



**T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİLERİN MİZAH TARZLARI İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL
SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA İLİ OTOMOTİV
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Görkem TAŞKIN

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Mayıs 2023

T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÖNETİCİLERİN MİZAH TARZLARI İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL
SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA İLİ OTOMOTİV
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Görkem TAŞKIN
(21435030013)

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Nilüfer RÜZGAR

Mayıs 2023

BTÜ, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün 21435030013 numaralı Yüksek Lisans Öğrencisi Görkem TAŞKIN, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “YÖNETİCİLERİN MİZAH TARZLARI İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA İLİ OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Dr. Öğr. Üyesi Nilüfer RÜZGAR**
Bursa Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Doç. Dr. Abdullah OĞRAK**
Bursa Teknik Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ
Bursa Uludağ Üniversitesi

Teslim Tarihi :
Savunma Tarihi : 31 Mayıs 2023



20.04.2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 9/2 ve 22/2 maddeleri gereğince; Bu Lisansüstü teze, Bursa Teknik Üniversitesi’nin abonesi olduğu intihal yazılım programı kullanılarak Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlemiş olduğu ölçütlere uygun rapor alınmıştır.

İNTİHAL BEYANI

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belgelediğimi, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı:

İmzası:



Ülkeme ve insanlığa,

ÖN SÖZ

Tez çalışmam boyunca beni destekleyen, tecrübesiyle bana yol gösteren tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Nilüfer RÜZGAR’a sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans sürecimde bana her konuda katkı sağlayan, hayatımın her aşamasında benden desteklerini esirgemeyen ailem ve yakınlarıma çok teşekkür ederim.

Mayıs 2023

Görkem TAŞKIN

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖN SÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	x
ÇİZELGE LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xii
SUMMARY	xiii
GİRİŞ	1
1. MİZAH.....	4
1.1 Mizah Kavramı ve Tarihçesi	4
1.2 Mizah Kuramları	8
1.2.1 Uyuşmazlık kuramı	8
1.2.2 Üstünlük kuramı.....	9
1.2.3 Rahatlama kuramı	11
1.3 Mizah Tarzları	12
1.3.1 Katılımcı mizah.....	12
1.3.2 Kendini geliştirici mizah.....	13
1.3.3 Saldırgan mizah.....	14
1.3.4 Kendini yıkıcı mizah	15
1.4 Mizahın İşlevleri	16
1.4.1 Sosyolojik işlevi.....	16
1.4.2 Psikolojik işlevi.....	17
1.4.3 Eğlence işlevi	18
1.4.4 İletişim işlevi.....	19
1.5 Örgütlerde Mizah	20
1.5.1 Yöneticilerin mizah tutumları	22
1.5.2 Yöneticilerin mizah kullanımını belirleyen faktörler.....	23
2. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	25
2.1 Sinizm Kavramı ve Tarihçesi	25
2.2 Örgütsel Sinizm.....	27
2.3 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	29
2.3.1 Beklenti kuramı.....	30
2.3.2 Atfetme kuramı	30
2.3.3 Tutum kuramı.....	31
2.3.4 Sosyal değişim kuramı	31
2.3.5 Duygusal olaylar kuramı	32
2.3.6 Sosyal güdüleme kuramı	32
2.4 Örgütsel Sinizmin Türleri.....	33
2.4.1 Kişilik sinizmi	33
2.4.2 Toplumsal sinizm.....	34
2.4.3 Meslek sinizmi	34

2.4.4 İşgören sinizmi.....	35
2.4.5 Örgütsel değişim sinizmi	35
2.5 Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	35
2.5.1 Bilişsel boyut.....	36
2.5.2 Duyuşsal boyut.....	37
2.5.3 Davranışsal boyut.....	38
2.6 Örgütsel Sinizmin Nedenleri	38
2.6.1 Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel etkenler	39
2.6.1.1 Yaş	39
2.6.1.2 Cinsiyet	40
2.6.1.3 Eğitim durumu	40
2.6.1.4 Medeni durum	41
2.6.1.5 Gelir	41
2.6.1.6 Hizmet süresi.....	41
2.6.1.7 Hiyerarşi.....	42
2.6.2 Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel etkenler	42
2.6.2.1 Örgütsel adalet	42
2.6.2.2 Örgütsel politika.....	43
2.6.2.3 Psikolojik sözleşme ihlali.....	44
2.7 Örgütsel Sinizmin Sonuçları	45
2.7.1 Bireysel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları.....	45
2.7.2 Örgütsel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları	45
2.7.2.1 Örgütsel sinizm ve iş tatmini.....	46
2.7.2.2 Örgütsel sinizm ve tükenmişlik.....	46
2.7.2.3 Örgütsel sinizm ve yabancılaşma.....	46
2.7.2.4 Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık	47
2.7.2.5 Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık	47
2.7.2.6 Örgütsel sinizm ve güven.....	48
3. ÖRGÜTSEL MİZAH VE ÖRGÜTSEL SINİZM ARASINDAKİ İLİŞKİYİ	
ARAŞTIRAN ULUSLARARASI VE ULUSAL ÇALIŞMALAR.....	49
4. YÖNTEM.....	52
4.1. Çalışmanın Önemi ve Orijinalliği	53
4.2. Hipotezler	54
4.3. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Cronbach's Alpha Değerleri	55
4.4. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	56
4.5. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	57
4.6. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular	58
4.7. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması	60
4.8. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeylerinin	
İncelenmesi.....	66
4.9. Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı	
Mizah ve Saldırgan Mizah Tarzlarının Katılımcıların Örgütsel Sinizm	
Tutumlarıyla İlişkisinin İncelenmesi.....	71
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
KAYNAKLAR	78
EKLER.....	93
ÖZ GEÇMİŞ.....	98

KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance
M. Ö.	: Milattan önce
SPSS	: Statistical Package for Social Science
TDK	: Türk Dil Kurumu



ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

ÇİZELGE 4.1: ÖLÇEKLER VE ÖLÇEKLERİN ALT BOYUTLARINA AİT CRONBACH'S ALPHA DEĞERLERİ....	55
ÇİZELGE 4.2: ÖLÇEKLER VE ÖLÇEKLERİN ALT BOYUTLARINA AİT ÇARPIKLİK VE BASIKLIK DEĞERLERİ.	56
ÇİZELGE 4.3: KATILIMCILARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ.....	57
ÇİZELGE 4.4: ÖLÇEKLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKİ BULGULAR.	58
ÇİZELGE 4.5: KATILIMCILARIN MEDENİ DURUMUNA GÖRE ÖLÇEKLER VE ÖLÇEKLERİN ALT BOYUTLARI PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.	60
ÇİZELGE 4.6: KATILIMCILARIN CİNSİYETLERİNE GÖRE ÖLÇEKLER VE ÖLÇEKLERİN ALT BOYUTLARI PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.	61
ÇİZELGE 4.7: ÖLÇEKLER VE ÖLÇEKLERİN ALT BOYUTLARI PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	63
ÇİZELGE 4.8: KATILIMCILARIN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE ÖLÇEKLER VE ÖLÇEKLERİN ALT BOYUTLARI PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.	64
ÇİZELGE 4.9: KATILIMCILARIN SEKTÖRDEKİ TECRÜBELERİNE GÖRE MİZAH TARZI ÖLÇEĞİ VE MİZAH TARZI ÖLÇEĞİNİN ALT BOYUTLARI PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....	65
ÇİZELGE 4.10: KATILIMCILARIN SEKTÖRDEKİ TECRÜBELERİNE GÖRE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİNİN ALT BOYUTLARI PUANLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.	66
ÇİZELGE 4.11: ÖLÇEKLER VE ÖLÇEKLERİN ALT BOYUTLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ.....	67
ÇİZELGE 4.12: HİPOTEZLERİN KABUL EDİLME VE REDDEDİLMESİ DURUMU.....	69
ÇİZELGE 4.13: YÖNETİCİLERİN KENDİNİ GELİŞTİRİCİ MİZAH, KATILIMCI MİZAH, KENDİNİ YIKICI MİZAH VE SALDIRGAN MİZAH TARZLARININ KATILIMCILARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARIYLA İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ.	72

YÖNETİCİLERİN MİZAH TARZLARI İLE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL SİNİZM TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: BURSA İLİ OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Örgütlerde yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim sürecinde etkin olarak kullanılan mizahi unsurlar, çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarının şekillenmesinde etkili bir faktördür. Yöneticilerin mizahı kullanım şeklinin ve amacının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, çalışanların örgüte yönelik sinik tutum geliştirmesine neden olabilmektedir. Yapılan bu tez çalışmasının ana amacı, Bursa ili otomotiv sektöründe çalışanların yöneticilerinin mizah tarzlarına ilişkin algıları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışmanın amacı doğrultusunda 13 tane hipotez geliştirilmiş ve Bursa ilinde yer alan otomotiv firmalarında görev yapan 210 beyaz yakalı çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için ankette iki ölçek kullanılmıştır. Üç bölümden ve 45 ifadeden oluşan anket formunun ilk bölümünde 5 demografik soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde mizahın kişisel farklılıklara yönelik farklı boyutlarını ölçmek amacıyla 2003 yılında Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir tarafından geliştirilen, Ercüment Yerlikaya tarafından 2003 yılında Türkçeye uyarlanan 32 ifadeden ve dört alt boyuttan oluşan Mizah Tarzları Ölçeği bulunmaktadır. Anketin son bölümünde ise çalışanların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek amacıyla 1999 yılında Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen, Gamze Kalağan tarafından 2009 yılında Türkçeye uyarlanan 13 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği yer almaktadır. Anket aracılığı ile toplanan veriler, SPSS 26.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Independent Sample T Test, One Way Anova, Post Hoc, Pearson Korelasyon testleri uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görüldükçe; yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mizah, Örgütsel Sinizm, Yönetim, Çalışan, Otomotiv

THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGERS' HUMOR STYLES AND EMPLOYEES' ATTITUDES TOWARDS ORGANIZATIONAL CYNICISM: A RESEARCH ON THE AUTOMOTIVE INDUSTRY IN BURSA CITY

SUMMARY

Humorous elements, which are used effectively in the communication process between managers and employees in organizations, are an effective factor in shaping the attitudes and behaviors of employees towards the organization. How managers perceive the way and purpose of humor use by employees can cause employees to develop cynical attitudes towards the organization. The main purpose of this thesis study is to investigate the relationship between the perceptions of the humor styles of the managers of the automotive sector employees in Bursa province and the organizational cynicism attitudes of the employees. In line with the aim of the study, 13 hypotheses were developed and data were collected from 210 white-collar employees working in automotive companies located in Bursa. Two scales were used in the questionnaire to determine the relationship between the humor styles of the managers and the organizational cynicism attitudes of the employees. There are 5 demographic questions in the first part of the questionnaire, which consists of three parts and 45 statements. In the second part of the questionnaire, there is the Humor Styles Scale, which consists of 32 expressions and four sub-dimensions, which was developed by Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray and Weir in 2003 and adapted into Turkish by Ercüment Yerlikaya in 2003 in order to measure the different dimensions of humor for personal differences. In the last part of the questionnaire, there is the Organizational Cynicism Scale, which consists of 13 expressions and three sub-dimensions, which was developed by Brandes, Dharwadkar and Dean in 1999 to measure the organizational cynicism level of employees and was adapted into Turkish by Gamze Kalağan in 2009. The data collected through the survey were analyzed using the SPSS 26.0 package program. In the analysis of the data, Independent Sample T Test, One Way Anova, Post Hoc, Pearson Correlation tests were applied. As a result of the statistical analysis, between the Self-enhancing Humor styles of the managers and the Affective Cynicism attitudes of the employees, between the Affiliative Humor styles of the managers and the Cognitive and Affective Cynicism attitudes of the employees, between the Self-defeating Humor styles of the managers and the Cognitive Cynicism attitudes of the employees, between the Aggressive Humor styles of the managers and the Cognitive and Affective Cynicism attitudes of the employees while there is a statistically significant relationship between cynicism attitudes; between the Self-enhancing Humor styles of the managers and the Cognitive and Behavioral cynicism attitudes of the employees, between the Affiliative Humor styles of the managers and the Behavioral Cynicism attitudes of the employees, between the Self-defeating Humor styles of the managers and the Affective and Behavioral Cynicism attitudes of the employees, between the Aggressive Humor styles of the managers and the Behavioral Cynicism attitudes of the employees it was found that there was no significant relationship.

