sağlığı arasındaki ilişki" başlıklı ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırma yapmıştır. Çalışmanın evrenini 2009-2010 ve 2010-2011 öğretim yılında Kastamonu ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Veri toplama sürecine 70 ilköğretim okulunda çalışan 1.046 öğretmen katılmıştır. Araştırmada veri toplamak için Mizah Tarzı Anketi, Örgütsel Sağlık Anketi ve Okul Müdürü Öğretim Davranışı Rehberlik Anketi uygulanmıştır. Çalışmanın sonunda şu sonuçlara varılmıştır: öğretmenler en çok olumlu bir mizah tarzı kullandıklarını ve en azı da geçişli bir mizah tarzı kullandıklarını belirtmişlerdir. Okul müdürlerinin mizah tarzları, öğretmenin yönüne, cinsiyete, okulda kalış süresine, iş deneyimine ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermese de yaşa göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Müdürlerle verimli bir şekilde çalışan öğretmenlerin örgüt sağlığı ve liderlik açısından puanlarının en yüksek düzeyde olduğu, mizahi bir tarz kullanmayan müdürlerle çalışan öğretmenlerin ise en düşük seviyede olduğu gözlenmiştir. Okul müdürlerinin mizah tarzları, okulların örgütsel sağlığının ve öğretimsel liderlik davranış düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamasına rağmen, mizahın liderliğin önemli bir özelliği olduğu tespit edilmiştir.

Sayar (2012) “Üniversite Öğrenci Mizah Tarzları ile Umutsuzluk ve Boyun Eğici Davranış Arasındaki İlişkiyi Keşfetmek” başlıklı çalışmasında üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile boyun eğici ve umutsuzluk davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesine kayıtlı 317 kız ve 205 erkek olmak üzere 522 öğrenci oluşturur. Araştırma neticesinde; Üniversite öğrencilerinin mizah puanları ile umutsuzluk puanları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki, mizah puanları ile boyun eğme puanları arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur. Mizahın tüm alt boyutları ile umutsuzluğun tüm alt boyutları arasındaki ilişki pozitif; Öğrencilerin

okudukları fakülteye göre mizah, boyun eğici ve umutsuzluk davranış tarzları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Mizah tarzlarının değerlendirilmesinde cinsiyete göre kendi kendine yeten mizah, saldırgan mizah ve katılımcı mizah ölçülerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Tüm mizah türleri için erkek öğrenciler not ortalaması kız öğrencilere göre daha yüksektir.

3. YÖNTEM

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışma; Türkiye'de bulunan üç devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının mizah tarzlarını ve örgütsel sessizlik algılarını belirlemek ve bazı değişkenlere göre incelemek amacıyla yapılmıştır. İlişkisel tarama modeli araştırma modeli olarak belirlenmiştir. "İlişkisel araştırma, değişkenler arası ilişkileri belirlemek için yapılabilir" (Akgün, Çakmak, Büyüköztürk, Demirel ve Karadeniz, 2008). Birden fazla değişken arasında beraber değişimin mevcudiyetini ve/veya derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modelleri, ilişkisel tarama modelleridir (Karasar, 2014).

Buna ek olarak akademisyenlerin mizah davranışları ve örgütsel sessizlik algılarını bazı demografik değişkenlere göre incelenmiştir.

3.2 Araştırma Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında, Türkiye'de bulunan üç devlet üniversitesinde görev yapan 2775 öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu akademisyenlerin tamamına ulaşmak amacıyla ilgili web sitelerine bakılarak anket formlarının yer aldığı e-mail gönderilmiştir. Toplanan veriler, evrenin genişliği, zamandan yararlanma, maliyet ve pandemi koşulları dikkate alındığında, online anketle elektronik ortam yardımıyla elde edilmiştir. Belirli aralıklarla ikinci kez gönderilen e-mailler sonucunda 371 öğretim elemanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Tablo 3.1'de araştırmada yer alan öğretim elemanlarının kişisel bilgilerine yönelik frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3.1

Öğretim Elemanlarının Kişisel Bilgilerine Yönelik Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	**n**	**%**
Erkek	218	58,8
Kadın	153	41,2
Medeni Durum	n	%
Evli	275	74,1
Bekar	96	25,9
Unvanınız	n	%
Araştırma Görevlisi	116	31,3
Öğretim Görevlisi	86	23,2
Doktor Öğretim Üyesi	104	28,0
Doçent	41	11,1
Profesör	24	6,5
Toplam Görev süreniz	n	%
1-5 yıl	135	36,4
6-10 yıl	89	24,0
11-20 yıl	84	22,6
21 yıl üzeri	63	17,0
İdari Görev	n	%
Var	96	25,9
Yok	275	74,1
Görev Yaptığınız Üniversite	n	%
Çankırı Karatekin	131	35,3
Kastamonu	148	39,9
Kırıkkale	92	24,8

Çalışmada katılımcı öğretim elemanlarının %58,8'nin erkek ve % 41,2'nin kadın olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretim elemanlarının % 74,1'nin bekar ve % 25,9'nun evli olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretim elemanlarının % 31,3'nün araştırma görevlisi, % 23,2'nin öğretim görevlisi, %28'nin doktor öğretim üyesi, % 11,1'n,n doçent ve % 6,5'nin profesör olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretim elemanlarının görev süreleri %36,4 ile 1-5 yıl, % 24 ile 6-10 yıl, % 22,6 ile 11-20 yıl, % 17 ile 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretim elemanlarının %25,9'nun idari görevi olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı öğretim elemanlarının %35,3 ile Çankırı Karatekin, % 39,9 ile Kastamonu, %24,8'nin Kırıkkale üniversitesi personeli olduğu görülmüştür.

3.3 Veri Toplama Araçları

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının medeni durum, cinsiyet, idari görev, akademik unvan, kıdem yılı ve görev yaptıkları üniversite değişkenlerine göre bilgileri alınmıştır.

3.3.2 Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik algıları ortaya çıkarmak için Demirtaş ve Kahveci (2013)'ın geliştirdiği "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" nden yararlanılmıştır. Ölçeğin boyutları, "okul ortamı", "duygu", "sessizliğin kaynağı", "yönetici" ve "izolasyon" olrak beş alt boyut içermektedir. Örgütsel sessizlik ölçeği beşli likert tipli (hiç katılmıyorum, katılmıyorum, orta düzeyde katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum) ve 18 maddeyi kapsayan bir ölçektir.

18 madde içeren ölçeğin boyutlara göre dağılımı aşağıda belirtildiği şekildedir:

1. Okul Ortamı: 1. 2. 3. 4 (bu boyutun 3. maddesi ters şekilde kodlanmıştır.)
2. Duygu: 5, 6, 7
3. Sessizliğin Kaynağı: 8, 9, 10, 11, 12 41
4. Yönetici: 13, 14, 15
5. İzolasyon: 16, 17, 18

Orijinal ölçeğin her bir faktöründe yer alan öğelerin iç tutarlılığını belirlemek için yapılan analiz neticesinde, söz konusu alt ölçümler için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 74, 0,81, 0,80, 0,79 ve 83 olarak verilmiştir. Ölçeğin geneli için iç tutarlılık katsayısı 89'dur ve kabul edilebilir düzeydedir. Ölçeğin genel güvenilirlik düzeyinin 0,89, toplam açıklanan varyans oranının %74 ve KMO örneklem yeterlilik düzeyinin 0,86 olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan beş alt boyutlu yapının geçerli ve ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

3.3.3 Mizah Tarzları Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan ölçeğin ilk versiyonu olan Babad (1974) tarafından kavramsallaştırılan ve Philbrick (1989) tarafından kullanılan dört mizah türünden geliştirilen Mizah Tarzları Ölçeği Recepoğlu (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Babad (1974) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları, mizah tarzı ölçeğini kullanarak, uzmanların mizah tarzını, yapımcının mizahi tarzını, mizahi tarzı yeniden üreten ve mizahi olmayan tarzları açıkça tanımlamıştır. Recepoğlu (2011), Babad'ın izniyle anketin üç tercüman tarafından Türk kültürü ve değerleri dikkate alınarak Türkçe'ye uyarlandığını ve daha sonra Türkçe versiyonunun tekrar İngilizce'ye çevrildiğini, dil, anlatım ve hatalar açısından değerlendirildiğini belirtmektedir.

Mizah tarzı ölçeği Türkçe'ye Recepoğlu, Cemaloğlu, Şahin, Köktürk ve Daşçı (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Mizah tarzlarının ölçeği; beş bölümden oluşur: alaycı mizah tarzı, olumlu bir mizah tarzı, reddedici ve mizahsız bir tarz, üretken bir sosyal mizah tarzı ve mizah dışı tarz. Ölçekten üretken sosyal mizah için 9 madde, alaycı mizah için 8 madde, reddedici mizah tarzı için 5 madde, olumlu mizah için 5 madde ve stil dışı için 3 madde olmak üzere toplam 30 maddeden oluşur. Ölçek 5'li Likert sistemi kullanılarak hazırlanmış olup, "kesinlikle katılmıyorum (1.00-1.80)," kısmen katılıyorum "(1.81-2.60), orta derecede katılıyorum (2.61-3,40), kesinlikle katılıyorum (3.41-4.20), kesinlikle katılıyorum (4.21-5.00). Bu alt ölçümler için Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0.94, 0.92, 0.86, 0.85 ve 0.89 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geneli için iç tutarlılık katsayısı ise 0,91dir. Görüldüğü gibi ölçeğin genel güvenirlik düzeyinin 0.92, genel açıklanan varyans düzeyinin %81 ve KMO örnekleminin yeterlilik düzeyinin 0.90 olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan beş alt boyutlu yapının geçerli ve ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin yüksek olduğu ifade edilebilir (Cemaloğlu, Recepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk, 2012).

30 puanlık ölçeğin boyutlara göre dağılımı şu şekildedir:

1. Mizah tarzı: 1,2,3
2. Reddedici Mizah: 4,5,6,7,8
3. Olumlu mizah: 9,10,11,12,13

4. Üretken sosyal mizah: 14,15,16,17,18,19,20,21,22

5. Alaycı mizah: 23,24,25,26,27,28,29,30

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30. maddeler olumsuz; Geri kalan noktalar olumlu ifadelerdir.

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler, tüm Dünya'yı etkisi altına alan Koronavirüs salgını nedeniyle "Örgütsel Sessizlik Ölçeği", "Mizah Davranışları Ölçeği" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ile online anket yoluyla bir araya getirilmiştir. Akademisyenlerin tamamına ulaşmak için ilgili web sitelerine bakılarak anket formlarının yer aldığı e-mailler gönderilip yeterli sayıya ulaşılana kadar tekrar mail gönderimi yapılmıştır.

3.5 Verilerin Analizi

SPSS 22.0 paket programı kullanılarak, araştırma sırasında toplanan verilerin analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistiksel yöntem kullanılarak yapılan veri analizinin ilk aşamasında, katılımcı öğretmenlerin demografik özelliklerine göre sıklık ve yüzde dağılımları ve çalışmada kullanılan ölçeklerin ortalama değerleri analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov daha sonra toplanan verilerin normal dağılımını kontrol etmek için n = 371 olduğu için test edildi. Çalışmada mizah ve örgütsel sessizlik alt boyutlarının normallik testleri sonucuna göre verilerin normal varsayımı sağladığı görülmüştür ($p>0,05$). Ayrıca eğiklik ve basıklık düzeylerinin -1,5 ile 1,5 arasında olması dağılımların normale yaklaştığını ifade etmektedir. Ayrıca katılımcı sayısının n=371 olması nedeni ile normallik varsayımına uyum düzeyini artıracağından analizler normal dağılıma uygun testler ile analiz edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız örneklem t-testi verilerin analizinde tercih edilmiştir. Varyans analizine göre farklı olan grupların tespit edilmesi için ikili karşılaştırma testi olan Dunnett-C ve Sheffle çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Ayrıca çalışmada İstatistiksel prosedürlerde anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmak üzere; her iki ölçek arasında birebir ilişkiyi ifade eden Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, idari görevlerinin olup olmamasına, akademik unvanlarına, kıdem yıllarına ve bulundukları üniversiteye göre benimsedikleri mizah tarzı ve örgütsel sessizlik düzeylerinin sonuçları ve mizah ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin tanımıyla alakalı sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 4.1
Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik Algıları

Boyut	**n**	$\overline{X}$	**s.s.**
Okul Ortamı	371	3,82	0,70
Duygu	371	3,57	0,96
Sessizliğin Kaynağı	371	3,37	0,70
Yönetici	371	3,78	0,81
İzolasyon	371	3,67	0,88
Toplam	371	3,62	0,62

Tablo 4.1 incelediğinde, çalışmada katılımcı öğretim elemanlarının okul ortamı boyutu puanlarının X=3,82+0,70, duygu boyutu puanlarının X=3,57+0,96, sessizliğin Kaynağı boyutu puanlarının X=3,37+0,70, yönetici boyutu puanlarının X=3,78+0,81, izolasyon boyutu puanlarının X=3,67+0,88 olduğu görülmektedir. Alt boyutların hepsine bakıldığında okul ortamı boyutu en yüksek puanı alırken, sessizliğin kaynağı boyutu en düşük puanı almıştır. Bu bağlamda, çalışmaya dahil olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleriyle ilgili olarak en yüksek puanın okul ortamında, en düşük puanın sessizliğin kaynağı boyutunda olduğu görülmektedir.

Tablo 4.1 incelendiğinde, örgütsel sessizlik ölçeğinin toplam puan ortalaması 3,62+0,62'dir. Ölçeğin geneline ve örgütsel sessizlik ölçeğinin boyutlarına ait ortalama puan incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin algılarının ortalamanın üzerinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 4.2

Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	**Cinsiyet**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**t**	**p**
Okul Ortamı	Erkek	218	3,84	0,66	369	0,58	0,56
	Kadın	153	3,79	0,74			
Duygu	Erkek	218	3,65	0,96	369	1,96	0,05
	Kadın	153	3,45	0,96			
Sessizliğin kaynağı	Erkek	218	3,34	0,67	369	-0,98	0,33
	Kadın	153	3,42	0,75			
Yönetici	Erkek	218	3,74	0,73	369	-1,06	0,29
	Kadın	153	3,83	0,91			
İzolasyon	Erkek	218	3,66	0,83	369	-0,24	0,81
	Kadın	153	3,68	0,95			
Toplam	Erkek	218	3,64	0,83	369	0,02	0,96
	Kadın	153	3,63	0,95			

Tablo 4.2 incelendiğinde, katılımcı öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel sessizlik alt boyutlarının farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir. Çalışmada kadın ve erkek katılımcı öğretim elemanlarının Sessizliğin kaynağı, duygu, okul Ortamı, yönetici, genel sessizlik ve izolasyon düzeylerinin farklı seviyelerde olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ölçek toplamına bakıldığında, erkek öğretim elemanlarının puan ortalamalarının ($X=3.64$), kadın öğretim elemanları puan ortalamasıyla ($X=3.63$) neredeyse aynı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.3

Öğretim Elemanlarının Medeni Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durumunuz	n	$\bar{X}$	s.s.	sd	t	p
Okul Ortamı	Evli	275	3,85	0,66	369	1,56	0,12
	Bekar	96	3,72	0,79			
duygu	Evli	275	3,62	0,98	369	1,91	0,06
	Bekar	96	3,41	0,88			
Sessizliğin kaynağı	Evli	275	3,38	0,68	369	0,11	0,91
	Bekar	96	3,37	0,76			
Yönetici	Evli	275	3,77	0,79	369	-0,36	0,72
	Bekar	96	3,80	0,87			
İzolasyon	Evli	275	3,68	0,86	369	0,40	0,69
	Bekar	96	3,64	0,94			
Toplam	Evli	275	3,66	0,79	369	-0,36	0,72
	Bekar	96	3,59	0,85			

Tablo 4.3 incelendiğinde, katılımcı öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sessizlik alt boyutlarının farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir. Çalışmada evli veya bekar olan katılımcı öğretim elemanlarının duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici, okul ortamı, izolasyon ve toplam düzeylerinin farklı seviyelerde olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ölçek toplamına bakıldığında, evli öğretim elemanlarının puan ortalamalarının ($X=3.66$), bekar öğretim elemanları puan ortalamasından ($X=3.59$) yüksek olmasına rağmen anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bir başka değişle, evli veya bekar öğretm elemanı olmanın örgütsel sessizlik düzeyinde anlamlı bir farklılaşma görülememiştir.