Keywords: Humor, Organizational Cynicism, Management, Employee, Automotiv

GİRİŞ

Değişen sosyal yapı nedeniyle çalışanların bulundukları kuruma yönelik düşüncelerinin oluşmasında katkı sağlayan faktörler çeşitlenmesine rağmen, günümüzde çalışanların sahip olduğu bakış açısının şekillenmesinde örgüt içerisinde kurdukları iletişim önemini korumaktadır. Çalışma ortamında yönetici ve çalışanlar arasında yaşanan etkileşim, özellikle yöneticilerin iletişim biçimleri çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri tutum ve davranışların gelişimine etki etmektedir.

Yöneticiler iletmek istedikleri mesajı etkili hâle getirmek için farklı yöntemler kullanmaktadırlar. Örgüt bünyesinde yer alan bireyler, iletişim esnasında günlük yaşantısına benzer olarak örgüt içerisinde de mizahi unsurlardan faydalanmaktadırlar. Bu nedenle çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlarının nedenleri araştırılırken yöneticilerin çalışanlarına karşı kullandıkları mizah tarzının göz önünde bulundurulması gerekli görülmektedir.

Bu çalışmada, yöneticilerin sahip olduğu mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenerek elde edilen veriler sonucunda iş yaşamına ve özellikle otomotiv sektöründe çalışan profesyonellere yönelik önerilerde bulunmak amaçlanmıştır. Tez araştırması kapsamında, otomotiv sektöründe Türkiye ve dünyada önemli bir yeri olan Bursa ili seçilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde mizah kavramı, literatürde yer alan bilgiler çerçevesinde ayrıntılarıyla ele alınmıştır. Bu bağlamda mizah kavramının tarihçesi ile ilgili bilgiler verilmiş ve farklı unsurlar ile ilişkisi incelenmiştir. Mizahın kuramları üç temel kuramı olarak geliştirilen uyumsuzluk, üstünlük ve rahatlama yaklaşımları alt başlıklar hâlinde açıklanmış ve kuramlar arasındaki farklılıklar ve benzerlikler değerlendirilmiştir. Ayrıca, araştırmada kullanılan Mizah Tarzları Ölçeği'nin alt boyutlarını oluşturan Katılımcı, Kendini Geliştirici, Saldırgan ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzlarına değinilmiştir. Örgüt ve çalışanlar üzerine çok boyutlu etkileri olan mizah kavramının sosyolojik, psikolojik, eğlence ve iletişim işlevi üzerinde de durulmasının ardından örgütlerde mizah kavramına açıklık getirilmiştir. Yapılan tez

araştırması kapsamında yöneticilerin mizah tarzları incelendiği için yöneticilerin mizah tutumları ve mizah kullanımlarını belirleyen faktörlere de çalışmada yer verilmiştir.

İkinci bölümde sinizm kavramı literatürde yer alan detaylar göz önünde bulundurularak incelenmiştir. Önce sinizm kavramı tanımlanmış ardından kavramın tarihçesi ve etimolojik kökeni ele alınmıştır. Devamında sinizm kavramının alt başlıklarından biri ve çalışmanın esas araştırma konusu olan örgütsel sinizm kavramına yer verilmiştir. Örgütsel sinizm hakkında literatürde yer alan beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramlarına değinilmiştir. Yapılan çalışmalarda, örgütsel sinizmin türlerinin literatürde önemli bir yer tutması nedeniyle, örgütsel sinizmin türleri ana hatları ile çalışmaya eklenmiştir. Örgütsel sinizmin ve Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin de alt boyutlarını ifade eden Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar detaylı bir şekilde bu bölümde işlenmiştir. Çalışma kapsamında örgütsel sinizmin nedenlerinin kişisel ve örgütsel etkenler olarak iki ayrı başlık hâlinde ele alınması uygun görülmüş, nedenlerin incelendiği alt başlıklarda faktörlerin sinizmle olan ilişkisine yönelik yapılmış farklı çalışmalardan elde edilen sonuçlara da yer verilmiştir. Sinizm kavramının işlendiği bu bölümün son kısmında ise örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan ayrı olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ulusal ve uluslararası literatürde yer alan örgütsel mizah ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara yer verilmiştir. İki kavram arasında ilişkiyi inceleyen çalışmaların yeteri kadar olmaması, örgütsel mizah veya sadece örgütsel sinizm kavramıyla ilişkili çalışmalara da bölümde yer verilmesine sebep olmuştur. Literatürde bu konu hakkında yapılan araştırmaların az olması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır.

Araştırma bölümünde araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden ve çalışmanın önemi ve orijinalliğinden bahsedilerek katılımcılardan toplanan anketlerin SPSS 26.0 paket programı kullanılarak analiz edilmesiyle elde edilen bulgulara detaylı olarak yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken;

yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.



1. MİZAH

1.1 Mizah Kavramı ve Tarihçesi

Bireylerin sosyal yaşantısında önemli bir yer tutan mizah kavramı, geçmişten günümüze kadar olan süreçte sosyal bilimler alanında popüler araştırma konularından biri olmuştur (Yerlikaya, 2007, s. 8). Bireyler günlük yaşamlarında mizahla farklı düzeylerde ve alanlarda karşılaşmaktadırlar. Kavramın özünde bireyler arasındaki etkileşimi kolaylaştıran unsurlar yer almaktadır. Mizah, temelde bireyler arası ilişkilerde sosyalleşmeyi kolaylaştıran eğlence ve hoşgörü gibi kavramları içermektedir. Bu kavramlar neticesinde mizah, kendine has bir anlam kazanmakta ve gelişimini sürdürebilmektedir (Öngören, 1998, s. 15). Bazı kişilere göre mizah sanatsal bir olgu olarak tanımlanırken başka kişiler tarafından ise bir araç olarak kabul edilmektedir (Usta, 2009, s.35).

Mizah duygusu, mizah kavramının anlaşılabilmesi adına incelenmesi gereken bir kavramdır. Mizah duygusunun herkes tarafından kabul görülen ortak bir tanımı olmadığı için, bu yönüyle mizah ifadesiyle paralellik göstermektedir (Kara, 2014, s. 704). Bireylerin farklı düzeylerde mizah duygusuna sahip olduğu düşünülmeyle birlikte herkes tarafından kabul görülecek şekilde tanımını yapmak kişisel görüş farklılıklarından dolayı mümkün olamamaktadır. Çünkü bazı durumlarda mizah duygusuna sahip olduğunu ifade eden bir kişinin aslında neyi belirtmek istediği net olarak anlaşılamamaktadır (Yerlikaya, 2007, s. 8). Mizahi durumların fark edilebilmesinde mizah duygusunun aktif bir rolü bulunmaktadır (Erözkan, 2009, s. 57). Mizahı algılayan kişinin tutumunun şekillenmesinde ve ilişkilerin pozitif yönde olması için bireyin sahip olduğu mizah duygusu önem teşkil etmektedir (Yılmaz, 2011, s. 32; Erözkan, 2009, s. 57).

Gülmek ve mizah birbiriyle bağlantılı, fakat farklı anlamlara gelen kavramlardır. Gülme eyleminin her birinin mizah ve eğlence temalı bir olaydan kaynaklandığı söylenemez. Mizah, bazı durumlarda gülmenin meydana gelebilmesi için başlatıcı

unsurlardan biri olmasına rağmen farklı durumlar da gülmeye sebep olabilir. Ayrıca mizah unsurunun yer aldığı her durumda gülme eyleminin gerçekleşeceği belirsizdir (Usta, 2009, s. 41).

Batı kaynaklı görüşlere göre mizah hakkındaki düşünceler milattan öncesi döneme kadar uzanmaktadır. Eski çağlarda baz alınan olgular, günümüzdeki bilimsel zeminden farklı olarak tanımlanmıştır. Antik Yunan kültüründe insanların bünyesinde dört farklı sıvının bulunduğunu ve bu sıvıların; güven, melankoli, öfke, saygı ve duyarsızlık gibi farklı eğilimlerin oluşmasında etkili oldukları düşünülmektedir. Bahsedilen sıvıların duygular üzerinde etkisi olduğu inancı Rönesans Dönemi'ne kadar devam etmiştir (Heath, 1998, s. 3).

Antik Yunan filozofu olan Platon'un (M.Ö. 427-348) mizah hakkındaki görüşleri olumsuz yöndedir. Platon'un endişesinin temel nedeninin, mizahın ideal gördüğü devlet düzenine yönelik zararlı bir etkisi olacağına inanmasından kaynaklı olduğu ileri sürülebilir (Çimen, 2011, s. 4). Ona göre kişinin gülmesine sebebiyet veren durumlar kötülük içeren unsurlardır. Platon'un fikirlerinden etkilenen ve öğrencisi olan Aristoteles'in mizah hakkındaki düşünceleri Platon'un mizaha karşı olan tutumundan bazı noktalarda farklılık göstermektedir. Aristoteles, gülme eylemi bir zarara veya acıya sebebiyet vermese de hoş karşılanmayacak kötü bir durum olduğunu ve kişiler tarafından beklenmeyen bir olayın gülmeyi tetikleyebileceğini savunmaktadır (Provine, 2001, s. 13).

Rönesans Dönemi öncesi Avrupa'da din, birçok alanda belirleyici etkisi olduğu için bu duruma paralel olarak bireyler arası etkileşim de din temelli gelişmiştir. Orta Çağ'da din adamlarının mizah kullanımına yönelik baskıları bulunmuştur. Rönesans'ın getirdiği düşünce akımını savunanlar, fikirlerinin toplum tarafından kabul görebilmesi için mizahi unsurları farklı çeşitlerde kullanılmışlardır. Önceki dönemlerde halkın üzerinde baskı unsuru olan kilise otoritesinin yıkılması için mizah ürünlerinin kullanılması toplumsal zeminde mizahın yayılmasında etkili olmuştur (Öngören, 1998, s. 20-21). Bu dönemde, özellikle çağın prens ve soylularının mizaha karşı olan tutumları, toplumun her tabakasının mizahı benimsenmesine katkı sağladığı düşünülmektedir (İnal, 2000, s. 16-18).

Günümüzdeki mizah anlayışının şekillenmesinde Rönesans Dönemi'ne benzer olarak düşüncenin ve algının gelişmesinde büyük rolü olan Aydınlanma Çağı'na fikirleriyle

katkıda bulunan bazı düşünürlerin görüşlerini de ele almak gerekmektedir. *Leviathan* adlı eserinde düşüncelerini aktaran Thomas Hobbes, insanların arasında bir güç mücadelesi bulunduğunu ifade etmektedir. Hobbes'a göre gülme eylemi, diğer kişilere karşı hissedilen üstünlük duygusunun etkisiyle ve itibar elde etme gayesiyle bağlantılı olduğunu savunmaktadır. Hobbes'tan sonra yaşayan Aydınlanma Çağı filozoflarından Immanuel Kant ise gülmenin kaygılandırıcı bir durumun aniden yok olmasının sonucunda gülme durumunun ortaya çıktığını ifade etmiştir (Provine, 2001, s. 14-15).

Birçok unsurun etkisiyle şekillenen ve dinamik bir yapıya sahip olan mizahı, basit bir olgu olarak tanımlamak mümkün değildir. Mizah yapısı itibarı ile toplumun ve bireyin şekillenmesinde önem teşkil eden pek çok unsurla ilişkili olmakla birlikte farklı kavramların etkisiyle gelişim göstermektedir. Kültürel gelenekler ve normlar, mizahın şekillenmesine katkı sağlayan unsurlara örnek olarak gösterilebilir. Toplumun genel olarak koruduğu değerler çerçevesinde mizah anlayışı şekillenmektedir. Mizah temelinde insan ve toplumun yapısına paralel olarak gelişim gösterdiği için bölgesindeki kültürü ve sosyal yapıyı yansıtmaktadır (Alay, 2019, s. 27). Bir mizah ürününün gülmece unsuru olarak ifade edilebilmesi için mizahın dayandığı kültürü tanımak gerekmektedir. Farklı bir coğrafyada yer alan bir topluluğun gelenek olarak betimlediği bir davranış, diğer ülkelerde yaşayan bireyler tarafından mizah konusu olarak görülebilmektedir (Usta, 2009, s. 46-47).

Toplumsal ve kültürel açıdan olduğu kadar bireyler için de mizahın önemli bir olgu olduğu belirtilmektedir. Mizah kullanımı, kişinin benlik saygısının gelişiminde etkili bir faktördür. Bireyin iletişim kurarken mizahi bir anlatımı tercih etmesi, iletişim sürecinde hitap ettiği kişilerle bilgi alışverişinde bulunurken kendisini daha etkili ifade etmekte ve beden dilini daha aktif bir şekilde kullanmaktadır. Ayrıca pozitif mizah duygusuna sahip olan bireylerin karşılaştıkları zorluklar karşısında başa çıkma stratejilerini harekete geçirmesi, mizah duygusuna sahip olmayan bireylere göre daha olasıdır. Kişinin mizahın bu olumlu etkilerinden faydalanabilmesi için sosyal yönden güçlü ve ilgili zihinsel yetkinliklere sahip olması gerekmektedir (Aydın, 2005, s. 1-3).

Sanat kavramı Antik Çağ'dan günümüze kadar farklı perspektiften tanımlamalarla açıklanmaya çalışılmıştır. Sanatın icra edildiği dönemin koşulları çerçevesinde sanatsal çalışmalar yapılmıştır. Modern çağda olduğu gibi geçmiş dönemlerde de heykel, resim, müzik, edebiyat ve tiyatro gibi sanatsal alanlarda mizahi unsurlardan yararlanılmıştır. Sanatta mizahın kullanım amacı bazen eleştirilen ve uygun

görülmeven durumların ılımlı yolda anlatılması için başvurulana bir araç olmuştur. Sanat eserlerinde kullanılan mizahın beğenilmesi her ne kadar kültürel faktörlere bağılı olsa da sanatın küreselleşmesiyle birlikte farklı mizahi unsurları içeren eserlerin yaygınlaşması kolaylaşmıştır (Yardımcı, 2010, s. 23).

Etkin olarak mizah kullanımının fizyolojik ve psikolojik yönden olumlu faydaları bulunmaktadır. Genelde olumlu bir ruh hâlini yansıtan mizah, iletişim esnasında bireylerin kaygı düzeylerini düşürmeye yardımcı olduğı gözlemlenmiştir. Karşılaşılan zorlukların giderilmesi ve savunma mekanizmalarının başarılı bir şekilde kullanılabilmesi için mizaha başvuran kişilerin bireysel farklılıkları göz önünde bulundurularak mizah yapması gerekmektedir (Aktura ve diğ, 2021, s. 133).

Örgütlerde iş ortamının ve rekabetin getirdiğı stres ve kaygıların yönetilmesi önem teşkil eden bir sorundur. Kurumsal düzeyde yaşanan çatışmalar kurum için olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Örgütlerde etkili çatışma yönetimi için yöneticiler kadar çalışanların da çatışma çözümü becerilerine önem vermektedir. Mizah kullanımının günlük yaşantıda olduğı gibi çalışma hayatında da olumsuz durumların giderilmesinde katkısı bulunmaktadır. Kurum içi çatışmaların olumsuz yönlerinin azaltılması için mizahı etkin bir şekilde kullanmak fayda sağlamaktadır (Smith ve diğ, 2000, s. 606). Yaşanan çatışmaların organizasyonun bütünlüğüne zarar vermemesi için yöneticilere bazı görev ve sorumluluklar düşmektedir. Örgütün sahip olduğı farklılıkların gözetilmesi, yöneticilerin sorunları çözmek adına göz önünde bulundurması gereken önemli hususlardan biridir (Kara, 2014, s. 702-703). Sorunların tespit edilip çözüme kavuşturulabilmesi adına yöneticiler tarafından mizah bir araç olarak kullanılabilir. Mizahın bu şekilde kullanımı dolaylı olarak mevcut sorunun teşhis edilmesinde başvurulabilecek bir yoldur. Ayrıca yöneticilerin mizahı çalışanları takdir etmek amacıyla kullanması, çalışanların motivasyonunu arttıracak bir etken olabilmektedir (Aydın, 2005, s. 3).

Mizahın genel olarak karmaşık bir yapısı bulunmaktadır. Kendine özgü bir yapısı olan mizahın anlaşılabilmesi için araştırmacılar tarafından farklı boyutlar göz önünde bulundurularak kavramın çözümlenmesi için kuramlar geliştirilmiştir. Gülme edimi ile yakın bir bağ kursa da bazen ayırt edilemeyen ilişkisinin bulunması kuramlarının çeşitlenmesine zemin hazırlayan temel sebeplerden biri olmuştur. Ayrıca mizahın bilişsel ve refleksif taraflarının bulunmasının kuramlar arasında farklılaşmaya yol açan etkenlerden biri olduğı düşünülmektedir (Güney, 2021, s. 5).

1.2 Mizah Kuramları

Mizah insana özgü gelişen bir olgu olması nedeniyle insan unsurunun var olduğu bir ortamda mizahın varlığından söz edilebilir (Özünlü, 1999, s. 32). Kavram üzerinde çalışan araştırmacılar, bireylerin gülme eyleminin nasıl ve neden gerçekleştirdikleri sorusuna cevap bulabilmek için farklı kuramlar geliştirmişlerdir. İnsanın neden güldüğü sorusuna verilen farklı cevaplar gülme kuramlarının çeşitlenmesine yol açmıştır (Usta, 2009, s. 81). Mizahın çok yönlü bir yapısının olmasından kaynaklı farklı temalarda birçok mizah kuramı literatürde yer almaktadır. Kuramlar, mizahı genel olarak farklı yönlerden ele alsa da benzerlik gösterdikleri bazı noktalar bulunmaktadır (Güney, 2021, s. 5).

Literatürde farklı sınıflandırmalar mevcut olmakla birlikte daha önce yapılan birçok çalışmada mizah kuramları üç temel başlıkta incelenmiştir (Büyükyılmaz, 2018, s. 20). Çalışmada da bu çerçeve üzerinden açıklama yapılacaktır. Bu kuramlar:

- Uyuşmazlık Kuramı (Incongruity Theory)
- Üstünlük Kuramı (Superiority Theory)
- Rahatlama Kuramı (Relief Theory)

Kuramlar; mizah ve gülme kavramlarına farklı bir perspektiften bakma işlevini sağlamaya yardımcı olmaktadır. Literatürde yer alan kuramların her birinin sunduğu farklı bakış açısı, mizah kavramının incelenmesinde katkı sağlamaya yönelik olumlu bir etkisi olması nedeniyle değer atfetmektedirler (Şahin, 2010, s. 256).

1.2.1 Uyuşmazlık kuramı

Mizah kuramları arasında taraflarca en çok uygun görülen kuramın uyuşmazlık kuramı olduğu ifade edilmektedir. Kuram, temelde kişinin karşılaştığı durumun zihninde imgelediği kalıplaşmış düşünceye uyumsuz ve aykırı bir biçimde olması sonucunda güldüğünü savunmaktadır. Ayrıca kişi, beklemediği bir sonuçla karşılaştığında sahip olduğu mantık çerçevesinin dışında bir yapıda tanımlaması da gülmesine sebep olmaktadır (Usta, 2009, s. 88).

Kurama göre olay, kavram ve durumlara yönelik kişinin geliştirdiği düşünceler önemli bir yer tutmaktadır (Koçer ve diğ, 2012, s. 83). Uyuşmazlık kuramına göre gülmenin gerçekleşebilmesi için bazı ön koşullar bulunmaktadır. İlk koşul olarak birden fazla tutarsız ve uygunsuz koşul veya kısmın kompleks bir bütünlük oluşturacak şekilde

düşünülmesi ya da bireyin bahsedilen unsurları kendine özgü olmak şartıyla bir tür karşılıklı ilişki içerisinde görmesi gerekmektedir. Uyuşmazlık kuramında gülme eyleminin gerçekleşmesi için ikinci bir ön koşul olarak sürpriz bir unsurun varlığının da gerekli olması nedeniyle bu yönden diğer kuramlardan farklılık göstermektedir. Kişi sürpriz bir durumla karşılaşmaması gülme eyleminin gerçekleşmemesine neden olabilmektedir. Beklenmeyen unsurun algılanması için de kişinin sürpriz unsurlara karşı duyarlı bir yapıda olması, kuramın öne sürdüğü bir diğer ön koşuldur (Usta, 2009, s. 89).

Uyuşmazlık kuramına göre kişinin sahip olduğu algı ve düşüncenin hakikate uygun olarak gerçekleşmemesi sonucunda gülme eylemi ve haz durumunu ortaya çıkarmaktadır. Birbiriyle bağlantılı olan nesneler veya olayların uyuşmazlığının beklenmeyen bir anda algılanması gülmeye sebep olmaktadır. Bireyin herhangi bir durum veya nesne hakkında daha önceden kurmuş olduğu gerçeklik algısı ile maruz kaldığı bir durum karşısındaki yaşanan uyumsuzluk, mizahi bir duruma sebebiyet vermektedir (Çetin, 2009, s. 14).