Tablo 4.4

Öğretim Elemanlarının İdari Görev Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Boyutlar	**İdari görev**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**t**	**p**
Okul Ortamı	Var	96	3,6	0,72	369	-3,55	0,01*
	Yok	275	3,89	0,67			
Duygu	Var	96	3,15	0,89	369	-5,15	0,01*
	Yok	275	3,71	0,94			
Sessizliğin kaynağı	Var	96	3,23	0,76	369	-2,36	0,02*
	Yok	275	3,42	0,68			
Yönetici	Var	96	3,66	0,86	369	-1,66	0,04*
	Yok	275	3,82	0,79			
İzolasyon	Var	96	3,48	0,94	369	-2,48	0,01*
	Yok	275	3,73	0,85			
Toplam	Var	275	3,42	0,83	369	-2,35	0,01*
	Yok	96	3,71	0,79			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.4 incelendiğinde, katılımcı öğretim elemanlarının idari görev alma durumlarına göre örgütsel sessizlik düzeylerinin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. İdari görevi olan katılımcı öğretim elemanlarının Okul Ortamı, duygu, Sessizliğin kaynağı, Yönetici, İzolasyon ve toplam düzeylerinin idari görevi olmayan katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür ($p<0,05$). İdari görevi olan katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik algılarının daha düşük olduğu görülmektedir. Ölçek toplamına bakıldığında, idari görevi olmayan öğretim elemanlarının puan ortalamalarının ($X=3.71$), idari görevi olan öğretim elemanları puan ortalamasından ($X=3.42$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.5

Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanlarına Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları

Boyut	**kadro**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**F**	**p**
Okul Ortamı	Araştırma Gör.	116	4,12	0,55	366	9,34	0,01*
	Öğretim Gör.	86	3,61	0,77			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	3,72	0,68			
	Doçent	41	3,78	0,69			
	Profesör	24	3,58	0,66			
Duygu	Araştırma Gör.	116	4,16	0,75	366	20,88	0,01*
	Öğretim Gör.	86	3,17	0,95			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	3,41	0,90			
	Doçent	41	3,37	0,96			
	Profesör	24	3,10	0,87			
Sessizliğin kaynağı	Araştırma Gör.	116	3,50	0,53	366	2,79	0,04*
	Öğretim Gör.	86	3,37	0,77			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	3,30	0,79			
	Doçent	41	3,37	0,67			
	Profesör	24	3,08	0,75			

Tablo 4.5'in Devamı…

Yönetici	Araştırma Gör.	116	3,84	0,61	366	1,14	0,33
	Öğretim Gör.	86	3,71	0,91			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	3,77	0,93			
	Doçent	41	3,61	0,76			
	Profesör	24	3,53	0,79			
İzolasyon	Araştırma Gör.	116	3,92	0,64	366	5,99	0,01*
	Öğretim Gör.	86	3,52	0,89			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	3,50	0,92			
	Doçent	41	3,50	1,03			
	Profesör	24	3,13	1,08			
Toplam	Araştırma Gör.	116	3,91	0,62	366	3,85	0,01*
	Öğretim Gör.	86	3,48	0,86			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	3,54	0,84			
	Doçent	41	3,53	0,82			
	Profesör	24	3,28	0,83			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.5 incelendiğinde, farklı akademik kadrolarda yer katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sessizlikteki yönetici alt boyut algı düzeylerinin farklılıklar göstermediği gözükmektedir (p=0,33).

Sessizliğin kaynağı, Okul Ortamı, İzolasyon ve duyg, alt boyutlarının ise kadro durumlarına göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın nedeninin araştırma görevlilerinin Sessizliğin kaynağı, duygu, Okul Ortamı, İzolasyon ve Yönetici düzeylerinin diğer tüm akademik personele göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ölçek toplamına bakıldığında, öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları unvanlarına göre istatiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($p=0,01$). Araştırma görevlerinin puan ortalamalarının ($X=3.91$) en yüksek, profesörlerin puan ortalamasının ($X=3.28$) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6

Öğretim Elemanlarının Kıdem Yıllarına Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları

Boyut	**Kıdem**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**F**	**p**
Okul Ortamı	1-5 yıl	135	3,94	0,75	367	3,78	0,01*
	6-10 yıl	89	3,85	0,68			
	11-20 yıl	84	3,74	0,63			
	21 yıl üzeri	63	3,61	0,63			
Duygu	1-5 yıl	135	3,88	0,95	367	8,65	0,01*
	6-10 yıl	89	3,47	0,94			
	11-20 yıl	84	3,44	0,99			
	21 yıl üzeri	63	3,22	0,81			
Sessizliğin kaynağı	1-5 yıl	135	3,39	0,65	367	2,79	0,04*
	6-10 yıl	89	3,45	0,73			
	11-20 yıl	84	3,41	0,76			
	21 yıl üzeri	63	3,17	0,67			
Yönetici	1-5 yıl	135	3,7	0,71	367	2,94	0,03*
	6-10 yıl	89	3,94	0,89			
	11-20 yıl	84	3,86	0,84			
	21 yıl üzeri	63	3,61	0,87			

Tablo 4.6'nın Devamı…

İzolasyon	1-5 yıl	135	3,78	0,74	367	5,55	0,01*
	6-10 yıl	89	3,73	0,92			
	11-20 yıl	84	3,73	0,89			
	21 yıl üzeri	63	3,23	0,99			
Toplam	1-5 yıl	135	3,61	0,81	366	3,01	0,03*
	6-10 yıl	89	3,56	0,77			
	11-20 yıl	84	3,60	0,79			
	21 yıl üzeri	63	3,37	0,77			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.6 incelendiğinde, katılımcı öğretim elemanlarının mesleki kıdem durumlarına göre örgütsel sessizlik ölçeğinin tüm alt boyutlarında farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılığın nedenin 21 yıl üzeri kıdeme sahip arasında olan katılımcı öğretim elemanlarının duygu, İzolasyon, Okul Ortamı, Yönetici, Sessizliğin kaynağı ve toplam sessizlik düzeylerinin 20 yıl ve altında kıdem sahip olan katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür ($p<0,05$).

Ölçek toplamı incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları mesleki kıdemlerine göre istatiksel olarak farklılaşmaktadır ($p=0,03$). 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların puan ortalamalarının ($X=3.61$) en yüksek, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların puan ortalamasının ($X=3.37$) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7

Öğretim Elemanlarının Bulundukları Üniversiteye Göre Örgütsel Sessizlik Düzeylerine Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları

Boyut	**üniversite**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**F**	**P**
Okul Ortamı	Çankırı Karatekin	131	3,74	0,78	367	1,81	0,16
	Kastamonu	148	3,9	0,65			
	Kırıkkale	92	3,8	0,63			
Duygu	Çankırı Karatekin	131	3,51	0,95	367	3,48	0,02*
	Kastamonu	148	3,73	1,01			
	Kırıkkale	92	3,39	0,87			
Sessizliğin kaynağı	Çankırı Karatekin	131	3,48	0,81	367	2,96	0,05
	Kastamonu	148	3,36	0,54			
	Kırıkkale	92	3,25	0,74			
Yönetici	Çankırı Karatekin	131	3,86	0,85	367	1,34	0,26
	Kastamonu	148	3,7	0,67			
	Kırıkkale	92	3,79	0,94			
İzolasyon	Çankırı Karatekin	131	3,71	0,91	367	0,60	0,55
	Kastamonu	148	3,68	0,81			
	Kırıkkale	92	3,58	0,95			
Toplam	Çankırı Karatekin	131	3,31	1,02	367	2,55	0,09
	Kastamonu	148	2,96	0,82			
	Kırıkkale	92	2,96	0,76			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.7 incelendiğinde, katılımcı öğretim elemanlarının sessizliğin kaynağı, okul ortamı, izolasyon ve yönetici alt boyutlarında örgütsel sessizlik düzeylerinin görev yaptıkları üniversitelere göre farklı seviyelerde olmadığı tespit edilmiştir. Çankırı Karatekin, Kastamonu

ve Kırıkkale üniversitelerinde görev yapan katılımcı öğretim elemanlarının sessizliğin kaynağı, okul ortamı, izolasyon ve yönetici düzeylerinin benzer olduğu görülmüştür.

Duygu boyutunda ise Kastamonu üniversitesi çalışanlarının Çankırı Karatekin ve Kırıkkale üniversitesi çalışanlarına göre daha yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür (X=3,73; p=0,02). Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde görev yapanların puan ortalamalarının (X=3.31) en yüksek, Kırıkkale ve Kastamonu Üniversitesi'nde görev yapanların puan ortalamasının (X=2.96) en düşük ve eşit olduğu görülmektedir. Ölçek toplamına bakıldığında, öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları görev yaptıkları üniversiteye göre incelendiğine, istatiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p=0,09).

Tablo 4.8

Öğretim Elemanlarının Benimsedikleri Mizah Tarzlarına Yönelik Algıları

Boyut	**n**	**X**	**s.s.**
Alaycı Mizah	371	1,14	0,37
Üretici Sosyal Mizah	371	2,43	0,85
Onaylayıcı Mizah	371	3,82	1,00
Reddedici Mizah	371	2,08	0,60
Mizahi Olmayan Tarz	371	2,27	1,46
Toplam	371	2,35	0,36

Tablo 4.8 incelendiğinde, çalışmada katılımcı öğretim elemanlarının Alaycı Mizah boyutu puanlarının 1,14+0,37 (hiç katılmıyorum), Üretici Sosyal Mizah boyutu puanlarının 2,43+0,85 (az katılıyorum), onaylayıcı Mizah boyutu puanlarının 3,82+1,00 (çok katılıyorum), Reddedici Mizah boyutu puanlarının 2,08+0,60 (az katılıyorum). Mizahi Olmayan Tarz boyutu puanlarının 2,27+1,46 (az katılıyorum) olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutların hepsine bakıldığında onaylayıcı mizah boyutu en yüksek puanı alırken, alaycı mizah boyutu en düşük puanı almıştır. Bu bağlamda, öğretim elemanlarının en çok onaylayıcı mizahı kullandıkları, en az ise alaycı mizahı kullandıkları söylenebilir.

Tablo 4.8 incelendiğinde, mizah tarzları ölçeğinin toplam puan ortalamasının 2,35+0,36 olduğu görülmektedir. Mizah tarzları ölçeğinin toplam ve alt boyutlarına ait puan ortalamasına bakıldığında, öğretim elemanlarının mizah algılarının orta seviyeden biraz düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.9

Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Mizah Tarzlarına Yönelik t-testi Sonuçları

Boyut	**Cinsiyet**	**n**	$\overline{X}$	**s.s.**	**sd**	**t**	**p**
Alaycı Mizah	Erkek	218	1,14	0,37	369	0,01	0,99
	Kadın	153	1,14	0,37			
Üretici Sosyal Mizah	Erkek	218	2,43	0,86	369	0,86	0,86
	Kadın	153	2,44	0,84			
Onaylayıcı Mizah	Erkek	218	3,68	1,02	369	-3,34	0,01*
	Kadın	153	4,03	0,95			
Reddedici Mizah	Erkek	218	2,19	0,66	369	4,73	0,01*
	Kadın	153	1,92	0,46			
Mizahi Olmayan Tarz	Erkek	218	2,62	1,63	369	6,25	0,01*
	Kadın	153	1,77	1,00			
Toplam	Erkek	218	2,41	0,91	369	6,25	0,01*
	Kadın	153	2,26	0,72			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.9 incelendiğinde, çalışmada alaycı mizah ve üretici sosyal mizah düzeylerinin katılımcı öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p>0,05). Kadın ve erkek katılımcı öğretim elemanlarının alaycı mizah (X=1,14) ve üretici sosyal mizah (X=2,43, X=2,44) ortalamalarının benzer olduğu görülmektedir

Onaylayıcı mizah, reddedici mizah, mizahi olmayan tarz ve toplam boyutlarının cinsiyete göre farklı olduğu görülmüştür (p=0,01). Kadınların onaylayıcı mizah düzeylerinin erkeklere

göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkeklerin ise toplam, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek toplamına bakıldığında, öğretim elemanlarının mizah tarzları ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları cinsiyetlerine göre mercek altına alındığında, istatiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0,01). Erkek öğretim elemanlarının mizah tarzları puan ortalamalarının (X=2.41) kadın öğretim elemanlarının mizah tarzları ortalamasından (X=2.26) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.10

Öğretim Elemanlarının Medeni Durumlarına Göre Mizah Tarzlarına Yönelik t-testi Sonuçları

Boyutlar	**Medeni Durumunuz**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**t**	**p**
Alaycı Mizah	Evli	275	1,13	0,33	369	-0,36	0,76
	Bekar	96	1,15	0,46			
Üretici Sosyal Mizah	Evli	275	2,44	0,85	369	0,43	0,67
	Bekar	96	2,4	0,87			
Onaylayıcı Mizah	Evli	275	3,78	1,01	369	-1,37	0,16
	Bekar	96	3,95	0,97			
Reddedici Mizah	Evli	275	2,12	0,6	369	2,31	0,01*
	Bekar	96	1,96	0,59			
Mizahi Olmayan Tarz	Evli	275	2,44	1,57	369	3,77	0,01*
	Bekar	96	1,79	0,97			
Toplam	Evli	275	2,38	0,87	369	-1,30	0,19
	Bekar	96	2,25	0,77			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.10 incelendiğinde, çalışmada alaycı mizah, üretici sosyal mizah, onaylayıcı ve toplam mizah düzeylerinin katılımcı öğretim elemanlarının medeni durumlara göre farklılık göstermediğine ulaşılmıştır (p>0,05). Evli ve bekâr olan katılımcı öğretim elemanlarının alaycı mizah, üretici sosyal mizah, onaylayıcı ve toplam mizah düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir.

Çalışmada reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz boyutlarının medeni duruma göre farklı olduğu görülmüştür (p=0,01). Evli olan bireylerin reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin bekâr katılımcılara göre daha yüksek seviyelerde olduğu gözlenmiştir.

Ölçek toplamına bakıldığında, öğretim elemanlarının mizah tarzları ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları medeni durumlarına göre incelendiğinde, istatiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (p=0,19). Fakat, evli öğretim elemanlarının mizah tarzları puan ortalamalarının (X=2.38), bekâr öğretim elemanlarının mizah tarzları ortalamasından (X=2.25) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11

Öğretim Elemanlarının İdari Görev Durumuna Göre Mizah Tarzlarına Yönelik t-testi Sonuçları

Boyutlar	**İdari görev**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**t**	**p**
Alaycı Mizah	Var	96	1,14	0,31	369	-0,05	0,95
	Yok	275	1,14	0,39			
Üretici Sosyal Mizah	Var	96	2,55	0,85	369	1,52	0,13
	Yok	275	2,39	0,85			
Onaylayıcı Mizah	Var	96	4,08	0,88	369	2,91	0,01*
	Yok	275	3,74	1,03			
Reddedici Mizah	Var	96	1,83	0,44	369	-4,80	0,01*
	Yok	275	2,17	0,62			
Mizahi Olmayan Tarz	Var	96	1,86	1,07	369	-3,21	0,01*
	Yok	275	2,41	1,55			
Toplam	Var	275	2,29	0,71	369	-1,66	0,09
	Yok	96	2,37	0,89			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.11 incelendiğinde, çalışmada toplam, alaycı mizah ve üretici sosyal mizah düzeylerinin katılımcı öğretim elemanlarının idari görevleri olup olması durumuna göre farklılık göstermediğine ulaşılmıştır (p>0,05). Çalışmada idari görevi olan veya olmayan katılımcı öğretim elemanlarının toplam, alaycı mizah ve üretici sosyal mizah düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir.