Tarihte ilk kez uyuşmazlık kuramı Aristoteles tarafından irdelenmeye başlanmıştır. Aristoteles, yazdığı *Retorik* adlı eserde uyumsuzlukları bir gülme kaynağı olarak kabul etmiştir (Morreall, 1997, s. 25). Aristoteles, eserinde gülmenin üstünlük yönünden alakasına değinmiş fakat gülmenin uyumsuzluk yönünden bahsetmemiştir. Uyuşmazlık kuramı geçmiş dönemlere göre yakın tarihte daha fazla kişinin ilgisini çeken bir kuram olmuştur. İlerleyen dönemlerde uyuşmazlık kuramı Immanuel Kant ve Arthur Schopenhauer gibi birçok düşünce adamı tarafından ilgi görmüştür (Usta, 2009, s. 90).

Uyuşmazlığın bazı formları mizahın oluşması için gerekli bir sebep olarak betimlenmesine rağmen her zaman yeterli sayılacak bir durum değildir. Uyuşmazlığın meydana geldiği bütün durumlar mizahi bir içeriğe sahip olmamaktadır. Örnek olarak tehlikeli ve endişe verici bazı durumlar uyuşmazlığı içinde barındırsa da bir gülmece unsuru olarak kabul edilememektedir. Bu nedenle mizahın oluşması için uyuşmazlık tek başına yeterli sayılamamaktadır (Büyükyılmaz, 2018, s. 23).

1.2.2 Üstünlük kuramı

Üstünlük kuramının en yaygın ve en eski mizah kuramı olduğu belirtilmektedir (Morreall, 1997, s. 8). Kurama göre gülme eylemi diğer insanlar üzerinde ani üstünlük

algısının bir sonucudur. Küçük görülen ve aşağılanan kişinin bu olumsuz durumu, diğer kişiler tarafından bir gülmece unsuru olarak algılanmaktadır. Bireyler kendilerinden dezavantajlı gördükleri kişilere karşı bir üstünlük ve zafer duygusu hissetmektedirler. Hissedilen üstünlük ve zafer duygusunun bir yansıması olarak da bireyler gülme eylemini gerçekleştirmektedirler (Gümüştepe, 2023, s. 47; Şahin, 2016, s. 28).

Kurama göre kişinin başkalarında gördüğü olumsuz bir durumu kendisinde aramaması, üstünlük kuramının temelini oluşturmaktadır. Bireyler benmerkezci davranarak kendisiyle başkalarını karşılaştırdığında kendini kıyasladığı kişilerin daha şansız, daha mağdur ve daha güçsüz olduğunu düşündüğünde sevinç duymaktadır. Üstünlük kuramının savunduğu görüşe göre başkalarının kusurlarıyla alay etmek ve aşağılamak mizahın temel unsurlarından biridir. Mağdurun saygınlığı ne kadar yüksek olursa ortaya çıkan güldürü unsuru bu duruma paralel olarak o kadar daha büyük olmaktadır (Keith-Spiegel, 1972, s. 6-7).

Üstünlük kuramının temelleri Antik Yunan filozofu Platon'a kadar götürülebilir. Platon, insani şeytanlık ve budalalığın gülmenin uygun nesnesi olduğunu ifade eder. Ona göre bir kişinin kendini bilmemesi onu gülünç bir duruma sokmaktadır. Kendini bilmeyen insanlara gülmek haz verici bir durum olsa da bu durum içinde kötülemeyi barındırması nedeniyle uzak durulması gereken zararlı bir davranış olduğunu savunmaktadır (Morreall, 1997, s. 8). XVII. yüzyıl filozoflarından olan Thomas Hobbes, üstünlük kuramı hakkında daha önce ortaya atılan fikirlerden esinlenerek *Leviathan* adlı eserinde üstünlük kuramına yönelik fikirlerini ortaya koymuştur (Paulos, 1996, s. 8). Hobbes, gülme tutkusu kişinin başkalarının noksanlıklarından ya da kişinin kendi mazisinde yer alan zayıflıklara karşı oluşan ani bir üstünlük duygusundan ileri geldiğini ifade etmektedir (Morreall, 1989, s. 244).

Son dönemlerde üstünlük kuramı farklı açılardan yapılan yorumlarla savunulmuş ve daha ılımlı açıklamalar getirilmiştir. Günümüzde üstünlük kuramının eğlenceli olarak betimlediği gülmece unsurları, ayrıştırıcı ve politik mizah ürünlerinde kullanılsa da üretilen bütün mizahi ürünleri tanımlamak için yetersiz kalmaktadır. Mevcut olarak geçerliliğini koruyan üstünlük kuramının belirttiği mizah yaklaşımı, toplumsal duyarlılığın artması sonucunda mizah unsuru olarak kullanımı geçmiş dönemlere göre daha az etki alanına sahip olduğu ifade edilebilir (Tekin, 2019, s. 16-17).

Üstünlük kuramının bireylerin kendileri dışındaki kişileri daha alt bir seviyede görmesi alay konusu olup, mizahi bir etki yaratma potansiyeli bulunmasına rağmen bütün gülmelerin temel nedenini açıklamakta yetersiz kaldığı için fazla rağbet görmemektedir (Usta, 2009, s. 86).

1.2.3 Rahatlama kuramı

Rahatlama kuramı, diğer geliştirilmiş kuramlara göre daha çok mizahi olaylara gösterilen fizyolojik unsurları merkeze alan bir kuramdır. Kuram üzerine yapılan farklı perspektiften yorumlar bulunsa da açıklamaların çoğu diğer yorumlara benzer olarak fizyolojik bakış açısıyla yapılmıştır (Morreall, 1997, s. 32). Rahatlama kuramının mizahı gerginlik ve kısıtlamalardan uzaklaştırma işlevlerini merkeze alarak tanımlaması, kuramın temelini oluşturmaktadır (Keith-Spiegel, 1972, s. 10). Kuram, bireylerin neden güldüğünün cevabını ararken eş zamanlı olarak bireylerin güldüklerinde neden rahatladıklarını da açığa kavuşturmayı hedeflemektedir (Usta, 2009, s. 86).

Kurama göre farklı sebeplerle insanın içinde biriken sinirsel enerjinin ortaya çıkmasıyla gülme eylemi oluşmaktadır. Bireyler gülerek içlerinde barındırdıkları fazla enerjiden kurtularak rahatlama hissetmektedirler. Gülme eylemi kendiliğinden oluşmakta ve ortaya çıkan enerji gülmeyle ifade edilmektedir (Mulder ve Nijholt, 2002, s. 4). Toplumsal baskılar, sinirsel enerjinin birikimine yol açan en önemli sebeplerinden biridir. Fiziksel ve sosyal çevrenin etkisiyle baskı altına alınan arzular, insanı doğal ortamından uzaklaşmaktadır (Sanders, 2001, s. 31). Doğal ortamından uzaklaşan insan bu durumun bir sonucu olarak da gerilmektedir. Kısıtlamaların bir veya birkaçının aniden ortadan kalkması, kişiyi rahatlatmakta ve gülme eylemi ortaya çıkmaktadır (Rosenthal, 1997, s. 3).

Üstünlük kuramı ile rahatlama kuramının bazı hususlarda ortak yönleri bulunmaktadır. Rahatlama kuramında da üstünlük kuramına benzer olarak kişinin önceki durumundan daha iyi bir durumda olduğunu düşünmesi, gülme nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Fakat rahatlama kuramı, diğer kuramlardan farklı olarak gülmenin biyolojik işlevlerine ve gülmenin fiziksel biçiminin izah edilmesine odaklanmıştır (Öner, 2012, s. 19-20).

Rahatlama düşüncesi oldukça eski olmasına rağmen rahatlama kuramı yakın bir dönemde kimlik kazanmıştır (Usta, 2009, s. 88). Mizaha yönelik olarak fazla-enerji

kuramını ortaya atan ilk kişi filozof Herbert Spencer'dir (Keith-Spiegel, 1972, s. 11). Rahatlama kuramı, diğer kuramlarla benzerlik göstererek gülmenin bütün boyutlarını açıklayamamaktadır. Sinirsel enerjinin boşaltılmasına gerek olmadan gülme eyleminin ortaya çıktığı durumlar olduğu için kuram, bütün gülme eylemlerini kapsamamaktadır (Morreall,1997, s. 40).

İncelenen mizah kuramları arasında, mizah olgusunu ve gülmeyi bütünüyle açıklayabilecek nitelikte bir kuram bulunmamaktadır. Kuramlar farklı noktaları ön plana çıkarttıkları için bazı konularda eksik kalmaktadır. Mizah kavramını açıklamaya ilişkin geliştirilen tüm kuramlar, literatüre katkı sağlayan birer zenginlik olarak ifade edilmektedir (Büyükyılmaz, 2018, s. 20-21).

1.3 Mizah Tarzları

Mizah farklı tarzlarda kullanılmakla birlikte mizahın yapılma şekli, kişiler tarafından algılanmasında önemli bir etkisi bulunmaktadır. Mizah tarzı herkes için aynı düzeyde geçerli olan bir kişilik özelliği olmaması nedeniyle birden çok boyuta sahip olan bir kişilik unsuru olarak tanımlanmaktadır. Bireysel farklılıklar mizahın yapılmasında ve algılanmasında çeşitli sonuçlara sebep olmaktadır. Mizah tarzları kavramından ifade edilmek istenen durum, aslında kişilerin mizah kullanma şekilleridir (Martin ve diğ, 2003).

Literatürde mizah tarzlarına yönelik en fazla kabul görülen sınıflandırma Martin ve diğ. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Martin ve diğ. (2003), mizah tarzlarına yönelik 2x2 modelini literatüre kazandırmışlardır. Modelde mizahın bireyin şahsını ve diğer kişileri olumlu ve olumsuz yönde etkileyeceği varsayılarak ikisi olumlu ve diğer ikisi de olumsuz olmak üzere toplamda dört mizah tarzı tasvir edilmiştir. Modelde, Katılımcı Mizah ve Kendini Geliştirici Mizah tarzları olumlu mizah tarzları; Saldırgan Mizah ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ise olumsuz mizah tarzları olarak sınıflandırılmıştır.

1.3.1 Katılımcı mizah

Bireylerin çevresine karşı yakın davranışlar sergilemesi farklı sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Kişinin katılımcı davranışlar göstermesinde etkili olabilecek durumlar farklılık göstermektedir. Ait olma arzusu ve kişinin kendisine tehdit olarak algıladığı bazı unsurlardan korunmak için katılımcı davranışlarda bulunması gerekli

olabilmektedir. Kişinin içinde bulunduğu yakın ilişkiler veya bir gruba ait olma hissi, içsel ve dışsal tehditlere karşı ona koruma sağlamaktadır (Lefcourt, 2001, s. 129).

Katılımcı Mizah tarzı, temelde düşmanlığa yer vermeyen, onaylayıcı bir karakteri ifade etmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 53). Geliştirilen mizah tarzları arasında sosyal yönü en kuvvetli mizah tarzı olarak tanımlanmaktadır. Bu kişiler etkileşimde oldukları bireylerle ilişkilerini güçlendirmek, onları eğlendirebilmek için mizahı etkin bir şekilde kullanmaktadırlar (Scheel ve Gockel, 2017, s. 17-18). Katılımcı Mizah tarzına sahip olan kişiler, başkalarıyla şakalaşmakta ve sosyalleşmekte zorluk çekmemektedirler. İletişim hâlinde oldukları bireylere karşı sosyal bağlarını güçlendirmeye yönelik tavırları bulunmaktadır. Belli bir kesimin veya grubun anlayabileceği komik hikâyeler ve kötü niyet içermeyen pratik şakalar yapmaktadırlar (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 59).

Mizah kullanımı, bireyler arasında sosyal ilişkilerin kurulmasında kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. Katılımcı Mizah tarzına sahip kişiler bireylerin sosyalleşmesine yönelik destekleyici bir unsur görevi görmektedirler. Bu mizah tarzına sahip olan kişiler, iletişim içerisinde olumlu bir ortamın oluşmasına katkı sağlamaktadırlar (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 59). Katılımcı Mizah tarzına sahip olan bireyler, iletişim ortamının sağlıklı olması için psikolojik olarak olumsuz sayılabilecek durumların etkisini azaltmaktadırlar (Martin ve diğ, 2003, s. 53).

1.3.2 Kendini geliştirici mizah

Olumlu mizah tarzlarından bir diğeri olan Kendini Geliştirici Mizah tarzına sahip olan bireylerin yaşadıkları olumsuz durumlara karşı olan tutumları, diğere bireylere göre daha ılımlıdır. Hayata karşı bakış açılarının mizahi olması nedeniyle karşılaştıkları problemlerin bir getirisi olarak yaşadıkları olumsuz durumlara karşı mizahı bir savunma mekanizması olarak kullanmaktadırlar. Stres yönetimi konusunda da bu mizah tarzının olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Kendini Geliştirici Mizah, nevrotik eğilimlere karşı koruyucu bir görev üstlenmektedir. Kişinin öz varlığına karşı saygılı olmasında ve olumlu duygular taşımasında pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır (Martin ve diğ, 2003, s. 53-54).

Kendini Geliştirici Mizah tarzı, savunma mekanizmalarını en çok vurgulayan tarzıdır. Kişinin olumsuz duygulara karşı mücadelesinde savunma mekanizması olarak

mizahın önemine vurgu yaptığından dolayı Freudyen tanıma en uygun mizah tarzı olduğu ifade edilmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 53-54).

Kendini Geliştirici ve Katılımcı Mizah tarzı, olumlu mizah tarzları olması nedeniyle birçok noktada benzerlik göstermektedirler. Bireyin sahip olduğu yaratıcılık yeteneğini geliştirmek için Kendini Geliştirici ve Katılımcı Mizah tarzlarının en uygun mizah tarzları olduğu ifade edilmekle birlikte bu mizah tarzları, iletişim sürecinin monotonlaşmasını da engellemektedir. Bahsedilen olumlu mizah tarzları, bireylerin farklı düşünce tarzlarına teşvik ettiği için yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 62).

Olumlu mizah tarzları arasında belirli noktalarda farklılıklar da bulunmaktadır. Katılımcı Mizah tarzı ile Kendini Geliştirici Mizah tarzı karşılaştırıldığında Kendini Geliştirici Mizah tarzının Katılımcı Mizah tarzı kadar dışa dönüklük kavramı ile güçlü bir bağlantısı bulunmamaktadır. Kendini Geliştirici Mizah tarzının olumsuz duygularla baş etme ve düzeltme durumu ile ilgili olması nedeniyle Kendini Geliştirici Mizah tarzının kişiler arası kullanımından çok bireyin kendisiyle ilişkilidir (Martin ve diğ, 2003, s. 54).

1.3.3 Saldırgan mizah

Saldırgan Mizah, kişinin kendisini tatmin etmek için diğer bireylerin kimliklerine saygı göstermeme, iğneleme ve aşağılama gibi unsurlarla ilişkili olan bir mizah tarzıdır. Başkalarının duygularını incitme ve yabancılaştırma potansiyeli olan bu mizah tarzı, olumsuz mizah tarzlarından biri olarak görülmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 54).

Mizahın olumsuz yönde kullanımında beraberinde getirdiği zararlı potansiyel etki, bu mizah tarzını kullanan kişiler tarafından göz ardı edilmektedir. Saldırgan Mizah tarzına sahip kişiler, zorlayıcı mizah ifadelerinin kullanılmasından endişe duymamakla birlikte bu mizah tarzına sahip kişiler öfke duydukları bir durumu mizah yoluyla ifade etmekten de çekinmemektedirler. Bu tarza sahip olan bireyler, üstünlük ve haz duygularını iletişimde bulundukları kişilerin benliklerinden daha önemli görmektedirler. Mizahın alaycı ve baskı yaratabilecek potansiyelini kullanarak kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için mizahtan faydalanmaktadırlar. Saldırgan Mizah tarzı, nevrotizm ve düşmanlık gibi kavramlarla pozitif yönde ilişkilidir (Yerlikaya, 2009, s. 32).

Bireylere karşı kullanılan bu mizah tarzı, grup ve organizasyonlardaki işlevsel olmayan rekabete neden olabilmektedir. Askerî yönetimlerde Saldırgan Mizah tarzına daha sık başvurulduğu belirtilmiştir. Liderler, astlarına karşı Saldırgan Mizah tarzını kullanarak konumlarının güçlenmesini sağlamaktadır. Mizah yapılırken kişinin kimliğinin bir parçası olan etnisite ve cinsiyet gibi unsurların göz önünde bulundurulması örgüt düzeni açısından önem teşkil etmektedir (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 63-65).

1.3.4 Kendini yıkıcı mizah

Saldırgan Mizah tarzıyla bazı noktalarda benzerlik gösteren Kendini Yıkıcı Mizah tarzı, olumsuz mizah tarzlarından bir diğeridir. Bu mizah tarzına sahip kişiler, mizahı kendi benliğini geri planda tutarak kullanmaktadırlar. Kişi, kendini küçük düşürerek ve aşağılayarak iletişim hâlinde bulunduğu bireylere karşı kabul görülmeye ve yaranmaya çalışmaktadır. Kendini Yıkıcı Mizah tarzını kullanan kişiler, kendilerini aşağılayarak iletişim hâlinde oldukları kişileri eğlendirme amacı gütmektedirler (Yerlikaya, 2009, s. 32- 33).

Kişilerin bu mizah tarzına başvurma nedenleri farklılık göstermektedir. Bu mizah tarzına sahip olan bireyler, hissettikleri duyguları saklama gereksinimi duymaktadırlar (Rüzgar, 2019, s. 24). Karşılaştıkları sorunları çözüme kavuşturmaktan kaçınmak ya da gerçekte sahip olduğu olumsuz duyguların asıl nedenlerini gölgelemek için mizaha başvurumaktadırlar. Kendini Yıkıcı Mizah tarzını kullanma eğilimi olan bireyler, grup içerisinde neşe kaynağı olarak görülseler de kişinin bu mizah tarzına yatkın olması onun duygusal yönden zayıf ve düşük bir benliğe sahip olduğunu belirtmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 54).

Kendini Yıkıcı Mizah tarzı, olumsuz mizah tarzlarından biri olmasına rağmen örgüte faydalı olduğu durumlar da bulunmaktadır. Bu mizah tarzı statü sahibi kişiler tarafından gerekli durumlarda kullanıldığında, örgüt içerisinde hiyerarşik olarak üstte yer alan statü sahibi kişilere ulaşılabilirliği arttırmada faydalı olabilmektedir (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 60-61).

Çalışmada incelenen dört farklı mizah tarzı, mizahı kullanan kişinin ulaşmak istediği hedef doğrultusunda farklılık gösterebilmektedir. Belli bir süre zarfında değişik düzeylerde farklı mizah tarzları, bireyler tarafından bir amaç doğrultusunda kullanılabilir. Bireyler karşılaştıkları durumlara göre farklı mizah tarzları

sergileyebilmektedirler. Kullanılan mizah tarzlarının nedeni sorgulanırken mizah tarzının gerçekleştirildiği durum ve şartlar da göz önünde bulundurulması önemlidir (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 59; Yerlikaya, 2009, s. 33).

1.4 Mizahın İşlevleri

Bireyler, mizahı iletişimde bulunduğu kişileri eğlendirmek ve iletişimi kolaylaştırmak gibi farklı amaçlar için kullansa da mizahın işlevleri sadece bunlarla sınırlı kalmamaktadır. Mizah, bazen güldürü unsurunu arka plana alarak bir mesajın iletilmesinde kullanılabilmekle birlikte eleştirilen bir durumun ifade edilmesi için de mizaha başvurulmaktadır (Zülfikaroğlu, 2017, s. 49-50).

Mizahın sahip olduğu işlevler, bireyler arası sosyal ilişkilerin güçlenmesinde önemli bir yer tutması bu duruma paralel olarak mizahın önemine de vurgu yapmaktadır. Mizah kullanımı, bireyler arası iletişimi yüzeysellikten arındırarak daha derin ilişkiler kurmaya zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, mizah kullanımı kişiyi rahatlattığı için sosyalleşme sürecinde kendini daha rahat ifade etmesini sağlamaktadır. Mizah kavramının; sosyolojik, psikolojik, eğlence ve iletişim gibi kendine özgü işlevleri bulunmaktadır (Yardımcı, 2010, s. 16-21).

1.4.1 Sosyolojik işlevi

Sosyal açıdan bireylerin toplum içerisinde sağlıklı iletişim kurmasında mizahın olumlu yönde faydaları bulunmaktadır. Birden fazla kişinin bir amaç için toplanmasıyla oluşan örgütlerde, samimiyet ve doğruluk gibi iletişimi güçlendiren olguların bireyler arası iletişimde yer almasında mizahın önemli bir rolü vardır. Örgütlerdeki hiyerarşik düzenden kaynaklanan iletişim kopukluğunun giderilmesinde ve farklı statülere sahip olan bireyler arasındaki bağı kuvvetlendirmede, mizah kullanımının olumlu etkileri olduğu düşünülmektedir (Du Pré, 1998, s. 25).

Bireyin örgüt içerisinde karşılaştığı sorunları çözüme kavuşturmasında mizahın uzlaştırıcı bir işlevi bulunmaktadır. Bireylerin aktarmak istediği düşüncelerin daha rahat bir şekilde ifade edilmesinde mizah önemli bir araçtır. Örgüt iklimi çerçevesinde, hiyerarşik düzenin olduğu kurumlarda bireylerin rahatlamasını sağlamada ve uzlaşma ortamının temin edilmesinde etkin bir rolü vardır (Kara, 2014, s. 707).

Toplumda yer alan bireylerin düşüncelerinin bütünleşmesinde mizahın önemli bir rolü bulunmaktadır. Mizahın iletişim araçlarında kullanılması, toplumun ortak mizah anlayışının oluşmasında etkilidir. Ortak beğenilere sahip olan kişilerin sosyal ilişkiler kurması kolaylaşmaktadır. İletişim sürecinde konuşmanın içeriğini kapsayan ortak beğeni unsurları, birliktelik ruhunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Yardımcı, 2010, s. 17).