Reddedici mizah, onaylayıcı mizah ve mizahi olmayan tarz boyutlarının cinsiyete göre farklı olduğu görülmüştür (p=0,01). İdari görev sahibi olan katılımcı öğretim elemanlarının onaylayıcı mizah düzeylerinin olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İdari görev sahibi olmayan katılımcı öğretim elemanlarının ise reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin İdari görev sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir.

Ölçek toplamına bakıldığında, öğretim elemanlarının mizah tarzları ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları idari görevlerinin olup olmamasına göre incelendiğinde, istatiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (p=0,09). Fakat, idari görevi olmayan öğretim elemanlarının puan ortalamalarının (X=2.37), idari görevi olan öğretim elemanları puan ortalamasından (X=2.29) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12

Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanlarına Göre Mizah Tarzlarına Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları

Boyut	**kadro**	**n**	$\overline{X}$	**s.s.**	**sd**	**F**	**p**
Alaycı Mizah	Araştırma Gör.	116	1,08	0,28	366	3,35	0,01*
	Öğretim Gör.	86	1,17	0,39			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	1,14	0,34			
	Doçent	41	1,1	0,26			
	Profesör	24	1,36	0,73			

Tablo 4.12'nin Devamı…

Üretici Sosyal Mizah	Araştırma Gör	116	2,14	0,75	366	6,34	0,01*
	Öğretim Gör	86	2,56	0,89			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	2,48	0,86			
	Doçent	41	2,82	0,88			
	Profesör	24	2,51	0,76			
Onaylayıcı Mizah	Araştırma Gör.	116	3,36	1,03	366	10,22	0,01*
	Öğretim Gör.	86	4,02	0,92			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	4	0,92			
	Doçent	41	4,2	0,89			
	Profesör	24	3,98	0,97			
Reddedici Mizah	Araştırma Gör.	116	2,41	0,66	366	15,29	0,01*
	Öğretim Gör.	86	1,98	0,59			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	1,92	0,46			
	Doçent	41	1,81	0,37			
	Profesör	24	2	0,53			
Mizahi Olmayan Tarz	Araştırma Gör.	116	3,28	1,8	366	27,06	0,01*
	Öğretim Gör.	86	1,77	0,97			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	1,91	0,98			
	Doçent	41	1,47	0,81			
	Profesör	24	2,08	1,18			
Toplam	Araştırma Gör.	116	2,45	0,90	366	3,63	0,01*
	Öğretim Gör.	86	2,30	0,75			
	Doktor Öğretim Üyesi	104	2,29	0,71			
	Doçent	41	2,28	0,64			
	Profesör	24	2,39	0,83			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.12 incelendiğinde, üretici sosyal mizah, alaycı mizah, reddedici mizah, onaylayıcı mizah, mizahi olmayan tarz ve toplam boyutlarında katılımcı öğretim elemanlarının kadrolarının farklılık yarattığı görülmüştür. Farkın nedeninin Profesör olanların alaycı mizah düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu fark edilmiştir. Doçent olan katılımcı öğretim elemanlarının üretici sosyal mizah düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Onaylayıcı mizah düzeylerinin araştırma görevlilerinde daha düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin araştırma görevlilerinde daha yüksek seviyelerde olduğu ortaya çıkmıştır.

Ölçek toplamına bakıldığında, öğretim elemanlarının mizah tarzları ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları unvanlarına göre istatiksel olarak anlamlı bir fark vardır (p=0,01). Araştırma görevlerinin mizah puan ortalamalarının (X=2.45) en yüksek, doçentlerin mizah puan ortalamasının (X=2.28) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13

Öğretim Elemanlarının Kıdem Yıllarına Göre Mizah Tarzlarına Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları

Boyut	**kıdem**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**F**	**p**
Alaycı Mizah	1-5 yıl	135	1,11	0,37	367	3,04	0,03*
	6-10 yıl	89	1,15	0,33			
	11-20 yıl	84	1,1	0,26			
	21 yıl üzeri	63	1,23	0,52			
Üretici Sosyal Mizah	1-5 yıl	135	2,26	0,8	367	2,91	0,03*
	6-10 yıl	89	2,52	0,82			
	11-20 yıl	84	2,49	0,86			
	21 yıl üzeri	63	2,61	0,96			
Onaylayıcı Mizah	1-5 yıl	135	3,44	1,03	367	10,78	0,01*
	6-10 yıl	89	4,15	0,88			
	11-20 yıl	84	3,96	0,93			
	21 yıl üzeri	63	4,01	0,97			

Tablo 4.13'ün Devamı…

Reddedici Mizah	1-5 yıl	135	2,39	0,66	367	7,05	0,01*
	6-10 yıl	89	1,85	0,46			
	11-20 yıl	84	1,92	0,42			
	21 yıl üzeri	63	1,94	0,58			
Mizahi Olmayan Tarz	1-5 yıl	135	3,04	1,78	367	43,14	0,01*
	6-10 yıl	89	1,7	0,97			
	11-20 yıl	84	1,84	0,97			
	21 yıl üzeri	63	1,99	1,12			
Toplam	1-5 yıl	135	2,68	0,68	367	3,56	0,01*
	6-10 yıl	89	2,37	0,99			
	11-20 yıl	84	1,95	0,71			
	21 yıl üzeri	63	2,09	0,75			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.13 incelendiğinde, çalışmada üretici sosyal mizah ve alaycı mizah, reddedici mizahi, onaylayıcı mizah, ve mizahi olmayan tarz, toplam boyutlarının çalışma kıdemlerine göre farklı olduğu görülmüştür (p=0,01). Kıdemleri 1-5 yıl arasında olan katılımcı öğretim elemanlarının üretici mizah, onaylayıcı mizah düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Kıdemleri 1-5 yıl arasında olan katılımcı öğretim elemanlarının ise toplam, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Alaycı Mizah düzeylerinin ise 21 yıl ve üzerinde olan katılımcılarda daha yüksek seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir.

Ölçek toplamı incelendiğinde, öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları mesleki kıdemlerine göre istatiksel olarak farklılaşmaktadır (p=0,01). 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanların puan ortalamalarının (X=2.68) en yüksek, 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların puan ortalamasının (X=1.95) en düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14

Öğretim Elemanlarının Bulundukları Üniversiteye Göre Mizah Tarzlarına Yönelik tek yönlü Anova Sonuçları

Boyut	**Üniversite**	**n**	$\bar{X}$	**s.s.**	**sd**	**F**	**p**
Alaycı Mizah	Çankırı Karatekin	131	1,15	0,41	367	0,12	0,88
	Kastamonu	148	1,13	0,35			
	Kırıkkale	92	1,14	0,35			
Üretici Sosyal Mizah	Çankırı Karatekin	131	2,56	0,93	367	4,82	0,01*
	Kastamonu	148	2,27	0,74			
	Kırıkkale	92	2,52	0,88			
Onaylayıcı Mizah	Çankırı Karatekin	131	4,02	0,95	367	11,89	0,01*
	Kastamonu	148	3,52	0,99			
	Kırıkkale	92	4,03	0,98			
Reddedici Mizah	Çankırı Karatekin	131	1,96	0,51	367	26,03	0,01*
	Kastamonu	148	2,33	0,67			
	Kırıkkale	92	1,84	0,43			
Mizahi Olmayan Tarz	Çankırı Karatekin	131	1,79	0,98	367	32,09	0,01*
	Kastamonu	148	2,96	1,74			
	Kırıkkale	92	1,84	1,05			
Toplam	Çankırı Karatekin	131	2,00	0,65	0,55	16,23	0,01*
	Kastamonu	148	2,33	0,58			
	Kırıkkale	92	2,15	0,77			

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

Tablo 4.14 incelendiğinde, katılımcı öğretim elemanlarının üniversitelerine göre alaycı mizah düzeylerinin farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir(p=0,88). Çalışmada toplam, Onaylayıcı mizah, üretici sosyal mizah, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz boyutlarının çalıştıkları üniversitelere göre farklı olduğu görülmüştür (p=0,01). Kastamonu üniversitesinde çalışan

katılımcı öğretim elemanlarının üretici mizah, onaylayıcı mizah düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Kastamonu üniversitesinde çalışan katılımcı öğretim elemanlarının ise toplam, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin daha yüksek seviyelerde olduğu gözlemlenmiştir.

Ölçek toplamında, öğretim elemanlarının mizah tarzları ölçeğinin toplamından aldıkları puan ortalamaları görev yaptıkları üniversiteye göre incelendiğinde, istatiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p=0,01). Kastamonu Üniversitesi'nde görev yapanların mizah tarzıpuan ortalamalarının (X=2.33) en yüksek, Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde görev yapanların puan ortalamasının (X=2.00) en düşük görülmektedir.

Tablo 4.15

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sessizlik Düzeyleri ve Mizah Algıları Arasındaki İlişkinin Pearson Korelasyon Analizi

Boyutlar		**Alaycı Mizah**	**Üretici Sosyal Mizah**	**Onaylayıcı Mizah**	**Reddedici Mizah**	**Mizahi Olmayan Tarz**	**Total Mizah**
Okul Ortamı	r	0,06	-0,04	-0,12*	0,13*	0,21*	0,12*
	p	0,23	0,5	0,02	0,02	0,01	0,02
Duygu	r	0,05	-0,13*	-0,27*	0,27*	0,42*	-0,13*
	p	0,31	0,02	0,01	0,01	0,01	0,02
Sessizliğin Kaynağı	r	-0,04	0,03	0,03	0,05	0,07	0,03
	p	0,40	0,59	0,62	0,39	0,17	0,66
Yönetici	r	0,01	0,12*	0,11*	-0,09	-0,07	-0,04
	p	0,92	0,03	0,03	0,08	0,16	0,16
İzolasyon	r	-0,10	0,03	-0,02	0,08	0,13**	0,05
	p	0,05	0,62	0,68	0,14	0,01	0,30
Total Sessizlik	r	0,01	0,06	-0,03	0,10	0,13**	0, 11*
	p	0,95	0,22	0,61	0,05	0,01	0,40

*0,05 düzeyinde anlamlı ilişki

İki değişken arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon katsayısı, her iki değişkenin de sürekli olmasını ve değişkenlerin normal olarak beraber dağıtılmasını gerektirir (çiftler

halinde). Değerleri -1 ile +1 aralığında olan ve "r" olarak ifade edilen +1 korelasyon katsayısı tamamen pozitif bir ilişkiyi, -1 tamamen negatif bir ilişkiyi ve 0,00 bağlantının yokluğunu gösterir. Korelasyon katsayısı 0,70-1,00, oran 0,70-0,30, oran orta ve oran 0,30 ile 0,00 arasında olması ise ilişkinin düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. (Büüköztürk, 2014: 32; Büyüköztürk, 2020).

Analiz neticelerine göre, okul ortamı düzeyleri ile alaycı mizah ve üretici sosyal mizah arasında anlamlı bir ilişki yoktur (p>0,05). Okul Ortamı ile onaylayıcı mizah arasında zayıf güçte ve ters yönde anlamlı bir ilişki vardır. Okul ortamı algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerini düşürecektir (r=-0,12, p=0,02). Okul Ortamı ile reddedici mizah arasında zayıf güçte ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Okul ortamı algılarının yüksek olması reddedici mizah düzeyini artıracaktır. (r=0,13, p=0,02). Okul Ortamı ile Mizahi Olmayan Tarz arasında zayıf güçte ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Başka bir ifadeyle, okul ortamı algılarının yüksek olması mizahi olmayan tarz düzeylerini de yükseltecektir (r=0,21, p=0,01).

Örgütsel sessizliğin duygu boyutu ile alaycı mizah arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Duygu boyutu ile üretici sosyal mizah arasında zayıf güçte ve ters yönde anlamlı bir ilişki mevcuttur. Başka bir ifadeyle, duygu algılarının yüksek olması üretici sosyal mizah düzeylerini düşürecektir (r=-0,13, p=0,02). Duygu boyutu ile onaylayıcı mizah arasında zayıf güçte ve ters yönde anlamlı bir ilişki vardır. Duygu algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerini azaltacaktır. (r=-0,27, p=0,02). Duygu boyutu ile Reddedici Mizah arasında zayıf güçte ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir deyişle, duygu algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. (r=0,27, p=0,01). Duygu ile Mizahi Olmayan Tarz arasında orta düzeyde ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu vardır. Başka bir ifadeyle, duygu algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerini artıracaktır (r=0,42, p=0,01). Sessizliğin Kaynağı boyutu ile Alaycı Mizah, Üretici Sosyal Mizah, Onaylayıcı Mizah, Reddedici Mizah ve Mizahi Olmayan Tarz düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Örgütsel sessizliğin yönetici ile Üretici Sosyal Mizah ve Onaylayıcı Mizah düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretim elemanlarının yönetici algılarının artması Üretici Sosyal Mizah ve Onaylayıcı Mizah

düzeylerini az da olsa artıracaktır (p<0,05). Yönetici boyutu ile Alaycı Mizah, Reddedici Mizah ve Mizahi Olmayan Tarz düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı görülmüştür(p>0,05). Örgütsel sessizliğin diğer alt boyutu olan İzolasyon boyutu ile Mizahi Olmayan Tarz düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle, izolasyon düzeyinin artması Mizahi Olmayan Tarz Mizah düzeyleri yükseltecektir (p<0,05). İzolasyon boyutu ile boyutu ile Alaycı Mizah, Üretici Sosyal Mizah, Onaylayıcı Mizah, Reddedici Mizah düzeylerinin anlamlı şekilde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir(p>0,05).

Toplam sessizlik düzeyi ile alaycı mizah düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur (p>0,05). Toplam sessizlik düzeyi ile Üretici Sosyal Mizah düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (p>0,05). Toplam sessizlik düzeyi ile Onaylayıcı Mizah düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur (p>0,05). Toplam sessizlik düzeyi ile Reddedici Mizah düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki mevcut değildir (p>0,05). Toplam sessizlik düzeyi ile Mizahi Olmayan Tarz düzeyleri arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (r=0,13, p=0,01, p>0,05). Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretim elemanlarının mizahi olmayan tarz düzeyleri arttıkça az da olsa sessizlik düzeyleri de artış gösterecektir.