Mizahın topluma yönelik olumlu etkileri olduğu kadar olumsuz etkileri de bulunmaktadır. Mizahın olumsuz kullanımı sosyolojik yönden bir tehdit unsuruna dönüşebilme potansiyelini de içerisinde barındırmaktadır. Bireyler toplumda söylemekten çekindiği bazı düşünceleri mizah yoluyla üstü kapalı olarak söylemesi bireyler arasında gerginliğe neden olmaktadır (Eker, 2014, s. 31).

Kişinin psikolojik durumunun kurduğu sosyal ilişkiler ile yakından bir bağlantısı bulunmaktadır. Bireyler güldüklerinde kendilerini daha canlı ve enerjisi yüksek hissederler. Hissedilen olumlu duygular, bireylerin sosyal yönden daha başarılı olmasına sebep olmaktadır. İletişim kurduğu kişilere karşı olumlu bir izlenim bırakan bireylerin yalnız kalma ihtimali daha düşüktür. Kişi, sosyal yönden antipatik özellikler taşımadığı için ait olduğu toplumda sevgi ve saygı görmektedir. Bireyler, mizah duygusuna sahip olan kişilerle iletişim hâlinde olmak istedikleri için mizah duygusuna sahip olan kişilerin yalnız kalması diğer bireylere göre daha zordur (Yardımcı, 2010, s. 17).

1.4.2 Psikolojik işlevi

Kahkaha ve mizahın; fizyolojik ve psikolojik yönden olumlu etkilerinin olduğu yapılan birçok araştırmada kanıtlanmıştır (Mathieu, 2008, s. 137). Mizah ve kahkahanın fiziksel olarak birkaç farklı mekanizmayı etkiyebileceği düşünülmektedir. Geliştirilen nedensellik modellerinin her biri, mizahın farklı bir yönüne dikkat çekmiştir (Martin, 2001, s. 505).

Mizahın insan psikolojisi ve endokrin sistemi üzerinde güçlü bir etkisi bulunmaktadır. Gülme eylemi ile beraber endokrin sistemi uyarılarak mutluluk hormonu olarak da bilinen endorfin hormonu artmaktadır. Süreç içerisinde salgılanan çeşitli hormonların bazılarının ağrı kesici etkisi de bulunmaktadır. Gülme eylemi sonucunda birey rahatlama hissi duymakta ve bağışıklık sistemi de aktif hâle gelmektedir (Kara, 2014,

s. 707-708). Mizah genel anlamda insanlar için fizyolojik ve psikolojik yönden olumlu bir etkiye sahiptir (Zülfikaroğlu, 2017, s. 51).

Mizah olumlu ve olumsuz yönde kullanılabilen bir araç olması nedeniyle mizahın iletişim sürecinde alıcılar tarafından nasıl algılandığı ve mizahın ne amaçla yapıldığı önemli bir husustur. Psikolojik yönden mizahın faydalı olabilmesi için iletilmek istenen mesajın alıcı tarafından doğru ve olumlu yorumlanması önemlidir. Mizahın birey tarafından olumlu yönde algılanması, mutluluk ve heyecan yaratabilirken mizahın birey tarafından olumsuz olarak algılanması ise incitici ve uygunsuz görülebilmektedir (Gonzales ve Mierop, 2008, s. 141).

Öfke ve korku, kişiler tarafından arzu edilmeyen negatif duygulardır. Mizah, bu bahsedilen olumsuz duyguların etkisini azaltabilmektedir. Problemlerin çözüme kavuşturulmasında mizahın doğrudan bir etkisi olmasa da bireyin farklı bakış açıları kazanabilmesine yardımcı olmaktadır. Farklı bakış açılarının kazanılması, bireyin psikolojik yönden dengeyi sağlamasında önemli bir rolü bulunmaktadır (Yardımcı, 2010, s. 18).

Bireyler yaşadıkları sorunların üstesinden gelebilmek için kendi tecrübeleri doğrultusunda farklı yollar deneyerek karşılaştıkları sorunları çözme gayreti göstermektedirler. Yaşadıkları ruhsal sıkıntıların giderilmesinde ait oldukları kültür ve normlar çerçevesinde oluşmuş mizahi unsurları kullanmak da bu süreçte olumlu bir etki yaratmaktadır. Fıkralar, eğlence unsuru barındırdığı için bu konuda bireylere yardımcı olarak ruh sağlığına olumlu yönde etki etmektedir. Toplumun kültürel normlarını da içinde barındıran fıkralar, zengin mizahi içeriğe sahiptir. Fıkraların, kişiye olumlu yönden etkileri bulunan bazı psikolojik işlevleri kazanmasında önemli rolleri bulunmaktadır (Yazıcı, 2013, s. 295).

1.4.3 Eğlence işlevi

Eğlenmek, kişinin hayattan zevk alması ve yaşantısına farklılık katması açısından önemli bir olgudur. İletişim sürecini eğlenceli hâle getirmenin en etkili yollarından biri ise mizah yapmaktır (Yardımcı, 2010, s. 19). Bireylerin enerjisinin ve vaktinin bir kısmını şaka yapmakla geçirmesi, aslında şaka yapmak ve eğlenmenin insanın hayatı fonksiyonlarını idame ettirmesi için gereken bireysel ihtiyaçlardan biri olarak tanımlanmasına neden olmaktadır (Howe, 2002, s. 252).

Kişinin duygusal, bilişsel ve estetik yönünün anlaşılabilmesinde mizahın önemli bir rolü bulunmaktadır (Saper, 1987, s. 364). Bireyler arasında eğlence unsuru olarak tanımlanan durumlar farklılık göstermektedir. Bazı kişiler arkadaş grubuyla vakit geçirmeyi eğlenceli olarak tanımlarken bu duruma zıt olarak bireysel aktivitelerin daha eğlenceli olduğunu savunan kişiler de bulunmaktadır (Yardımcı, 2010, s. 19).

Mizahın eğlence işlevinin olması, diğer ilişkilerde olduğu gibi resmi ilişkilerde de başarılı iletişim kurulmasına katkı sağlar. Yönetici ve astlar arasındaki etkileşimde mizahın kullanılması ilişkinin güçlenmesinde etkili bir faktördür. Hiyerarşik örgüt düzeni içerisinde çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebilmesi, yöneticilerle astların arasındaki ilişkinin olumlu yönde devamlılığı açısından önem teşkil etmektedir. Bireyler tarafından eleştirilen bir durumun eğlenceli şekilde aktarılması, örgüt içerisinde bütünlüğün korunmasına yardımcı olmaktadır (Kara, 2014, s. 708).

1.4.4 İletişim işlevi

Mizahın sadece insana özgü bir sosyal özellik olması mizahı ilgi çekici kılmakla birlikte insan ilişkilerinin olduğu her yerde, farklı ölçülerde ve tarzlarda mizahın varlığından söz edilebilir (Yardımcı, 2010, s. 20). İlişkilerin sağlamlaşmasında ve sürdürülebilmesinde mizahın önemli bir rolü olduğu ifade edilmektedir. Fikir ayrılıklarının iletişim sürecinde yarattığı negatif durum, mizah sayesinde etkisini önemli derecede yitirmektedir. Bireyler arasında yaşanan olumsuz durumların yatıştırılması ve bilgi alışverişinin sağlanması gibi farklı sosyal işlevlerin sağlanmasında mizah, bireylere yardımcı olmaktadır (Gonzales ve Mierop, 2008, s. 140). Kişiler arasında bağlayıcı bir unsur işlevi görerek grup içerisinde iletişimin gerçekleştiği ortamda gerginliği azaltmaktadır (Yardımcı, 2010, s. 20).

İletişim sürecinde mizah kullanımının kişiye yönelik olumlu etkileri bulunmaktadır. Mizahi unsurları kullanan bireyler, sosyal çevresinde yer alan kişilerin beğenisini kazanabilmektedir. Sosyal yönden çekicilik kazanan bir bireyin sosyal ilişkilerinde güçlü bağlantılar kurma olasılığı yükselmektedir (Reff, 2006, s. 6).

Bir arkadaş grubuna dahil olmak için kişilerin ortak beğenilere sahip olması önemli bir kriterdir. Özellikle grup içerisinde eğlenceli olarak ifade edilen konuların ortak olması, bireyin bir arkadaş ortamına dahil olmasını ve uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Bireyin katılmak istediği arkadaş grubuyla mizah anlayışının

paralel olmaması, bireyin gruba karşı memnuniyetsiz bir tavır geliştirmesine neden olabilmektedir (Ziv, 2009, s. 12).

Toplum tarafından ayıplanan bazı durumların kişiler tarafından aleni bir şekilde dile getirilmesi her zaman hoş karşılanmamaktadır. Mizah aracılığıyla bu tür durumların izah edilmesi kolaylaşmaktadır. Tabulaşmış konuların eğlenceli bir şekilde aktarılması, ifade edilen durumun toplum tarafından hoşgörüle karşılanma olasılığını arttıran bir unsurdur (Sanford ve Eder, 1984, s. 240).

Mizah işlevlerinin her biri göz önünde bulundurulduğunda incelenen işlevler birbirine yakınlık göstermektedir. Bu nedenle mizah işlevlerinin etki alanlarının net olarak ifade edilmesi mümkün değildir.

1.5 Örgütlerde Mizah

Önceki dönemlerde psikoloji alanında yapılan araştırmalarda iş ortamında mizah kullanımının örgüt nezdinde olumlu bir etkisi olduğuna dair bulgulara ulaşan araştırmalar literatürde yer almaktadır. Örgütlerde mizah kavramının iş yerinde mizah kullanımının sağladığı faydaların keşfedilmesiyle birlikte incelenmeye değer bir kavram olarak önem görmeye başlaması yeni bir olgudur (Balazs ve diğ, 2017, s. 38). Araştırmacılar, genel olarak iş hayatındaki mizah konusu hakkındaki tanımlamaları örgütsel mizah kavramı üzerinden yapmışlardır. Bu nedenle literatürde örgütsel mizah kavramından bahsedildiğinde iş hayatında mizah kavramı anlaşılmaktadır (Büyükyılmaz, 2018, s. 49). Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında iş yerlerinde mizahın öneminin fark edilmesiyle birlikte iş yerinde mizah kullanımı üzerine yapılan çalışmalar artış göstermiştir (Balazs ve diğ, 2017, s. 38).

Mizah, örgüt kültürünün şekillenmesinde etkili olan önemli bir kavramdır. Örgütün içinde barındırdığı kültür, dinamik bir yapıda olduğu için zaman içinde değişim göstermektedir. Örgütün kültürel anlamda gelişim göstermesinde mizahın önemli bir rolü bulunmasına ek olarak örgütün işlevsel bir biçimde gelişmesinde de mizahın şekillendirici bir katkısı olmaktadır (Barut ve Onay, 2017, s. 423).

Mizah kavramının kurumsal davranış açısından önem teşkil eden bir olgu olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde mizahın kurumlarda genel olarak grup faaliyetlerinin artmasında ve devamlılığının sağlanmasında önemli bir rolü

olduğu ifade edilmektedir. Mizah ayrıca kurumlardaki çatışma yönetimini kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir (Kalmaz, 2020, s. 19).