Toplam Mizah düzeyi ile Okul Ortamı düzeyleri arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (r=0,12, p=0,02, p>0,05). Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretim elemanlarının mizah düzeyleri arttıkça az da olsa okul ortamı boyutunun arttığı tespit edilmiştir. Toplam Mizah düzeyi ile Duygu düzeyleri arasında çok zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (r=-0,13, p=0,02, p>0,05). Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretim elemanlarının mizah düzeyleri arttıkça az da olsa duygu boyutunun azaldığı tespit edilmiştir. Toplam Mizah düzeyi ile Sessizliğin Kaynağı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur (p>0,05). Toplam Mizah düzeyi ile Yönetici düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur (p>0,05). Toplam Mizah düzeyi ile İzolasyon düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur (p>0,05). Toplam Mizah düzeyi ile Total Sessizlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.16

Mizah Alt Boyutlarının Okul Ortamı Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı	Bağımsız	B	s.hata	t	p
Okul Ortamı	Sabit	3,02	0,29	10,43	0,01
	Alaycı Mizah	0,16	0,10	1,69	0,09
	Üretici Sosyal Mizah	0,13	0,06	2,07	0,04
	Onaylayıcı Mizah	0,01	0,06	0,21	0,84
	Reddedici Mizah	-0,10	0,07	-1,35	0,18
	Mizahi Olmayan Tarz	0,20	0,04	5,53	0,01

$R=0,32$, $R^2=0,09$, $F_{Model}=8,42$, $p=0,01$

Okul ortamı düzeylerinin mizah alt boyutlarından üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordandığı görülmektedir ($p<0,05$). Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin okul ortamını anlamlı şekilde yordamaktadır. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 8,42$, $p=0,01$). Modelde üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları okul ortamını %9 oranında açıklamaktadır ($R^2=0,09$). Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin okul ortamından kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmaktadır.

Tablo 4.17

Mizah Alt Boyutlarının Duygu Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı	Bağımsız	B	s.hata	t	p
Duygu	Sabit	2,41	0,38	6,36	0,00
	Alaycı Mizah	0,21	0,13	1,66	0,10
	Üretici Sosyal Mizah	0,19	0,08	2,38	0,02
	Onaylayıcı Mizah	-0,06	0,08	-0,82	0,41
	Reddedici Mizah	0,00	0,10	-0,04	0,97
	Mizahi Olmayan Tarz	0,31	0,05	6,48	0,00

$R=0,44$, $R^2=0,19$, $F_{Model}=17,80$, $p=0,01$

Duygu düzeyinin mizah alt boyutlarından üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordandığı görülmektedir ($p<0,05$). Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygu düzeyinin anlamlı şekilde yordamadığı ifade edilebilir. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 17,80$, $p=0,01$). Modelde üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları duygu düzeyini %19 oranında

açıklamaktadır (R^2=0,19). Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygundan kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmaktadır.

Tablo 4.18

Mizah Alt Boyutlarının Sessizliğin Kaynağı Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı	Bağımsız	B	s.hata	t	p
Sessizliğin Kaynağı	Sabit	2,86	0,31	9,35	0,01
	Alaycı Mizah	-0,08	0,10	-0,82	0,41
	Üretici Sosyal Mizah	0,04	0,07	0,61	0,55
	Onaylayıcı Mizah	0,08	0,06	1,26	0,21
	Reddedici Mizah	0,02	0,08	0,22	0,82
	Mizahi Olmayan Tarz	0,08	0,04	2,00	0,05

R=0,01, R^2=0,01, F_{Model} =1,36, p=0,24

Sessizliğin kaynağı düzeylerinin mizah alt boyutlarından mizah alt boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordanmadığı görülmektedir (p>0,05). Elde edilen bu modelin anlamlı olmadığı görülmüştür (F= 1,36, p=0,24). Modelde mizah alt boyutları sessizliğin kaynağı düzeyini %1 oranında açıklamaktadır (R^2=0,01). Sessizliğin kaynağı düzeyinin mizah alt boyutları arasında çoklu düzeylerde bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.19

Mizah Alt Boyutlarının Yönetici Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı	Bağımsız	B	S.hata	t	p
Yönetici	Sabit	2,86	0,31	9,35	0,01
	Alaycı Mizah	-0,08	0,10	-0,82	0,41
	Üretici Sosyal Mizah	0,04	0,07	0,61	0,55
	Onaylayıcı Mizah	0,08	0,06	1,26	0,21
	Reddedici Mizah	0,02	0,08	0,22	0,82
	Mizahi Olmayan Tarz	0,08	0,04	2,00	0,05

R=0,01, R^2=0,01, F_{Model} =1,54, p=0,18

Yönetici düzeylerinin mizah alt boyutlarından mizah alt boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordanmadığı görülmektedir (p>0,05). Elde edilen bu modelin anlamlı olmadığı görülmüştür (f= 1,54, p=0,18). Modelde mizah alt boyutları yönetici düzeyini %1 oranında

açıklamaktadır (r^2=0,01). Yönetici kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerinin mizah alt boyutları arasında çoklu düzeylerde bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.20

Mizah Alt Boyutlarının İzolasyon Düzeyini Yordamasına Yönelik Çok Regresyon Analizi

Bağımlı	Bağımsız	B	s.hata	t	p
İzolasyon	Sabit	3,14	0,38	8,30	0,00
	Alaycı Mizah	-0,25	0,13	-1,99	0,04
	Üretici Sosyal Mizah	0,15	0,08	1,82	0,07
	Onaylayıcı Mizah	0,04	0,08	0,48	0,63
	Reddedici Mizah	0,00	0,10	0,00	1,00
	Mizahi Olmayan Tarz	0,14	0,05	2,88	0,01

R=0,21, R^2=0,04, F_{Model}=3,38, p=0,01

İzolasyon düzeylerinin mizah alt boyutlarından alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordandığı görülmektedir (p<0,05). Üretici sosyal mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygu düzeylerini anlamlı şekilde yordamadığı ifade edilebilir. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F= 3,38, p=0,01). Modelde üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları duygu düzeyini % 4 oranında açıklamaktadır (R^2=0,04). Alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin izolasyon kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmakta olduğu görülmektedir.

Tablo 4.21

Mizah Alt Boyutlarının Örgütsel Sessizlik Düzeyini Yordamasına Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımlı	Bağımsız	B	s.hata	t	p
Örgütsel Sessizlik	Sabit	3,25	0,41	7,94	0,00
	Alaycı Mizah	0,18	0,14	2,22	0,03
	Üretici Sosyal Mizah	0,06	0,09	0,74	0,46
	Onaylayıcı Mizah	0,09	0,08	1,10	0,27
	Reddedici Mizah	0,01	0,10	0,09	0,93
	Mizahi Olmayan Tarz	0,11	0,05	2,06	0,04

R=0,46, R^2=0,20, F_{Model}=18,26, p=0,01

Örgütsel sessizlik düzeylerinin mizah alt boyutlarından alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordandığı görülmüştür (p<0,05). Üretici sosyal mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygu düzeylerini anlamlı şekilde

yordamadığı ifade edilebilir. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmüştür (F= 18,26, p=0,01). Modelde üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları duygu düzeyini %20 oranında açıklamaktadır (R^2=0,20). Alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin izolasyon kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmakta olduğu görülebilir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada örgütsel sessizlik ölçeğinin genel ve alt boyutlarının ortalama puanlarına bakıldığında, öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeylerine ilişkin algılarının yüksek olduğu açıktır. Literatür incelendiğinde, bu çalışmaya paralel olarak öğretmenler ve öğretim elemanları üzerine yapılan çalışmalarda örgütsel sessizlik düzeyini yüksek bulunmuştur (Kahveci, 2010; Çakıcı, 2008; Akan ve Oran, 2017). Evren (2019) öğretim elemanlarına yönelik yaptığı araştırmada örgütsel sessizlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirtmiştir. Gökçe (2013) ise öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında tüm alt boyutlar için örgütsel sessizlik düzeyinin orta düzeyde olduğunu vurgulamıştır.

Çetindere (2019) yaptığı çalışmada öğretmenlerin genel sessizlik algısının orta düzeyden daha düşük bir seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır. Crockett (2013) ve Kahya (2015) yönelik yaptıkları araştırmada, sessiz kalma düzeylerinin ortalama sınırlarında olduğunu belirtmiştir. Yenel tarafından yapılan bir çalışmada (2016: 117) ilkokul öğretmenlerinin örgütsel sessizliğinin asgari düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarındaki farklılıkların örneklem grubunun çeşitliliğinden ve bölgesel farklılıklardan kaynaklandığı belirtilebilir.

Örgütsel sessizlik düzeyleri anlamında, öğretim elemanlarının algılarının genel ve alt boyutlarda puan ortalamaları ve standart sapma değerleri üzerinde çalışıldığında, en düşük puan sessizliğin kaynağı (x=3.37±.70) boyutunda görülürken, en yüksek puan birincil olarak okul ortamı (x=3.82±.70) ve ikincil sırada yönetici (x=3.78±.81) boyutunda görülmektedir. Çalıkoğlu (2019: 58) da öğretmenlerle yaptığı çalışmasında sessizliğin kaynağı boyutunun en düşük algısal puana, yönetici boyutunun ise en yüksek algısal puana sahip olduğunu bulmuştur.

İkincil olarak yönetici boyutunun yüksek çıkması, kendilerinin en iyiyi ve doğruyu bildiklerine ve en son kararı kendilerinin vermesi gerektiğine inanmalarından ve öğretim elemanlarının idarecilerin yanında kendilerini güvende hissetmemelerinden kaynaklanabilir. Yapılan birçok çalışma incelendiğinde örgütsel sessizliğe sebep olan en önemli etkenin yönetici davranışları olduğu yargısına varılmıştır (Daşcı, 2014: 87; Bayram, 2010: 39; Yaman ve Ruçlar, 2014; 43; Öztürk, 2014: 55; Çakıcı, 2008: 124; Batmunkh, 2011: 115).

Çalışmaya katılmış olan öğretim elemanlarının cinsiyetleri açısından örgütsel sessizlik düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Bu bağlamda cinsiyetin örgütsel sessizliği etkileyen bir faktör olmadığı belirtilebilir. Kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanları kadar sessiz kaldıklarını vurgulamak yanlış bir ifade olmaz. Bu sonuç doğrultusunda, kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik düzeyine ilişkin değerlendirmelerinin yakın puan ortalamaları olduğu yorumu yapılabilir. Çalışmanın cinsiyet üzerinde bulunan sonucuna paralel olarak Gökçe de (2013) cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bayram (2010: 82) ve Durak (2014) ve Sağlam vd. (2018) ve Nartgün ve Demirer (2012) ve Altınkurt (2014) tarafından yapılan çalışmanın cinsiyetin öğretim elemanları üzerindeki bulguları da çalışmamızı destekler nitelikte olup, örgütsel sessizliğin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Ateş ve Önder (2018) in yaptığı analiz sonucunda çalışmamıza kısmen benzer şekilde; cinsiyetin örgütsel sessizlik üzerinde zayıf düzeyde etkili olduğu sonucu çıkmıştır. Literatür incelendiğinde, kadınların erkeklere göre daha fazla sessiz kaldıkları sonucuna da ulaşılmıştır (Mantı, 2020; Çakıcı, 2010; Kahveci ve Demirtaş, 2013; Briensfield, 2009)

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sessizlik düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Çalışmamızı destekler nitelikte Gökçe (2013) de medeni durumun örgütsel sessizlik düzeyini etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Tulunay Ateş ve Önder (2019) çalışmanın sonucuna yakın bir şekilde, medeni durumun örgütsel sessizlik üzerinde zayıf düzeyde etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Özüpek (2019) ise medeni duruma göre yapılan analiz neticesinde bekarların örgütsel sessizlik algısı daha yüksek bulmuştur. Yanık (2012) medeni duruma göre sessizlik düzeyleri arasında anlamlı fark bularak bekarların daha fazla örgütsel sessizlik davranışı sergilediklerini belirtmiştir. Ateş ve Önder ise (2018) evli eğitim çalışanlarının örgütsel sessizliklerinin bekârlardan yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Çalışmada yer alan öğretim elemanlarının idari sorumluluklarına uygun olarak örgütsel sessizlik düzeyleri göz önüne alındığında, okul ortamında, duygu, sessizliğin kaynağı, yönetici, izolasyon alt boyutlarında ve ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Katılımcı öğretim elemanlarının idari görev alma durumlarına göre örgütsel sessizlik düzeylerinin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. İdari görevi olan katılımcı öğretim elemanlarının Okul Ortamı, duygu, Sessizliğin kaynağı, İzolasyon ve toplam

düzeylerinin idari görevi olmayan katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür ($p<0,05$). İdari görevi olan katılımcı öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik algılarının daha düşük olduğu görülmektedir .

Bu sonuç doğrultusunda idari sorumluluğu olmayan öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik seviyelerinin idari sorumluluğu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğuna dikkat çekmektedir. İdari sorumluluğu olan öğretim elemanlarının üst yönetimle daha fazla iletişim ve etkileşime sahip olmaları, sorumlulukları nedeniyle yasal bir avantaja sahip olduklarını düşünmeleri nedeniyle örgütsel sessizlik düzeyinin daha düşük olduğu söylenebilir. İdari sorumluluğu olmayan öğretim elemanları, mesleki beklentilerini, fikirlerini, yorumlarını geleceğe yönelik net bir şekilde ifade etmeyi riskli gördükleri takdirde sessiz kalmayı tercih edebilirler. Dönmez (2016: 96) çalışmasında da benzer sonuçlar elde etmiş ve idari sorumluluğu olmayan öğretmenlerin örgütsel sessizliğinin okul ortamında, sessizliğin kaynağında, idarecinin alt bölümünde ve ölçeğin toplamında idari sorumluluğu olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kahveci ve Demirtaş (2010: 92-94) idari görevin öğretmenlerin sessizlik algılarını etkilemediği sonucuna varmışlardır.

Çalışmada yer alan öğretim elemanlarının akademik unvanlarına yönelik örgütsel sessizlik düzeylerine bakıldığında, okul ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı ve izolasyon alt boyutlarında anlamlı farklılıklar göze çarparken, yönetici alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Farklı kadrolarda unvanlara sahip katılımcı öğretim elemanlarının yönetici alt boyutunda örgütsel sessizlik algı düzeylerinde farklılık göstermediği ifade edilebilir. Okul Ortamı, duygu, Sessizliğin kaynağı ve İzolasyon alt boyutlarının ise kadro durumlarına göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın nedeninin araştırma görevlilerinin toplam okul Ortamı, duygu, sessizliğin kaynağı, Yönetici ve İzolasyon düzeylerinin araştırma görevlilerinde diğer tüm akademik personele göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ayrıca profesörlerin toplam Okul Ortamı, duygu, Sessizliğin kaynağı, Yönetici ve İzolasyon düzeylerinin diğer tüm kadrolardan daha düşük düzeylerde olduğu görülmüştür($p<0,05$).

Tüm boyutlarda ortalamalara bakıldığında, en fazla sessiz kalanların araştırma görevlileri, en az sessiz kalanların ise profesörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma görevlilerinin örgütsel sessizlik algılarının yüksek çıkması, fikirlerini belirttiklerinde yöneticilerden ve

meslektaşlarından olumsuz tepki alacaklarını ya da engelleneceklerini düşünmelerinden kaynaklanabilir. Okul ortamı ve duygu alt boyutlarına bakıldığında profesörlerden sonra öğretim görevlilerinin en düşük örgütsel sessizlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Alt boyutların toplam değerlerine bakıldığında genel bağlamda sırasıyla en düşük örgütsel sessizlik düzeyine profesörlerin, öğretim görevlilerinin, doçentlerin, doktor öğretim üyelerinin ve araştırma görevlilerinin sahip olduğu sonucu çıkmaktadır. Araştırma görevlisinin sessizlik algılarının genel çerçevede ve özellikle profesörden yüksek olması, deneyimsizlik düşüncesiyle olabileceği gibi idarecilerin adil davranmamasından da kaynaklı bir geri durma dürtüsü olabilir. Ayrıca, üniversitelerdeki hiyerarşik yapı düşünüldüğünde, profesörlere göre araştırma görevlilerinin daha yüksek sessizlik davranışını tercih etmeleri bir neden olarak düşünülebilir.