Örgüt içerisinde mizah kullanımının örgüt bünyesinde yer alan çalışanlara yönelik de faydaları bulunmaktadır. Örgüt bünyesi kapsamında yöneticilerin mizahı olumlu yönde kullanmasının çalışanların yaratıcılık seviyesinin artmasında olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir (Çetinkaya ve Şener, 2016, s. 215). Örgüt içerisinde yer alan bireylerin birbirlerine karşı samimiyet kazanması sadece örgütün devamlılığı açısından önemli bir unsur olarak tanımlansa da aynı zamanda örgüt bünyesinde yer alan bireyler için de pozitif bir etki yaratmaktadır. Mizah, örgütteki bireyler arasında samimiyetin artmasına katkıda bulunarak dolaylı yünden bireylerin sosyalleşme gereksinimlerini karşılamasına fayda sağlamaktadır. Çalışanların karşılaştıkları durumlara olumlu yönden bakması, çalışanların ruh sağlığının iyiliği açısından önemli bir unsurdur. Örgüt içerisinde mizah kullanımı, çalışanların karşılaştıkları durum ve olayları pozitif yorumlamasına yönelik etkili bir faktördür (Barut ve Onay, 2017, s. 423).

Örgütlerde mizah kullanımının olumlu özellikleri olsa da olumsuz yönde mizah kullanımının örgüte yönelik riskleri de bulunmaktadır. Olumsuz yönde mizah kullanımı, örgütün bütünlüğünü bozma ve örgüt bünyesinde bulunan kişilere yönelik baskı yaratmak gibi daha birçok uygun görülmeyen durumun gelişmesinde etkilidir. Bireylerin mizah anlayışlarının farklı olması sebebiyle gülünç olarak karşılanabilecek durumlar bazı bireylerin olumsuz duygular geliştirmesine neden olmaktadır (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 65).

İş yerlerinde mizah kullanımı bireysel düzeyde zararsız bir davranış olarak görülse de yarattığı bazı durumlar, çalışanlar için tehlikeli sonuçlara sebebiyet vermektedir. Mizah kullanımı, dikkat dağınıklığına yol açarak kalite ve güvenlik standartlarının uygulanmamasına kaynaklık edebilmektedir. Ayrıca bazı durumlarda, çalışanlar yapması gereken bir görevin alternatifi olarak mizahı kullanarak işlerini ihmal etmektedirler (Lyttle, 2007, s. 241).

Mizahın örgütlerde yöneticiler tarafından kullanılması genel olarak olumlu yönde etki göstermektedir. Fakat yöneticilerin mizahı ölçsüz ve dikkatsiz kullanması, yöneticilerin otoritesini sarsabilecek bir etki yaratma potansiyelini ve dolayısıyla örgüte zarar verme olasılığını da beraberinde getirmektedir. Bu durum, örgüt

içerisinde yöneticiler tarafından alınan kararların etkisizleşmesine neden olmaktadır. Örgütlerde, mizah kullanılırken bireylerin bulundukları konuma göre davranması önemlidir. Yöneticilerin mizah yaparken örgüt içerisinde yer alan kişiler arasındaki güç dengesini gözetmeleri tavsiye edilmektedir. (Lyttle, 2007, s. 242).

Çalışanlar tarafından yapılan mizahın olumsuz algılanması çalışanların işten ayrılma davranışı göstermesine sebep olabilmektedir. İş görenlerin kendisine yönelik olumsuz olarak algıladığı ve rencide edici gördüğü mizah, duygusal strese yol açmaktadır. Durumun ciddiyetine göre bazen kişiler arasında fiziksel çatışmalara varan olaylar yaşanabilmektedir. Yaşanan olumsuz durumların ekonomik açıdan da zararlı etkileri bulunmaktadır (Cruthirds ve diğ, 2013, s. 8).

1.5.1 Yöneticilerin mizah tutumları

Çalışma ortamındaki düzenin sürdürülebilmesi için yöneticilerin iletişim sırasındaki tutumun belirleyici bir etkisi bulunmaktadır. Bireyler iş yeri ortamında farklı türde iletişim sorunlarıyla karşılaşmakla birlikte mevcut sorunlar farklı sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Bireylerin farklı karakterlere sahip olması, ahlaki konulardaki fikir ayrılıkları ve bireylerin ait olduğu kültürlerin değişiklik göstermesi gibi çeşitli unsurlar iletişim sürecinde anlaşmazlıklara sebep olmaktadır. Örgütlerde iletişimin başarılı bir şekilde gerçekleşmesinde yöneticilerin önemli rolleri bulunmaktadır (Odine, 2015, s. 1617).

Yönetim sürecinde yöneticilerin mizah tutumu, ele alınması gereken olgulardan biridir. Örgüt içerisinde gerçekleşen iletişim sürecinde mizah farklı amaçlar doğrultusunda yöneticiler tarafından kullanılabilir. Mizah kullanımının çalışma gruplarına ve daha büyük ölçekte ise örgütsel bağlamda önemli bir etkisi bulunmaktadır. Yöneticilerin mizahı etkin bir şekilde kullanması, örgütün belirlediği farklı amaçların gerçekleştirilmesi arzusuyla olabilmektedir (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 58).

Yöneticilerin mizah tarzları örgütlerin yapısına göre çeşitlilik göstermektedir. Bu duruma paralel olarak örgüt kültürü ve ikliminin oluşmasında yöneticilerin önemli bir katkısı olduğu öne sürülebilir. Bu nedenle örgütün kültürünün ve ikliminin tanımlanabilmesi açısından yöneticilerin mizah tarzları hakkında bilgi sahibi olmak, örgüt hakkında aslına uygun analizler yapmak için incelenmesi gereken konulardan biridir (Kara, 2014, s. 702-703).

Çalışanların örgüte yönelik olumlu bir algı geliştirmesinde yöneticilerin çalışanlara karşı sergilediği tutum ve davranışlar belirleyici bir unsurdur. Örgüt hakkındaki konularda yöneticilerin olumlu bir mizah tarzına sahip olması, çalışanlar nezdinde pozitif yönde bir etki yaratabilmektedir. Yöneticilerin mizahi bir üsluba sahip olması, örgüt bünyesindeki çalışanlara farklı fikirlere açık olmalarını sağlaması ve stres azaltıcı işlevler kazandırması nedeniyle bu durum çalışanların işe yönelik geliştirdikleri tutumun olumlu yönde şekillenmesine olanak sağlamaktadır (Özarallı ve diğ, 2019, s. 441-442).

Yöneticilerin mizahı uygunsuz bir şekilde kullanması, örgüte yönelik kötü etkiler yaratabilecek bazı sorunları ortaya çıkartabilmektedir. Zayıf mizah becerilerine sahip olan ve Saldırgan Mizah tarzını kullanmayı uygun gören yöneticiler, örgüt bünyesinde olumlu mizah ikliminin faydalı etkilerini de kısıtlamaktadır. Ayrıca yöneticilerin saldırgan mizah kullanımı, çalışanların gösterdikleri performansı olumsuz yönde etkilemektedir (Tremblay, 2016, s. 374).

Yöneticiler, mizahı yönlendirici bir araç olarak kullanmak istediklerinde bazı durumları göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişkinin saygı çerçevesinde gelişim göstermesi uygun görülmektedir. Mizahın yönetsel araç olarak kullanıldığı bir ortamda bulunan bireylerin benliklerine karşı duyarlı olunmalıdır. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki otorite farkından dolayı kaynaklanan mizah kullanımının dengesizliği paradoksa neden olmaktadır. Araştırmalara göre, şakalar genellikle yüksek statüye sahip olan yöneticiler tarafından başlatılmakta ve düşük statüye sahip çalışanlar da şakanın temel konusu olmaktadır. Otorite farkından dolayı mizaha en az ihtiyaç duyan kişiler mizah kullanımına daha fazla başvurmaktadır. Bu durumun temel nedeni otoriteye sahip yüksek statülü yöneticiler, kendilerinden daha düşük statüye sahip çalışanlara karşı şaka yapma konusunda daha rahat olmalarından kaynaklanmaktadır. Fakat meydana gelen bu durum, sosyal yönden olumsuz bir etkiye ve yöneticilerin astlarıyla gerilim yaşamasına neden olabilmektedir (Duncan, 1982, s. 140).

1.5.2 Yöneticilerin mizah kullanımını belirleyen faktörler

Örgütlerde mizah yapmanın faydalarına yönelik birçok araştırma sonucu bulunmaktadır. Fakat yöneticiler tarafından mizah kullanımının bazı kişiler tarafından uygun karşılanmaması yöneticilerin mizah yapma konusunda çekincesini

arttırabilmektedir. Mizahın bir araç olarak kullanılmasının karşı bir maliyeti olmasından kaynaklı olarak elverişli görülmemektedir. Mizah yapmanın yöneticilere yönelik farklı riskleri içinde barındırması nedeniyle, mizahın beraberinde getirdiği tehlikelere karşı yöneticilerin cesaret göstermesi her zaman mümkün olmamaktadır (Malone, 1980, s. 359).

Mizah kullanımının yöneticiler tarafından tercih edilmemesinde bir diğer etkili durum ise mizaha yönelik çok sayıda değişkenin yer alması ve ayrıca konu hakkında yöneticilerin bilgi eksikliğinden kaynaklı olduğu ifade edilmektedir. Yöneticilerin deneyime sahip olmadığı bir uygulamanın taşıdığı riski göz önünde bulundurarak mizahı kullanması daha zor olmaktadır. Bu nedenle mizah kullanımının olumlu yanlarının tanımlandığı araştırmaların yapılması ve araştırma sonuçlarının yöneticilerle paylaşılması, yöneticilerin mizah kullanmaya teşvik edilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir (Malone, 1980, s. 359).

2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.1 Sinizm Kavramı ve Tarihçesi

Sinizm kavramı üzerinde çalışan araştırmacılar, kavrama yönelik bir açıklama getirmek istediklerinde sinik kişileri; insanların kendi menfaatlerini öncelediklerini düşünen, zor beğenen ve herhangi bir duruma karşı eleştirel yaklaşan kişiler olarak tanımlamaktadırlar. Bireylerin amaçlarına yönelik geliştirilen olumsuz tutum da sinizm kavramı ile ilişkilidir (Çetinkaya ve Özkara, 2015, s. 75). Kökeni milattan öncesi döneme kadar uzanan sinizm kavramının tam olarak neyi ifade ettiği konusunda araştırmacılar tarafından bir fikir birliği sağlanamamıştır (Eaton, 2000, s. 2). Bu durum sinizme yönelik herkes tarafından kabul edilen ortak bir tanım geliştirilememesine sebep olmuştur (Erdoğan, 2018, s. 72).

Sokrates'in öğrencilerinden biri olan Atinalı Antisthenes (M.Ö. 444-368), insanın erdem ve mutluluğa erişebilmesi için özgürlüğünü ve bağımsızlığını savunması gerektiğini öne süren bir okul kurmuştur. Okul, insanların erdemli olması için tüm tutkularından arınması gerektiğini ifade etmekle birlikte hazzı ve arzulara karşı saplantılı olmaması gerektiğini savunmaktadır (Hançerlioğlu, 1995, s.63). Antisthenes tarihte bilinen ilk sinik kişi olsa da sinizm kavramı, Diogenes (M.Ö. 412-323) ile özdeşleşmiştir (Kart, 2015, s.74-75). Bir fıçı içinde hayatını idame ettirmesiyle bilinen Diogenes, sinizm akımının en ünlü temsilcisidir. Antisthenes'in öğrencisi olan Sinoplu Diogenes, hocasının öğretilerine bağlı kalarak günlük yaşamdaki faaliyetlere karşı kendini soyutlamıştır (Hançerlioğlu, 1995, s. 63).