Bu çalışmanın sonucunu doğrular nitelikte olan ve Durak'ın (2014) çalışması araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve okutmanların ortalama sessiz kalma nedenlerinin, profesör ve doçentlerin ortalama sessizlik nedenlerinden daha fazla olduğunu bulmuştur. Başka bir deyişle, genç araştırmacılar, öğretim üyeleri ve öğretim üyeleri, üst düzeydekilere kıyasla hiyerarşik olarak yeniden atanma, sözleşmenin yenilenmesi gibi nedenleriyle daha sessiz kalmaktadırlar. Çakıcı (2007), ve Alpaslan (2010) tarafından yapılan benzer çalışmalar, araştırmacıların aynı sessizlik algısına sahip olduklarını belirtmiştir.

Sessizlik boyutunun kaynağına bakıldığında, öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisine örgütsel sessizlik algısının öğretim üyelerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca doçentlerin örgütsel sessizlik algısının sessizliğin kaynağına göre öğretim üyelerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bayram (2010: 80), fakülte ile ilgili çalışmasında öğretim üyelerinin doçent, doktora öğrencileri, araştırma görevlileri ve öğretim üyelerine göre yönetişim, etik ve sorumluluk konularında örgütsel sessizliği daha düşük algıladıklarını bulmuştur. Buna karşılık Turan ve İnar (2019) tarafından teknik hizmet sınıfındaki memurlara uyguladıkları bir çalışmada, teknik personel kademeleri arttıkça sessizliğin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada yer alan öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine yönelik örgütsel sessizlik düzeylerinin farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip arasında olan öğretim elemanlarının Okul Ortamı, duygu, Sessizliğin kaynağı, Yönetici, İzolasyon ve

toplam sessizlik düzeylerinin 20 yıl ve altında kıdeme sahip olan katılımcılara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bulunduğu üniversitede 21 yıldan fazla görev süresi olan öğretim elamanlarının, kurumun işleyişi, idarecilerin hal ve davranışları konusunda daha net bilgileri olduğu için ne koşullarda ne tür bir davranış sergilenmesi hususunda daha tecrübeli oldukları söylenebilir. Bu durumda onların daha az sessizlik davranışı sergilemelerine sebep olabilir. Özellikle 6-10 yıl ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik algı düzeylerinin birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretim elemanlarının okul ortamı, duygu, izolasyon alt boyutları ve ölçek toplam ortalamalarının en yüksek sessizlik düzeyine sahip olması, çalıştıkları ortama alışma ve ortamı tanıma, temkinli olma, deneyim eksikliği ve tepki almaktan çekinme gibi sebeplerden kaynaklı olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Literatür incelendiğinde, Yaman ve Ruçlar (2014) genç öğretim elemanlarının iş ile ilgili konular ve tecrübe eksikliğinden kaynaklanan endişelerinden dolayı sessizleştiklerini, yaşları dolayısıyla tecrübe ve statüleri arttıkça örgütsel sessizlik algılarının da düştüğünü belirtmektedir. Şenel (2019) yaptığı çalışmada, 25 yıl ve üzeri deneyimi olan öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyinin en düşük seviyede olduğunu göstermiştir. Benzer bir şekilde Crockett (2013) de yıl bazında deneyim eksikliğinin örgütsel sessizliğe katkısı olabileceği görüşünü savunmaktadır. Çakıcı (2007) ve Bayram (2010) da çalışmamızın sonucu destekler şekilde kıdem azaldıkça örgütsel sessizlik düzeylerinin arttığını aktarmışlardır. Çetindere (2019) ise aksi bir şekilde en yüksek düzeyde sessizlik algısına sahip grubun 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olan öğretmen grubu olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kahveci ve Demirtaş (2010: 54) yaptıkları araştırmada, kurumdaki görev yılına bağlı olarak bir örgütte yönetici, öğretmen ve çevre açısından sessizlik düzeyinde anlamlı farklılıklar bulmuştur. Öğretmenlerle ilgili çeşitli araştırmalar, okul saatlerinin örgütsel sessizlik algılarını etkilemediğini ortaya koymuştur (Dönmez, 2016: 105; Öztürk, 2014: 56).

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının okul ortamı, sessizliğin kaynağı, yönetici ve izolasyon alt boyutlarındaki ve ölçek toplamında sessizlik düzeylerinin görev yaptıkları üniversitelere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir. Çankırı Karatekin, Kastamonu ve Kırıkkale üniversitelerinde görev yapan katılımcı öğretim elemanlarının okul ortamı, sessizliğin kaynağı, yönetici, izolasyon ve toplam sessizlik

düzeylerinin birbirine benzer olduğu görülmüştür. Duygu boyutunda ise Kastamonu üniversitesi çalışanlarının Kırıkkale üniversitesi çalışanlarına göre daha yüksek düzeylerde olduğu görülmüştür (p=0,02). Ancak, ölçek toplamında Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik düzeyinin Kastamonu ve Kırıkkale üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Örgütsel sessizliğin, öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteye göre önemli bir değişiklik göstermediği belirtilebilir.

Literatür incelendiğinde, Gökçe (2013) öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmasında, kurum farklılığından kaynaklanan anlamlı bir değişiklik tespit etmemiştir. Çetindere (2019), öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre sessizlik düzeyleri bazında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Evren ise (2019) öğretim elemanları üzerine yaptığı araştırmasında, fakültelerde ve yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarına göre daha sessiz olduklarını saptamıştır. Yaman ve Ruçlar (2014)'ın araştırmasına göre, mühendislik fakültesinde bulunan öğretim elemanlarının en yüksek örgütsel sessizlik düzeyine; Teknik Eğitim ve Teknoloji fakültesinde bulunan öğretim elemanlarının ise en az örgütsel sessizlik düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçeğin genelinden alınan ortalama puanlara ve araştırmada yer alan mizah tarzı ölçeğinin ölçümleri altında alınan puanlara bakıldığında öğretim elemanlarının mizah algılarının ortalamanın altında olduğu görülmektedir. Mizah araştırmasına katılan öğretim elemanlarının genel ve ek algısal parametrelerinin ortalama puanları ve standart sapmaları kontrol edildiğinde, en düşük puan alaycı mizah (x=1.14±.37) boyutunda görülürken, en yüksek puan birincil olarak onaylayıcı mizah (x=3.82±1.0) ve ikincil sırada üretici sosyal mizah (x=2.43±.85) boyutunda görülmektedir. Ulaşılan bu sonuç ile Öztürk'ün (2015) araştırma bulguları ile kısmen tutarlılık göstermektedir. Öztürk (2015) araştırmasında okul yöneticilerinin 'onaylayıcı mizah' tarzının yüksek düzeyde ve diğer mizah tarzlarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dinç (2018) de yaptığı çalışmasında, öğretmenlerin görüşlerine göre ilkokul yöneticilerinin en çok onaylayıcı mizah tarzını, en az düzeyde ise alaycı mizahı kullanmaları çalışmamızla paralellik taşımaktadır. Çalışmamızda ortaya çıkan onaylayıcı mizahın en çok kullanıldığı sonucu, alanyazında da birçok çalışmayla benzerlik

taşımaktadır (Özdemir ve Recepoğlu, 2010; Recepoğlu ve Özdemir, 2012; Recepoğlu, 2015; Yerlikaya, 2009; Recepoğlu, 2011).

Araştırmanın bulgularına göre, öğretim elemanlarının alaycı mizah ve üretici sosyal mizah düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Kadın ve erkek öğretim elemanlarının alaycı mizah ve üretici sosyal mizah düzeyleri benzer oranda gözükmektedir. ($p>0,05$).

Onaylayıcı mizah, reddedici mizah, mizahi olmayan tarz ve toplam boyutlarının cinsiyete göre farklı olduğu görülmüştür ($p=0,01$). Kadınların onaylayıcı mizah düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkeklerin ise toplam, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Ölçek toplamında, öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre mizah düzeylerinde anlamlı farklılıklar gösterdiği anlaşılmaktadır. Erkek öğretim elemanlarının mizah düzeylerinin kadın öğretim elemanlarına oranla yüksek olduğu ve erkek öğretim elemanlarının daha fazla mizah anlayışına sahip oldukları belirtilebilir.

Akyol (2016), araştırma sonuçlarına paralel olarak, okul yöneticilerinin kullandıkları mizah stillerine ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin reddedici mizah ve mizah dışı tarz yanlılığının alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna varmıştır. Abel ve Maxwell'in (2002) araştırmasında da cinsiyete göre anlamlı farklılık görülmüştür. Aslan'ın (2016) yaptığı araştırma sonucunda ise kadın ve erkek öğretmenlerin mizah tarzları puanları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Recepoğlu (2011) öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzlarını incelediği çalışmasında, okul müdürlerinin mizah tarzlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirtmiştir. Sepetçi (2010) ve Ay, Gökler ve Koçak'ın (2013) araştırmaları sonucunda da cinsiyet ve mizah tarzları arasında anlamlı bir farklılık tespit edememiştir.

Mizah duygusu asırlardan beri toplumdan Topluma, kültürden kültüre farklılık göstermektedir ve her kültürde bu duygu doğru biçimde yorumlanıp ifade edilememektedir. Bu anlamda cinsiyet değişkeni ile mizah kavramında yapılan çalışmaların bulgularının birbirinden farklı olması somut bir kavram olan mizahın ölçülmesindeki güçlüklerden ve değişkenliklerden kaynaklanabilir.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre mizah düzeylerinin, alaycı mizah, üretici sosyal mizah ve onaylayıcı alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Evli ve bekâr olan öğretim elemanlarının alaycı mizah, üretici sosyal mizah, onaylayıcı ve ölçek toplam mizah düzeylerinin benzer olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Çalışmada reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz alt boyutlarının medeni duruma göre farklılık taşıdığı görülmüştür ($p=0,01$). Evli olan bireylerin reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin bekâr katılımcılara göre daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek toplam puanı incelendiğinde, öğretim elemanlarının medeni durumlarının mizah anlayışlarını etkilemediği ortaya çıkmaktadır. Akkaya (2011) ise evlilerin mizah puanlarının bekarlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mermi (2015) öğretmenler üzerine yaptığı çalışmasında, medeni durum değişkenine göre toplam madde boyutunda anlamlı farklılık ortaya çıktığını, bulguya göre bekâr öğretmenlerin evlilere oranla mizah tarzları ölçeğindeki maddeleri daha çok desteklediklerini vurgulamaktadır.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının alaycı mizah ve üretici sosyal mizah düzeylerinin idari görevleri olması durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, idari görevi olan veya olmayan öğretim elemanlarının alaycı mizah ve üretici sosyal mizah düzeylerinin birbirine yakın ve benzer olduğu görülmektedir.

Onaylayıcı mizah, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz boyutlarının idari görev olması durumuna göre anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,01$). İdari görev sahibi olan katılımcı öğretim elemanlarının onaylayıcı mizah düzeylerinin olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İdari görev sahibi olmayan katılımcı öğretim elemanlarının ise reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin İdari görev sahibi olan katılımcılara göre daha yüksek seviyelerde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alaycı mizah tarzının başkalarını aşağılamak, küçük düşürmek, incitmek, başkaları üzerinde baskı oluşturarak kendisini daha üstün göstermek için kullanılan mizah tarzı olduğu düşünüldüğünde, öğretim elemanlarının idari görevi olup olmaması durumuna göre hem aynı düzeyde hem en düşük düzeyde alaycı mizah ortalamalarının olması çalışma ortamında çok da sağlıksız bir iklimin yer almadığına işaret etmektedir.

Recepoğlu'nun (2011) yaptığı çalışmada, okul müdürlerinin mizah tarzlarını belirlemek için yapılan frekans analizi sonucunda öğretmenlerin % 40.2'si okul müdürünün onaylayıcı mizah tarzına sahip olduğunu; öğretmenlerin % 28.6'sı okul müdürünün üretici mizah tarzına sahip olduğunu belirtmesi, çalışmamızda ortaya çıkan onaylayıcı ve reddedici mizah tarzları boyutlarının idari görevi olan öğretim elemanlarında yüksek çıkmasıyla paralellik göstermektedir. Dinç'in (2018) araştırmasına göre; okul yöneticilerinin çok fazla mizah kullanmadıkları, tercih ettikleri mizah türünde ise daha çok onaylayıcı mizah tarzını en az ise alaycı mizah tarzını kullanmayı tercih ettikleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre mizah tarzları incelendiğinde, tüm alt boyutlarda (alaycı mizah, üretici sosyal mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah, mizahi olmayan tarz) kadro/unvan değişkeninin farklılık yarattığı görülmüştür. Profesör unvanına sahip olan öğretim elemanlarının sade alaycı mizah düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Doçent kadrosuna sahip olan öğretim elemanlarının üretici sosyal mizah ve onaylayıcı mizah düzeylerinin daha yüksek ve reddedici mizah ile mizahi olmayan tarz düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırma görevlilerinde ise tam tersi bir şekilde, alaycı mizah, üretici sosyal mizah ve onaylayıcı mizah düzeylerinin en düşük, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek toplam puanı incelendiğinde, unvana göre mizah anlayışı en yüksek olan kadronun araştırma görevlileri olduğu, en düşük mizah anlayışına sahip kadronun ise doçentler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma görevlilerinin en yüksek mizah anlayışına sahip olmaları, kadroda yer alan öğretim elemanlarının bir çoğunun yaşlarının daha genç jenerasyon olabilme ihtimalinden kaynaklandığı düşünülebilir. Araştırma görevlisinden sonra en yüksek mizah anlayışına sahip olan kadronun profesörler olduğu görülmektedir. Bu noktada, üniversitelerdeki hiyerarşik yapı düşünüldüğünde, profesörler en üst sırada yer aldığı için, bunun verdiği rahatlıktan kaynaklı olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Literatür incelendiğinde, benzer ve farklı sonuçlara ulaşan çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmada en yüksek mizah anlayışına sahip kadronun araştırma görevlileri olduğu sonucuna istinaden ve sebebini yaş faktörü olarak yorumlandığı için Mermi'nin (2015) çalışmasında da 20-30 yaş grubu öğretmenlerin 41 yaş ve üzeri öğretmenlere göre mizah toplu madde

puanlarının daha yüksek sonucunun çıkması bir paralellik göstermektedir. Talbot da (2000) hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada akademik unvan ve az ya da fazla mizah kullanımı arasında çok küçük ama anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Diğer bir taraftan da, genç öğretim elemanlarının daha yüksek düzeyde mizah kullandıklarını, yaş artıkça mizah kullanım düzeyinin düştüğünü vurgularken mizah ile yaş arasındaki farkın anlamlı olmadığı sonucuna varmıştır. Diğer bir taraftan da, akademik unvan değişkenine göre öğretim elemanlarının saldırgan mizah dışındaki mizah tarzlarında anlamlı düzeyde farklılaşma bulunamayan çalışmalarda mevcuttur (Tümkaya vd., 2008; Tümkaya, 2006).

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının mizah tarzları tüm alt boyutlarda (alaycı mizah, üretici sosyal mizah, Onaylayıcı mizah, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz) kıdem yıllarına göre farklılık göstermiştir. Kıdem yılları 1-5 yıl arasında olan öğretim elemanlarının üretici mizah ve onaylayıcı mizah düzeylerinin daha düşük olduğu, reddedici mizah, mizahi olmayan tarz düzeylerinin ve ölçek toplamında daha yüksek seviyelerde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Alaycı Mizah ve üretici düzeylerinin ise kıdem yılı 21 yıl ve üzerinde olan öğretim elemanlarında daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Ölçek toplam sonucuna göre, öğretim elemanlarının mizah tarzlarında kıdem yıllarına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Bu bağlamda, 1-5 yıl arası kıdemi olan öğretim elemanı en yüksek mizah anlayışına sahipken, 11-20 yıl kıdemi olan öğretim elemanı en düşük mizah anlayışına sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu sonuç doğrultusunda, öğretim elemanlarının mesleki kıdemleri arttıkça belli oranda mizahi yönlerinin azaldığı belirtilebilir. Bu noktada 1-5 yıl kıdemi olan öğretim elemanlarının yaşlarının daha genç olduğunu düşünecek olursak, genç kuşak öğretim elemanlarının mizahi yönlerinin daha fazla olduğu şeklinde yorumlayabiliriz.

Literatür incelendiğinde, Mantı da (2016), okul yöneticilerinin mizah tarzlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılaştığını belirtmektedir. Mermi (2015) ise çalışmamıza paralel bir şekilde, öğretmenlerin mizah tarzlarının kıdem değişkenine göre anlamlı farklılıklar taşıdığını belirtmektedir. 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin, daha üst kıdem grubu öğretmenlere göre mizah toplam puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fındıklı (2013) okul yöneticileriyle yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre ise 16-20 yıllık kıdemi olan idarecilerin kendini geliştirici mizah seviyelerinin diğer gruplara göre daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Öztürk (2015) çalışma bulgularında okul yöneticilerinin

mizah davranışlarından mizahi olmayan tarz, reddedici mizah ve üretici sosyal mizah davranışlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Tam tersi bir şekilde, Özdemir ve Recepoğlu (2010) araştırmalarındaki kıdem ile mizah ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedirler. Recepoğlu (2011) öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzlarını incelediği çalışmasında, okul müdürlerinin mizah tarzlarının öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının mizah tarzlarının görev yaptıkları üniversiteye göre sadece alaycı mizah tarzı alt boyutunda farklılık göstermediği tespit edilmiştir (p=0,88). Üretici sosyal mizah, Onaylayıcı mizah, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz boyutlarının öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelere göre farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir (p=0,01). Kastamonu üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının üretici mizah ve onaylayıcı mizah düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür. Yine Kastamonu üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının ise reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin Çankırı Karatekin ve Kırıkkale Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek toplam puanına bakıldığında ise, Kastamonu Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının daha yüksek mizah anlayışına sahip oldukları, Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde görev yapanların ise daha düşük mizah anlayışına sahip oldukları sonucuna varılmaktadır. Literatür incelendiğinde, üniversiteleri ve mizahı bir arada işleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Fındıklı (2013) okul yöneticileri üzerine yaptığı araştırmasının sonucuna göre ise okul türü bazında anlamlı farklılıklara ulaşmıştır. Diğer bir yandan, Sepetçi (2010), okul yöneticilerinin mizah tarzlarının betimlenmesi adlı çalışmasında, yöneticilerin kullandıkları mizah tarzlarının mezun oldukları okul türüne göre farklılaşmadığını belirtmiştir.

Öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik düzeyleri ve mizah algıları arasındaki ilişkiye bakmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, okul ortamı algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerini düşüreceği, okul ortamı ile reddedici mizah arasında zayıf güçte ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu ve bağlantılı olarak da okul ortamı

algılarının yüksek olmasının reddedici mizah düzeyini artıracağı belirlenmiştir. Okul Ortamı ile Mizahi Olmayan Tarz arasında zayıf güçte ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu, diğer bir ifadeyle, okul ortamı algılarının yüksek olması mizahi olmayan tarz düzeylerini de yükselttiği görülmüştür. Duygu boyutu ile üretici sosyal mizah arasında zayıf güçte ve ters yönde anlamlı bir ilişkinin mevcut olması söz konusudur. Bu durumda duygu algılarının yüksek olması üretici sosyal mizah düzeylerini düşürecektir. Duygu boyutu ile onaylayıcı mizah arasında zayıf güçte ve ters yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygu algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerini azaltacaktır. Duygu boyutu ile Reddedici Mizah arasında zayıf güçte ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle, duygu algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerini arttığı şeklinde yorumlanmıştır. Duygu ile Mizahi Olmayan Tarz arasında orta düzeyde ve doğru orantılı, anlamlı bir ilişki olduğu vardır. Başka bir ifadeyle, duygu algılarının yüksek olması onaylayıcı mizah düzeylerini artıracaktır.

Örgütsel sessizliğin yönetici ile Üretici Sosyal Mizah ve Onaylayıcı Mizah düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu da katılımcı öğretim elemanlarının yönetici algılarının artması durumunda Üretici Sosyal Mizah ve Onaylayıcı Mizah düzeylerini az da olsa artıracaktır. Örgütsel sessizliğin diğer alt boyutu olan İzolasyon boyutu ile Mizahi Olmayan Tarz düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf güçte bir ilişki olduğu için, izolasyon düzeyi arttığında Mizahi Olmayan Tarz Mizah düzeyleri yükseltecektir.

Toplam sessizlik düzeyi ile Mizahi Olmayan Tarz düzeyleri arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretim elemanlarının mizahi olmayan tarz düzeyleri arttıkça az da olsa sessizlik düzeyleri de artış gösterecektir. Toplam Mizah düzeyi ile Okul Ortamı düzeyleri arasında çok zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretim elemanlarının mizah düzeyleri arttıkça az da olsa okul ortamı boyutunun arttığı tespit edilmiştir. Toplam Mizah düzeyi ile Duygu düzeyleri arasında çok zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle, katılımcı öğretim elemanlarının mizah düzeyleri arttıkça az da olsa duygu boyutunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasında güçlü bir ilişki olmamakla beraber, kısmen ve düşük bir düzeyde ilişki olduğu, genel hatlarıyla olumlu mizahın pozitif şekilde, olumsuz mizahın negatif yönde sessizliği etkilediği tespit edilmiştir.

Diğer bir yandan öğretim elemanlarının mizah tarzlarının örgütsel sessizliği yordayıp yordamadığına dair yapılan regresyon analizi sonucuna göre; mizah alt boyutlarından üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutlarının okul ortamını anlamlı düzeylerde yordadığı görülmüştür. Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin okul ortamını anlamlı şekilde yordamadığı belirtilebilir. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F= 8,42, p=0,01). Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin okul ortamından kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmakta olduğu sonucu çıkmaktadır.

Duygu düzeyinin mizah alt boyutlarından üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordandığı görülmektedir. Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygu düzeyini anlamlı şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F= 17,80, p=0,01). Alaycı mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygundan kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sessizliğin kaynağı düzeyinin mizah alt boyutlarından mizah alt boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordanmadığı görülmektedir (p>0,05). Elde edilen bu modelin anlamlı olmadığı görülmüştür (F= 1,36, p=0,24). Sessizliğin kaynağı düzeyinin mizah alt boyutları arasında çoklu düzeylerde bir ilişki oluşturmadığı sonucu çıkmaktadır.

Yönetici düzeyinin mizah alt boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordanmadığı görülmektedir (p>0,05). Elde edilen bu modelin anlamlı olmadığı ortaya çıkmaktadır (f= 1,54, p=0,18). Yönetici kaynaklı örgütsel sessizlik düzeyinin mizah alt boyutları arasında çoklu düzeylerde bir ilişki taşımadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Mizah alt boyutlarından alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz boyutlarının izolasyon düzeyini anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir (p<0,05). Üretici sosyal mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygu düzeylerini anlamlı şekilde yordamadığı ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F= 3,38, p=0,01). Alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin izolasyon kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmakta olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgütsel sessizlik düzeylerinin mizah alt boyutlarından alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları tarafından anlamlı düzeylerde yordandığı görülmektedir (p<0,05). Üretici sosyal

mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah düzeylerinin duygu düzeylerini anlamlı şekilde yordamadığı ifade edilebilir. Elde edilen bu modelin anlamlı olduğu görülmektedir (F= 18,26, p=0,01). Modelde üretici sosyal mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları duygu düzeyini %20 oranında açıklamaktadır (R^2=0,20). Alaycı mizah ve mizahi olmayan tarz düzeylerinin izolasyon kaynaklı örgütsel sessizlik düzeylerini arttırmakta olduğu sonucuna varılmaktadır.

Literatür incelediğinde, mizah ve örgütsel sessizliği öğretim elemanları üzerinde değil de okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde bir arada işleyen Zengin ve Gündüz'ün (2019) çalışmasına rastlanmıştır. Zengin ve Gündüz (2019) yaptıkları çalışma sonucunda belirtilen verilere ulaşmışlardır: Okul yönetiminin "mizahi olmayan tarzı" ile örgütsel sessizlik "öğretmen" ve "çevre" boyutları arasında pozitif yönde, reddedici mizah anlamında "öğretmen" ve örgütsel sessizliğin "çevresel" boyutları okul yönetimi arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Okul yönetiminin alaycı mizahi tarzı ile örgütsel sessizlik "öğretmen" ve "çevre" boyutları arasında pozitif yönde, okul yönetiminin "üretici sosyal mizah" ve örgütsel sessizliğin "öğretmen" boyutu arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Okul yönetiminin mizah tarzlarının örgütsel sessizlik ölçümleri üzerindeki yordayıcı etkileri ile de şu sonuçlara ulaşılmıştır: Okul yönetiminin "mizah dışı tarzı" örgütsel sessizliğin öğretmen ve çevre boyutlarının bir yordayıcısıdır. Okul yöneticilerinin "alaycı mizahı" örgütsel sessizliğin "öğretmen" boyutunun bir yordayıcısıdır.

Araştırma sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler verilebilir:

- Üniversiteler içerisinde problemlerin ifade edilmemesinden kaynaklanan sessizliğin, bir alışkanlık ve kültür haline gelmemesi için önlemler alınarak, öğretim elemanlarının sorunlarını rahat bir şekilde belirtebilecekleri bir atmosfer oluşturulabilir.

- Araştırma görevlilerinin örgütsel sessizlik düzeyleri değişik etkinliklerle farklılaştırılabilir ve bu unvana sahip öğretim elemanların sessizliğine sebep olan etkenler detaylı içimde araştırılabilir.

- Mesaj kutuları gibi öneri sistemleri oluşturulabilir, bu sayede öğretim elemanları taleplerini ilk etapta daha rahat iletebilir ve bu şekilde bir güven ve bir çeşit iletişim ortamı gerçekleşebilir.

- Öğretim elemanlarını toplayarak kahve saatleri, yemek ve tanışma gibi aktiviteler planlayarak öğretim elemanlarının hem güzel vakit geçirerek mizah düzeylerinin arttırılması hem de idarecilere problemlerini kolaylıkla ifade edebilecekleri bir ortamla örgütsel sessizlik düzeylerinin azaltılması sağlanabilir.

- Özellikle idareciler, sessizlik düzeyi en az olan profesörler ve kıdemli öğretim elemanları çalışanları stresten uzaklaştırmak, güzel bir atmosfer yaratmak, kişiler arası ilişkileri pozitif şekilde iyileştirmek adına mizahtan faydalanabilir. Örgüt paydaşlarının iletişim kurarken mizah kullanımını destekleyebilir.

- Hiyerarşinin mevcut olduğu kurumlarda, yeni fikirlerin üretilmesi ve görüşlerin sunulması kolay olmamaktadır. Üniversiteler bu anlayıştan uzak olmalı, unvana ve kıdeme göre bireyin önemsenmesi yerine her öğretim elemanının önerilerine değer verilip dikkate alınması üniversiteleri istenen amaca ve başarıya daha kolay götürebilir.

- Üniversitelerde nasıl daha esnek olunabilir ve herkesin fikirleri nasıl daha iyi değerlendirilebilir diye ekipler kurulabilir.

- Bu araştırma Çankırı Karatekin Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversite'nde yapılmıştır. Araştırma diğer üniversitelerde Türkiye genelinde yapılabilir. Ayrıca araştırma özel üniversiteleri de kapsayacak biçimde gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

Abel, M. H., & Maxwell, D. (2002). Humor and affective consequences of a stressful task. *Journal of Social and Clinical Psychology*, *21*(2), 165-190.

Akan, B. B. ve Oran, F. Ç. (2017). Akademisyenlerin örgütsel sessizlik algilari: konuya ilişkin bir uygulama. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *6* (5), 72-90.

Alpaslan, A. M. (2010). *Örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğretim elemanları üzerinde bir araştırma.* [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

Altinkurt, Y. (2014). The relationship between school climate and teachers' organizational silence behaviors. *The Anthropologist*, *18*(2), 289-297.

Ateş, Ö. T. Ve Önder, E. (2018). Eğitimcilerin örgütsel sessizliklerinde cinsiyetin ve medenî durumun etkisi: Bir meta analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *34*(3), 786-803.

Aslan, H. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile cinsiyetlerine göre mizah tarzlarının incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.

Ay, Ö., Gökler, R. ve Koçak, R., (2013). Mizah tarzları, yaratıcılık ve yaşam doyumu: ortaöğretim öğrencileri üzerinde bir inceleme. *International Journal of Social Science Studies*, 6 (6), 739-767.

Aydın, A. (2005a). Hemşirelik ve mizah. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9 (1), 1-5.

Aysen, B. (2017). *Üniversitelerde yönetici sessizliğinin teorik temelleri ve yönetici sessizliği ölçeği geliştirme çalışması.* [Doktora Tezi]. Mersin Üniversitesi.

Babad, E. Y. (1974). A multi-method approach to the assessment of humor: A critical look at humor tests. *Journal of Personality*, *42*(4), 618-631.

Bahadır, Z. ve Certel, Z. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel sessizlikleri ile örgütsel adanmışlıklarının incelenmesi. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 17(1).

Batmunkh, M. (2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma.* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.

Bayram. T. Y. (2010). *Üniversitelerde örgütsel sessizlik*. [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Beheshtifar, M., Borhani, H., & Moghadam, M. N. (2012). Destructive role of employee silence in organizational success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *2*(11), 275.

Berk, R. A. (2001). The active ingredients in humor: Psychophysiological benefits and risks for older adults. *Educational Gerontology*, *27*(3-4), 323-339.

Bildik, B. (2009). *Liderlik tarzları, örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

Bowen, F. ve Blackmon, K. (2003). "Spirals of silence: The dynamic effects of diversity on organizational voice". *Journal of management Studies*, 40(6), 1393-1417.

Brinsfield, C. T. (2009). *Employee silence: Investigation of dimensionality, development of measures, and examination of related factors*. [Doctoral Thesis]. The Ohio State University.

Brinsfield, C. T. (2013). Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(5), 671-697.

Critchley, S. (2020). *Mizah üzerine*. (S. Sam, Çev.) MonoKL Yayınları.

Crockett, D. (2013). *Teacher silence in South Carolina public schools*. [Doctoral Thesis]. University of South Carolina.

Brooks, G. P. (1992). *Humor in leadership: State of the art in theory and practice*. (ED 417 113). ERIC. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED417113.pdf

Bulunuz, A. (2019). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: Bir alan araştırması.* [Yüksek Lisans Tezi]. Kırklareli Üniversitesi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (20.baskı). Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem.

Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (28.baskı). Pegem Akademi: Ankara.

Büyükyılmaz, O. (2018). *İş hayatında mizah kullanımı*. Ekin Yayınevi.

Cemaloğlu, N. (2017). *Mutlu okulun sihirli anahtarı*. 23.07.2021 tarihinde https:// https://www.kamudanhaber.net/mutlu-okulun-sihirli-anahtari-makale,3367.html sayfasından erişilmiştir.

Cemaloğlu, N., Recepoğlu, E., Şahin, F., Daşçı, E. ve Köktürk, O. (2012). Mizah davranışları ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 10* (4), 693-716.

Cemaloğlu, N. ve Yenel, K. (2017). Örgütsel sessizlik. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu. (Ed.), *Örgütsel Davranış ve Yönetimi* (s. 305-330). Pegem.

Ceviz, T. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin işle bütünleşme ile örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Chen, G. and Martin, R. A. (2007). A comparison of humor styles, coping humor, and mental health between chinese and canadian university students. *International Journal of Humor Research, 20* (3), 215-234.

Cornett, C. E. (1986). *Learning through laughter: Humor in the classroom* (ED 276 028). ERIC. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED276028.pdf

Crockett, D. A. (2013). *Teacher silence in South Carolina public schools* . [Doctoral Thesis]. University of South Carolina.

Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri Ve Dinamikleri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *16*(1), 145-162.

Çakıcı, A. (2008). Örgütlerde sessiz kalınan konular sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(1), 117-134.

Çakıcı, A. (2010). *Örgütlerde işgören sessizliği*. Detay Yayıncılık.

Çalıkoğlu, U. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ve yaratıcı düşünme eğilimleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi.

Çelebi, I. (2018). *Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide öğrenilmiş çaresizliğin rolü: Kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir alan araştırması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Çelik, F. (2014). *Ortaokul müdürlerinin mizah davranışları ile öğretmenleri etkileme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri (Muş ili örneği).* [Yüksek Lisans Tezi]. Yüzüncü Yıl Üniversitesi.

Çetindere, E. D. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.

Daşcı, E. (2014). *İlköğretim kurumu yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Decker, W. H. (1987). Managerial humor and subordinate satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, *15*(2), 225-232.

Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Ö. G. (2013). The relationship between employee silence and organizational commitment in a private healthcare company. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *99*, 691-700.

Detert, J. R., Burris, E. R., Harrison, D. A. & Martin, S. R. (2013). Voice flows to and around leaders: understanding when units are helped or hurt by employee voice. *Administrative Science Quarterly*, *58* (4), 624-668.

Dinç, Ü. G. (2018). *İlkokul yöneticilerinin mizah kullanma tarzları ile öğretmenlerin stres yaşama düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

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.

Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Durak, İ. (2014). Örgütsel sessizliğin demografik ve kurumsal faktörlerle ilişkisi: öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *28* (2), 89-108.

Durak, İ. (2018). *Korku kültürü ve örgütsel sessizlik*. Ekin Yayınevi.

Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, *40*(6), 1359-1392.

Eder, D & Stanford, S. (1984). Adolescent humor during peer interaction. *Social Psychology Quaerterly*, *47* (3), 235-243.

Erdoğan Akça, B. (2018). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerin) kullandıkları mizah tarzlarına göre duygu yönetimi becerilerinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

Eren, E. (2003). *Yönetim organizasyon*. Beta Yayınları.

Evren, H. U. (2019). *Öğretim elemanlarının bakış açısıyla örgütsel sessizlik*. [Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.

Fapohunda, T. N. (2016). Organizational silence: Predictors and consequences among university academic staff. *International Journal for Research in Social Science and Humanities Research, 2*(1), 83-103.

Fettahlıoğlu, Ö. O. ve Demir, S. (2014). Konuşma hürriyetinin yanında sessiz kalma seçeneği: üniversite akademik personelinin örgütsel sessizlik ve whistleblowing (ifşa etme) hakkındaki görüşleri. *Akademik Bakış Dergisi, 45*, 1-26.

Fındıklı, E. B. (2013). *Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişki.* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

Frymier, A. B. & Wanzer, M. B. (1998). *Make em laugh and they will learn: A closer look at the relationship between perceptions of instructors" humor orientation and student learning* (ED427377). ERIC. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED427377.pdf

Gawronski, P., Nawojczyk, M., & Kulakowski, K. (2014). *Opinion formation in an open system and the spiral of silence.* [Çevrim-içi: https://arxiv.org/pdf/1407.2742.pdf*arXiv*], Erişim tarihi: 09.07.2021.

Gökçe, N. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel sessizlik düzeyleri*. [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.

Güler, Ç. ve Sur, H. (2018). *Bütün yönleriyle yönetim ve mizah*. Ankara: Yazıt Yayınları

Holt, D. G. (1993). *Humor as a coping mechanism: Dealing with manifestations of stress associated with children identified as gifted and talented*. [Doctoral Thesis]. Purdue University.

Howe, N. E. (2002). The origin of humor. *Medical hypotheses*, *59*(3), 252-254.

Kahveci, G. (2010). *İlköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler*. [Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.

Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2013). Öğretmenler için örgütsel sessizlik ölçeği geliştirme çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *12*(43), 167-182.

Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının iş gören performansına etkisi ve bir uygulama.* [Yüksek Lisans Tezi]. Atılım Üniversitesi.

Karagöz, O. (2009). *İlköğretim Türkçe öğretmenlerinin mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi* (Yirmi altıncı Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kolay, A. (2012). *Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

Kuiper, N. A., Martin, R. A., & Olinger, L. J. (1993). Coping humour, stress, and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, *25*(1), 81-96.

Kuiper, N. A., & Martin, R. A. (1998). Laughter and stress in daily life: Relation to positive and negative affect. *Motivation and emotion*, *22* (2), 133-153.

Lintott, S. (2016). Superiority in humor theory. *The Journal of Aesthetics and Art Criticism*, *74* (4), 347-358.

Managheb, S. E., Razmjooei, P., Jahromi, M. R., Hosseini, M. & Amirianzadeh, M. (2018). Mediating role of organizational silence in the relationship between organizational climate and job performance. *Amazonia Investiga*, *7* (12), 87-93.

Mantı, M. (2020). *Akademisyenlerde örgütsel stres ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki*. [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

Martin, R. A. (1998). Approaches to the sense of humor: A historical review. In *the sense of humor*. [Çevrim-içi: http://www.humoursummerschool.org/01/articlesNhandouts/ApproachesSoH.pdf], Erişim tarihi: 15.09.2020.

Mermi, F. Ö. (2015). *Öğretmenlerin mizah tarzları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki.* [Yüksek Lisans Tezi]. Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

Mert, M. (2014). *Okul yöneticilerinin mizah tarzları ve disiplin anlayışları arasındaki ilişkinin öğretmen görüşleri açısından incelenmesi.* [Yüksek Lisans Tezi]. Erciyes Üniversitesi.

Meyer, J. C. (2000). Humor as a double edged sword: Four functions of humor in communication. *Communication Theory* , *10* (3), 310-331.

Milliken, F.J., & Morrison, E.W. (2003). Shades of silence: Emerging themes and future directions for research on silence in organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1564-1568.

Milliken, F. J., E. W. Morrison ve P. F.Hewlin, (2003). An exploratory study of employee silence: ıssues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40 (3), 1453-1476

Morreall, J. (2012). *Philosophy of humor*. [Çevrim-içi: https://plato.stanford.edu/archives/fall2020/entries/humor/], Erişim tarihi: 10.08.2021.

Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, *25*(4), 706-725.

Morrison, E. W. & Milliken, F. J. (2003). Speaking up, remaining silent: The dynamics of voice and silence in organizations. *Journal of Management Studies*, *40*(6), 1353-1358.

Moss, J. H. (2010). *The role of similar humor styles in initial romantic attraction*. [Doctoral Thesis]. University of North Carolina Wilmington.

Nartgün, Ş. S. ve Demirer, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(*2), 139-156.

Noelle-Neumann, E. (1977). Turbulences in the climate of opinion: Methodological applications of the spiral of silence theory. *Public Opinion Quarterly*, 41, 143-158.

Oktuğ, Z. (2019). *İş yerinde mizah "mizahın örgütsel bağlamda değerlendirilmesi"*. Ankara: Nobel.

Özdemir, S. ve Recepoğlu, E. (2010, Mayıs 01-02). *Örgütsel sağlık ve mizah*. V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi, Antalya, Türkiye.

Özüpek, A. A. (2019). *Örgütsel sessizlik, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişki: İnşaat sektörü üzerine bir çalışma.* [Doktora Tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.

Öztürk, H. (2014). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Mevlana Üniversitesi.

Öztürk, B. (2015). *Okul yöneticilerinin mizah davranışlarına göre sergiledikleri liderlik biçimleri.* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.

Perlow, L. A. & Williams, S. (2003). Is silence killing your company, harward business review. [Çevrim-içi: https://hbr.org/2003/05/is-silence-killing-your-company], Erişim tarihi: 10.07.2021.

Premeaux, S. F. (2001). *Breaking the silence: toward and understanding of speaking up in the workplace.* [Doctoral Thesis]. Louisiana State Üniversitesi.

Premeaux, S.F. & Bedeian, A.G. (2003). Breaking the silence: the moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1539-1562.

Podsakoff Philip M., Mackenzıe Scott B., Paıne Julie Beth & Bachrach Daniel G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

Recepoğlu, E**.** (2011). *Öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ve okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki*. [Doktora Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Recepoğlu, E, Kılınç A. Ç., & Çepni, O. (2011). Examining teachers' motivation level according to school principals' humor styles. *Educational Research and Reviews, 6 (*17*),* 928-934.

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 tarzı ile öğretim liderliği davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal of Education, 4*(3), 31-46.

Recepoğlu, E. (2017). Mizah. S. Özdemir ve N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (2. Baskı, s. 475-508). Ankara: Pegem.

Resmi Gazete (2018). Yükseköğretim kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılması hakkında kanun. [Çevrim-içi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11.html], Erişim tarihi: 15.09.2020.

Ruch, W., & Carrell, A. (1998). Trait cheerfulness and the sense of humour. *Personality and Individual Differences, 24*(4), 551-558.

Sağlam, A. C., Yorulmaz, Y. I., Anasiz, B. T., Colak, I. ve Dumlu, N. N. (2018). Prediction of academic staffs' organizational silence through their power distance perceptions. *Üniversitepark Bülten, 7*(2), 143-166.

Sanford, S., & Eder, D. (1984). Adolescent humor during peer interaction. *Social Psychology Quarterly*, 47(3), 235-243.

Sankovic, D. (2018). *The impact of organizational silence: motives and consequences related to failure to report observed coworkers' wrongdoing*. [Doctoral Thesis]. Northcentral University.

Sayar, B**.** (2012). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile umutsuzluk ve boyun eğici davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

Sepetçi, C. (2010). *Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının betimlenmesi.* [Yüksek Lisans Tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.

Spigner, K. E. (2016). *When silence speaks louder than words: examining the perceptions and experiences of women who work ın faith-based organizations where organizational silence ıs present*. [Doctoral Thesis]. Northeastern University.

Szabo, A. (2003). The acute effects of humor and exercise mood and anxiety. *Journal of Leisure Research,* 35, 125-162.

Uğur, S. S. (2018). *Örgütsel sessizlik ile kişilik tipolojileri arasındaki ilişki*. Ankara: Pegem Akademi.

Üstün, F. (2017). *Yükseköğretim yöneticilerinin liderlik stilleri ve örgütsel sessizlik*. Ankara: Gece Kitaplığı.

Şahin, A. (2018). *Yönetsel ve eğitsel araç olarak eğitim kurumlarında mizah*. Ankara: Anı Yayıncılık

Talbot, L.A. (2000*).* Burnout and humor usage among ommunity college nursing faculty members. *Community College Journal of Research & Practice, 24(5), 359-374.*

Topuz, S**.** (1995). *The relation among popularity, sense of humor and academic achievement*. [Master of Education Thesis]. The Middle East Tehnical University.

Tulunay Ateş, Ö., Önder, E. (2019). Eğitimcilerin örgütsel sessizliklerinde cinsiyetin ve medenî durumun etkisi: bir meta analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 34*(3), 786-803

Turan, M. F. ve Çınar, Ö. (2019). *Örgütsel sessizlik ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ağrı örneği*. İstanbul: Hiperyayın.

Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Tümkaya, S. (2006). Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve mizahı yordayıcı değişkenler. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 23, 200-208.

Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2008). Emotional intelligence, humor style and life satisfaction: A study on university academic staff. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(30), 1-18.

Türk Dil Kurumu. (2020). *Türk dil kurumu sözlükleri*. [Çevrim-içi: https://tdk.gov.tr/index.php?options=com_bts], Erişim tarihi: 10.08.2020.

Van Dyne, L., Ang, S. & Botero, I.C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multi-dimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 6, 1361- 1369.

Vural, A**.** (2004). *Mizah ve gülmenin insan yaşamındaki yeri ve önemi*. [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.

Yaman, E. ve Ruçlar, K. (2014). Örgüt kültürünün yordayıcısı olarak üniversitelerde örgütsel sessizlik. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 36-50.

Yanık, C. (2012). *Örgütsel sessizlik ile güven arasındaki ilişki ve eğitim örgütlerinde bir araştırma.* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.

Yardımcı, İ. (2010). Mizah kavramı ve sanattaki yeri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *3*(2), 1-41.

Yerlikaya, E. (2009). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile algılanan stres, kaygı ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.

Yenel, K. (2016). *İlkokul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik biçimleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki.* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Yüksek Öğretim Kurulu. (2020). *Yükseköğretim kanunu.* [Çevrim-içi: http://www.yok.gov.tr/], Erişim tarihi: 07.07.2020.

Zengin, T. ve Gündüz, H. B. (2019). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisi. *Yıldız Journal of Educational Research,* 4 (1), 1-21.

EKLER

EK A Örgütsel Sessizlik Ölçeği İzni

Gmail Seda Yılmaz Saka <sedayilmaz.eng@gmail.com>

örgütsel sessizlik ölçeği uygulama izni ve uyarlama talebi
5 ileti

Seda Yılmaz Saka <sedayilmaz.eng@gmail.com> 25 Haziran 2020 01:11
Alıcı: gokhannkahveci@gmail.com

Merhaba Gökhan bey,

Ben Seda YILMAZ SAKA. Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde Yabancı Dillerde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktayım. Kastamonu Üniversitesi'nde de Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi'nde yüksek lisans yapmaktayım. Tez konumu "ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ MİZAH DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" olarak belirledim. Ve incelediğim tezlerde sizin geliştirdiğiniz ölçek dikkati çekti. Geliştirdiğiniz ölçek öğretmenler için olmasına rağmen araştırdığım tezlerde ölçeğin öğretim elemanlarına da uyarlanmış şekilde uygulanmış olduğunu gördüm (örn: Buse ÇELİK
ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME VE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ).

Bu uyarlamayı ben yapabilir miyim? Yoksa sizde mevcut mu? Mevcutsa bana göndermeniz ve ölçeğinizi uygulamam mümkün mü? Şimdiden çok teşekkür ederim...

Seda YILMAZ SAKA
05357400143

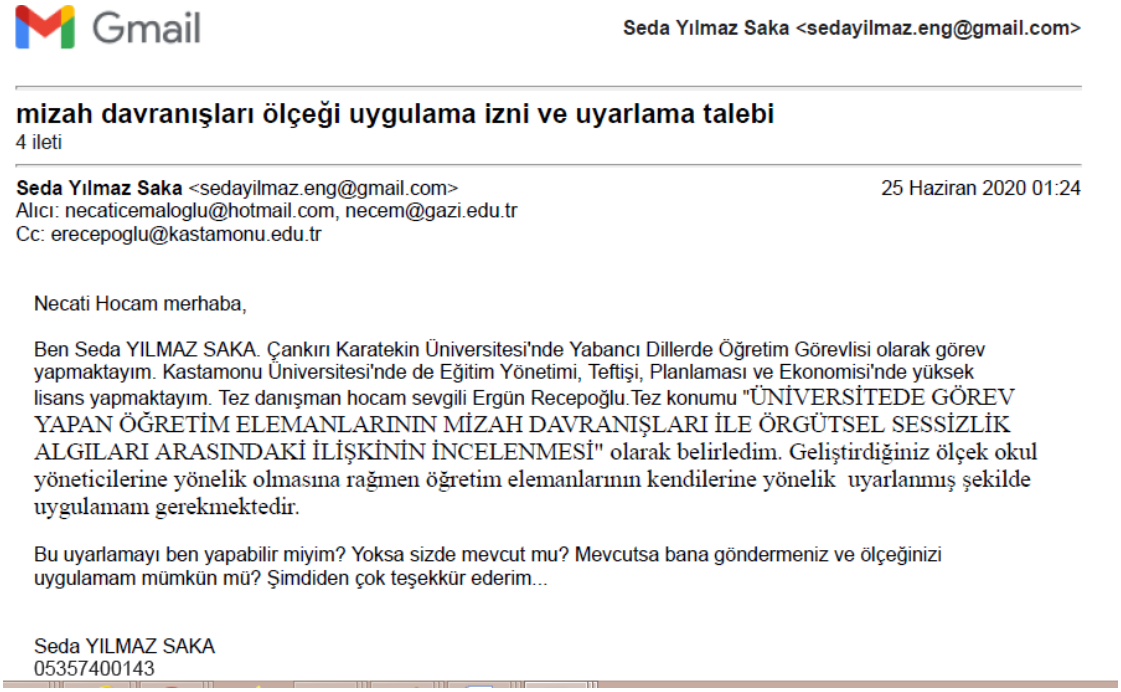
Gökhan KAHVECİ <gokhannkahveci@gmail.com> 25 Haziran 2020 03:39
Alıcı: Seda Yılmaz Saka <sedayilmaz.eng@gmail.com>

Merhaba Seda Hocam

Geliştirmiş olduğumuz Örgütsel Sessizlik Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Öğretim elemanlarına bu şekli ile uygulayabilirsiniz. Başarılar dilerim.

25 Haz 2020 Per, saat 01:11 tarihinde Seda Yılmaz Saka <sedayilmaz.eng@gmail.com> şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]
--
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

EK B Mizah Tarzları Ölçeği İzni



Gmail Seda Yılmaz Saka <sedayilmaz.eng@gmail.com>

mizah davranışları ölçeği uygulama izni ve uyarlama talebi
4 ileti

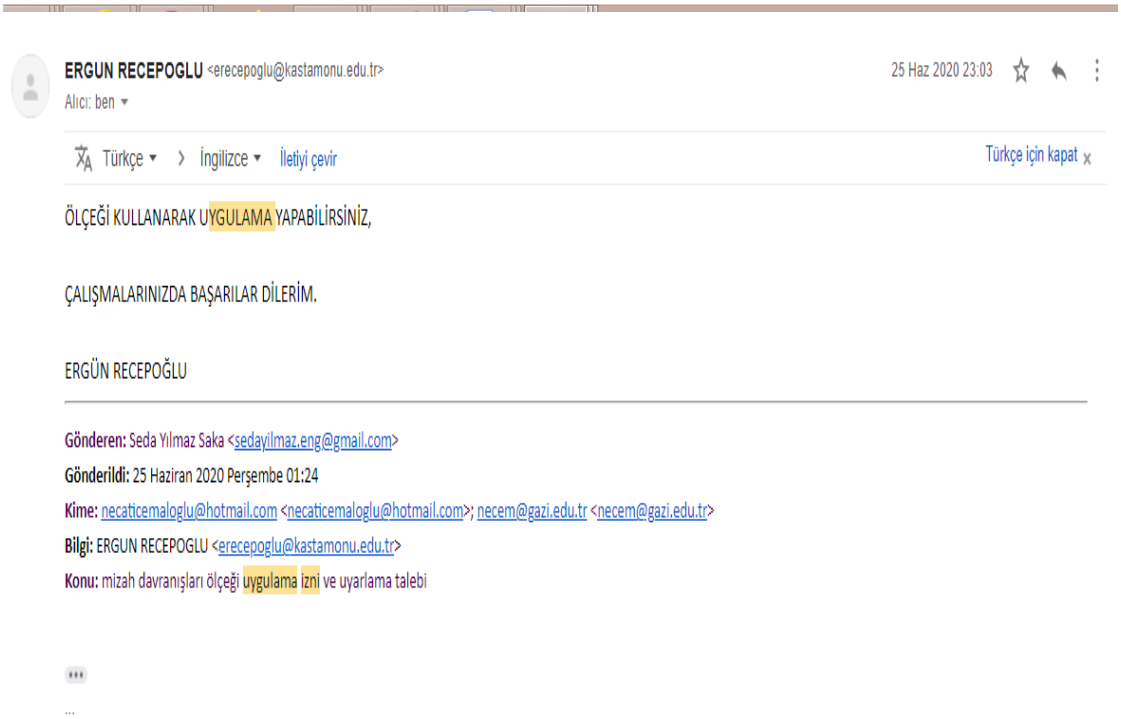
Seda Yılmaz Saka <sedayilmaz.eng@gmail.com> 25 Haziran 2020 01:24
Alıcı: necaticemaloglu@hotmail.com, necem@gazi.edu.tr
Cc: erecepoglu@kastamonu.edu.tr

Necati Hocam merhaba,

Ben Seda YILMAZ SAKA. Çankırı Karatekin Üniversitesi'nde Yabancı Dillerde Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktayım. Kastamonu Üniversitesi'nde de Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi'nde yüksek lisans yapmaktayım. Tez danışman hocam sevgili Ergün Recepoğlu.Tez konumu "ÜNİVERSİTEDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ MİZAH DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL SESSİZLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ" olarak belirledim. Geliştirdiğiniz ölçek okul yöneticilerine yönelik olmasına rağmen öğretim elemanlarının kendilerine yönelik uyarlanmış şekilde uygulamam gerekmektedir.

Bu uyarlamayı ben yapabilir miyim? Yoksa sizde mevcut mu? Mevcutsa bana göndermeniz ve ölçeğinizi uygulamam mümkün mü? Şimdiden çok teşekkür ederim...

Seda YILMAZ SAKA
05357400143



ERGUN RECEPOGLU <erecepoglu@kastamonu.edu.tr> 25 Haz 2020 23:03
Alıcı: ben

Türkçe › İngilizce İletiyi çevir Türkçe için kapat

ÖLÇEĞİ KULLANARAK UYGULAMA YAPABİLİRSİNİZ,

ÇALIŞMALARINIZDA BAŞARILAR DİLERİM.

ERGÜN RECEPOĞLU

Gönderen: Seda Yılmaz Saka <sedayilmaz.eng@gmail.com>
Gönderildi: 25 Haziran 2020 Perşembe 01:24
Kime: necaticemaloglu@hotmail.com <necaticemaloglu@hotmail.com>; necem@gazi.edu.tr <necem@gazi.edu.tr>
Bilgi: ERGUN RECEPOGLU <erecepoglu@kastamonu.edu.tr>
Konu: mizah davranışları ölçeği uygulama izni ve uyarlama talebi

...

EK C Etik Kurul Onayı

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ		
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA ve YAYIN ETİK KURUL KARARI		
Toplantı Sayısı	Karar Sayısı	Karar Tarihi
4	89	25.12.2020

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Ergün RECEPOĞLU'nun Yüksek Lisans Öğrencisi Seda YILMAZ SAKA'nın yapmayı planladığı "*Öğretim Elemanlarının Mizah Davranışları İle Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* " isimli Yüksek Lisans Tez Çalışması Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunca onaylanması uygun bulunmuştur.

Bu bilgiler ışığında; Aydınlatılmış Onam Formunun gönüllülere imzalatılarak gerekli ilgilendirmelerin yapılması ve etik davranış ilkelerine uyulması şartıyla söz konusu araştırmanın yapılması Etik Kurulumuzca uygun görülmüş ve onaylanmasına toplantıya katılan üyelerin oybirliği ile karar verilmiştir.

EK D Kişisel Bilgi Formu

Değerli Öğretim Elemanı,

Bu araştırma, Kastamonu Üniversite'sinde Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında yüksek lisans tezi olarak yürütülmektedir. Aynı zamanda ben de Çankırı Karatekin Üniversite'sinde Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktayım. Araştırmanın amacı, öğretim elemanlarının mizah davranışları ile örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu bağlamda Türkiye'de bulunan üç devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarının mizah tarzları ve örgütsel sessizlik algıları belirlenerek bazı değişkenlere göre incelenecek ve öğretim elemanlarının mizah tarzları ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki ortaya çıkarılacaktır. Birinci bölümde kişisel bilgiler , ikinci bölümde mizah davranışları ölçeği ve üçüncü bölümde örgütsel sessizlik ölçeği bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için içten ve dürüst cevaplar vermeniz büyük önem taşımaktadır. Bu araştırma için Kastamonu Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli izinler alınmıştır. Araştırmadan istediğiniz zaman çekilebilirsiniz. Bu durum size hiçbir sorumluluk getirmeyecektir. Verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçlı kullanılacaktır. Zaman ayırdığınız ve değerli görüşlerinizi paylaşma nezaketinde bulunduğunuz için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Seda YILMAZ SAKA

1. Cinsiyet: 1. ( ) Kadın 2. ( ) Erkek

2. Unvanınız: 1. ( ) Profesör 2. ( ) Doçent 3. ( ) Dr.Öğr.Üyesi

4. ( ) Öğretim Gör. 5. ( ) Araş. Gör.

3. Toplam Görev süreniz: 1. ( ) 1-5 yıl 2. ( ) 6-10 yıl 3. ( ) 11-20 yıl 4. ( ) 21 yıl ve üzeri

4. İdari Görev: 1. ( ) Var 2. ( ) Yok

5. Medeni Durumunuz: 1. ( ) Evli 2. ( ) Bekar 3. ( ) Belirtmek istemiyorum

6. Bulunduğunuz Üniversite: 1. ( ) Kastamonu Üni. 2. ( ) Çankırı Karatekin Üni.

3. ( ) Kırıkkale Üni.

EK E Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Örgütsel Sessizlik Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Öğretim elemanları yöneticilerinin eksikliklerini bilmelerine rağmen bu durumu dile getirmezler.					
2. Öğretim elemanları görüşlerini ifade ettikleri için yöneticilerden ve meslektaşlarından olumsuz tepki alırlar.					
3. Öğretim elemanlarının duygu ve düşüncelerini dile getirmeleri, örgütsel öğrenmeyi ve gelişmeyi destekler.					
4. Fakülte/Yüksekokulumuzda bulunan yöneticiler, öğretim elemanlarının yeni uygulamalar konusundaki görüşlerini almaya açık değildirler.					
5. Öğretim elemanları güç durumlarda konuşmaktan çok, susmayı tercih ederler.					
6. Öğretim elemanları belirli konular hakkında konuşmaktan kaçınırlar.					
7. Öğretim elemanlarının içsel memnuniyetsizliği endişe ve stresi tetikler.					
8. Öğretim elemanlarının duygu ve düşüncelerini açıkça ifade edememesi bütün olay ve durumlar hakkındadır.					
9. Öğretim elemanlarının görüşlerini dile getirmemesi, yöneticilerin otoriter davranışlarından kaynaklanmaktadır.					
10. Fakülte/Yüksekokuldaki israf ve kayıplar öğretim elemanlarının kendilerini ifade etmelerini engeller.					
11. Fakülte/Yüksekokul yöneticilerinin öğretim elemanlarına adil davranmaması, öğretim elemanlarının görüşlerini açıklamalarına engel olmaktadır.					

12. Öğretim elemanlarının bilgisizlik ve deneyimsizlik korkusu, duygularını ifade etmesine engel olur.					
13. Fakülte/Yüksekokul yöneticilerinin “En iyi ben bilirim” tavrı, öğretim elemanları üzerinde olumsuz bir etki yaratır.					
14. Fakülte/Yüksekokul yöneticilerinin performanslarının düşük olması, öğretim elemanlarının sorunlarını dile getirmesini engeller.					
15. Öğretim elemanlarının fakülte/yüksekokul yöneticilerine güven duymamaları, duygu ve düşüncelerini dile getirmelerine engel olur.					
16. Öğretim elemanları dışlanacakları endişesiyle duygu ve düşüncelerini dile getirmezler.					
17. Öğretim elemanları duygu ve düşüncelerini açıkladıkları zaman güvende olmadıklarını hissederler.					
18. Öğretim elemanları sorun çıkarıcı ve şikayetçi görünmek istemediklerinden, olaylar ve durumlar karşısında sessiz kalmayı tercih ederler.					

EK F Mizah Tarzları Ölçeği

Mizah Tarzları Ölçeği		**Hiç katılmıyorum**	**Az katılıyorum**	**Orta düzeyde katılıyorum**	**Çok katılıyorum**	**Tamamen katılıyorum**
1	… çok fazla gülmem.	( )	( )	( )	( )	( )
2	… başkalarıyla şakalaşmam.	( )	( )	( )	( )	( )
3	… nadiren mizahkullanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
4	… başkalarının kullandığı mizaha şüphe ile bakarım.	( )	( )	( )	( )	( )
5	… kendime espri yapan kişiye karşı olumlu bir gözle bakmam.	( )	( )	( )	( )	( )
6	… mizah kullanan kişileri uyarırım.	( )	( )	( )	( )	( )
7	… mizah kullanan kişileri güvenilir bulmam.	( )	( )	( )	( )	( )
8	… mizahı mesleki değerlerle bağdaştırmam.	( )	( )	( )	( )	( )
9	… mizahı takdir ederim.	( )	( )	( )	( )	( )
10	… espri yapıldığı zaman gülerim.	( )	( )	( )	( )	( )
11	… olaylara mizahi açıdan bakanlara sempati duyarım.	( )	( )	( )	( )	( )
12	… kendime espri yapılmasından mutlu olurum.	( )	( )	( )	( )	( )
13	…şaka yapmaktan hoşlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
14	… mizah üretirim.	( )	( )	( )	( )	( )
15	… fıkraları (olay, zaman, ve kişileri) değiştirerek anlatırım.	( )	( )	( )	( )	( )
16	… yaşanmış olayları mizahi bir dille anlatırım.	( )	( )	( )	( )	( )
17	… insanları güldürmekten hoşlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )

18	… anılarımızı komik bir dille anlatırım.	( )	( )	( )	( )	( )
19	… çok sayıda fıkra bilirim.	( )	( )	( )	( )	( )
20	… başkalarının yaşadığı komik olayları sıklıkla anlatırım.	( )	( )	( )	( )	( )
21	… olaylara fıkralarla tepkide bulunurum.	( )	( )	( )	( )	( )
22	… okuduğum komik hikayeleri, haberleri başkalarıyla paylaşırım.	( )	( )	( )	( )	( )
23	… birisi hata yaptığında, çoğunlukla onunla dalga geçerim.	( )	( )	( )	( )	( )
24	… mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanmaktan hoşlanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
25	… birinden hoşlanmazsam onu küçük düşürmek için hakkında espri yaparım.	( )	( )	( )	( )	( )
26	… aklıma gelen komik şeyleri, insanları incitecek olsa da söylerim.	( )	( )	( )	( )	( )
27	… espri yaparken genellikle karşısındakinin bunu nasıl kaldıracağını önemsemem.	( )	( )	( )	( )	( )
28	… mizahta başarılı olan kişileri küçük düşürmeye çalışırım.	( )	( )	( )	( )	( )
29	… mizahı, ilişkileri geliştirmek yerine, ilişkilere sınır koymak için kullanırım.	( )	( )	( )	( )	( )
30	… mizah tarzıyla başkalarını üzerim.	( )	( )	( )	( )	( )

EK G Yemin Belgesi

YEMİN BELGESİ

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Kastamonu Üniversitesi Lisanüstü Eğitim-Öğretim ve sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum 'Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sessizlik Düzeyleri İle Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi' adlı yüksek lisans tezinin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi beyan ederim.