Sofist ve kompleks olmayan bir yaşam sürmek, siniklerin temel hedeflerinden biri olmuştur. Sinikler, medeniyeti yapay bir oluşum olarak gördükleri için güvenilmez bulmaktadırlar (Kart, 2015, s. 75). Kendilerine has bir yaşam tarzı olan sinikler toplumsal kuralları ve kişileri mizah yoluyla eleştirmişlerdir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 74). Sinizmin tarihteki en ünlü temsilcisi olan Diogenes, gündüzleri elindeki fenerle dürüst bir adam aramasıyla ün kazanmıştır (Dean ve diğ., 1998, s. 342). Diogenes

yaptığı ironik eylemle birlikte topluma ve felsefecilere karşı olan eleştirisini mizahi bir şekilde ifade etmiştir. Sinik kişiler için mizah tarih boyunca etkili bir silah olmuştur (Kart, s.2015, s. 75).

Tarihteki ilk sinikler, paranın bütün kötülüklerin odağını oluşturduğuna ve otoritenin gereksizliğine vurgu yapmaktadırlar. Toplumun bir değer olarak gördüğü dinî kurumların doğal olmadığını belirtmekle birlikte bu kurumlara değer vermemektedirler. Ayrıca ilk sinikler, ayrıcalıklı ve güç sahibi olan bireylere karşı da olumsuz bir tutum içerisinde olmuşlardır (Dean ve diğ, 1998, s.342).

Sinik kişilerin farklı inanç ve kişilik özellikleri bulunması nedeniyle diğer bireylere göre bazı noktalarda farklılık göstermektedir. Yalan söyleme ve yapmacık davranmanın insanların doğasında bulunan bir özellik olduğunu düşünen sinikler, bireylerin gerçekleştirdikleri eylemlerin arkasında aslında farklı amaçları olduğuna inanmaktadırlar. Sinikler, insanların bir tercihte bulunurken bencil davrandıklarını, yaptıkları eylem ve davranışların tutarlı ve güvenilir olmadıklarını öne sürmektedirler (Mirvis ve Kanter, 1991, s. 50-52).

Geçmiş dönemlerde sinizm, bazı kişiler tarafından olumlu anlamda kullanılan bir kavram olmasına rağmen günümüzde olumsuz bir anlama sahiptir. Kavram, mevcut konjonktürel durumu eleştiren, bireyi ön plana çıkartmayı amaç edinen bir karakteri betimlerken günümüzde ise uygunsuz bir durumu ifade etmektedir. Sinizm günümüzde, geçmiş dönemlerdeki anlamının ötesinde kavramlar yüklenerek kullanılmaktadır (Helvacı, 2010, s. 384).

TDK sözlüğünde sinizm, bireyin mutluluğa hiçbir değere bağlı kalmadan ve bütün gereksinimlerinden sıyrılarak ulaşabileceğini savunan bir öğretiyi olarak olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, 2023). Yabancı kökenli bir kelime olan “sinizm” kavramının anlamını karşılayabilen Türkçe bir sözcük geliştirilmemiştir. Sinizm kelimesinin yerine Türkçede kurnazca amaçları olan, düşündükleriyle söyledikleri benzeşmeyen, iletişimde bulunduğu bireylere karşı güven vermeyen kişileri nitelemek amacıyla kullanılan “sinsi” kelimesinin kullanılması tavsiye edilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 74). Yabancı literatürde yer alan çalışmalarda şüphecilik, sinizm kelimesi yerine kullanılmıştır. İlerleyen dönemlerde şüphecilik mantıklı karar vermek için gerekli ve olumlu bir etken olarak tanımlanırken, sinizm ise başarılı olmaya engel olan olumsuz bir faktör olarak tasvir edilmiştir (Kutanis ve

Dikili, 2010, s. 271). Oxford İngilizce sözlükte de sinik kavramı olumsuz tanımlanan bir kavram olmuştur (Dean ve diğ, 1998, s. 342).

Sosyal bilimler alanında sinizm, çalışma sahası olarak görülmekle birlikte farklı alt başlıklar altında da araştırmalar yapılmaktadır. Sinizm, günlük yaşamda olduğu gibi resmi ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı örgütler açısından da önem arz eden bir kavram olması nedeniyle örgütsel davranış üzerine yapılan çalışmalarda dikkat çeken konulardan biri olmaktadır. Çalışanlara, örgüte veya mesleğe yönelik geliştirilen spesifik sinizm alanlarında farklı araştırmalar literatürde yer almaktadır (Çetinkaya ve Ceng, 2018, s. 168). Yaşanan sinizm, bireylerin bulunduğu örgüte karşı olumsuz duygulara sahip olma durumunu ifade etmektedir. Sinik bireyler örgüte yönelik öfke, kızgınlık ve ümitsizlik gibi olumsuz duygulara sahip olmaları nedeniyle örgüt yapısı ve örgüt bünyesinde bulunan çalışanlar için sorun kaynağı olarak tanımlanmaktadır (Özler ve diğ, 2010, s. 48).

Literatürde sinizm kavramı iki farklı biçimde incelenmiştir. Bunlardan biri doğuştan gelen bir kişilik özelliği olarak ele alınan ve bireyin tutumunu ifade eden genel sinizmdir (Eaton, 2000, s.7). Bireyin hayata karşı bakış açısını ifade eden genel sinizm (dispositional cynicism) bireyin karşılaştığı her duruma karşı sergilediği olumsuz tutumu ifade etmektedir (Kart, 2015, s. 75-76). Literatürde yer alan diğer biçim ise örgütsel faktörleri merkeze alan “örgütsel sinizm” kavramıdır. Örgütsel sinizm, örgütsel etmenlerden kaynaklı olarak bireyde sinik tutumların oluşmasına sebep olan kendine özgü bir sinizm türüdür (Kabataş, 2010, s. 5).

2.2 Örgütsel Sinizm

Araştırmacılar, çalışanların yer aldıkları örgüte karşı sahip oldukları olumsuz tutumun temelinde ne olduğuna dair yanıt bulabilmek için örgütsel sinizme yönelik farklı tanımlar ve kuramlar geliştirmişlerdir (Kalağan, 2009, s. 38). Örgütsel sinizm kısaca bireyin bulunduğu örgütün samimiyet ve dürüstlük gibi erdemli ilkelerden yoksun olduğunu düşünmesi ve bu duruma paralel olarak da örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumu ifade etmektedir (Dean ve diğ, 1998, s. 346). Örgütsel sinizme sahip kişiler, örgütün yönetim kademesi tarafından yapılan önerilere karşı olumsuz bir tavır sergilemektedirler. Örgüt bünyesinde değişikliklerin hedeflenen noktaya ulaşamamasının değişim yapmak isteyen kişilerin beceriksizliğinden kaynaklandığına inanmaktadırlar (Eaton, 2000, s. 3).

Örgütsel sinizm tutumuna sahip çalışanlar, bulundukları örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna inanmakta ve örgüte yönelik olarak olumsuz bir tavır sergilemektedirler (Abraham, 2000, s. 269). Örgütsel sinizm sürecinin ortaya çıkmasında birçok farklı öge etkilidir. Örgütte başarısız olan yenileşme ve değişim hareketleri, kayırmacılık, çalışanların işten çıkarılması ve örgütün düşük performans göstermesi gibi farklı sorunlar örgütsel sinizme katkı sağlamaktadır (Gül, 2016, s. 23; Kart, 2015, s. 77). Örgüt içerisinde yer alan yöneticilerin davranışları da örgütsel sinizmin gelişiminde etkili bir faktördür. Yöneticilerin etik sınırlar çerçevesinde olması, çalışanların örgüte karşı tutumlarını şekillendirici bir etkiye sahiptir (Gül, 2016, s. 23). Her çalışanın benzer bir örgütsel olaya karşı algılayış biçiminin farklı olması nedeniyle çalışanların karşılaştıkları sorunları nasıl algıladıkları önemlidir (Kart, 2015, s. 77-78).

Sinik çalışanlar, diğer çalışanlara göre ayırt edici farklı davranışlar göstermektedirler. Sinik işgörenler, sürekli şikâyet etme eğiliminde olmanın yanı sıra örgüt içerisinde kötümser söylemlerde bulunmaktadır. Örgütü ve örgüt içerisinde bulunan çalışma arkadaşlarını küçümseyici bir tavır sergilemektedirler. Bu kişiler, iş hayatında yaşadıkları başarısızlıklar karşısında hayal kırıklığı hissetmekte ve bulundukları örgütün onlara karşı dürüst olmadığını düşünmektedirler (Abraham, 2000, s. 270). Çalışanlar, örgüte karşı hissettikleri sinik inançlar ve olumsuz düşünceler açık veya kapalı bir şekilde ortaya koyabilmektedirler. Çalışanlar, örgüte yönelik olumsuz gördüğü bir durumu eleştirme amacıyla mizah yaparak veya sözel olmayan farklı davranışlarla uygun görmediğini ifade etmektedir (Dean ve diğ, 1998, s. 346).

Bireylerin etkileşimde bulunduğu kişilere yönelik sergilediği uygun görülmeyen davranışların iletişim hâlinde oldukları kişilere karşı olumsuz etkileri olabilmektedir. Örgüt içerisinde yer alan çalışanların örgütsel sinizm tutumuna sahip olması, diğer çalışanların örgüte yönelik negatif bir tavır sergilemesine teşvik edici bir unsur olması nedeniyle örgütsel sinizm tutumu kurum içerisinde yayılmaktadır. Örgüt içerisindeki çalışanların motivasyonunun düşmesiyle birlikte örgütün verimliliği de azalmaktadır (Abay, 2019, s. 84). Örgütün bütünlüğü açısından çalışanların sinizm tutumunun yönetimi, bu nedenle örgütler için önem teşkil eden bir konudur.

Yöneticilerin örgütlerde sinizmin yaygınlaşmasında ve önlenmesinde önemli bir rolü bulunmaktadır (Treadway ve diğ, 2004, s. 499). Çalışanların sinik tutumunun örgüt bünyesinde elde ettikleri deneyimlerden kaynaklanması hâlinde bu durumun giderilebilmesi için yönetimin bu konuya yönelik özel bir çaba sarf etmesi

gerekebilmektedir (Brown ve Cregan, 2008, s. 679-680). Örgütün başarılı olması için yöneticiler kadar liderlerin davranışları da etkili olan bir diğer faktördür. Örgütlerde liderler, kişisel çıkarlarını ön planda tutmak için örgütün doğruluk, dürüstlük ve adalet gibi ilkelerden yoksun olabilmektedirler. Liderler yaptıkları hatalar sebebiyle örgüt içerisinde hileye dayanan davranışlara kaynaklık edebilmektedirler (Abraham, 2000, s. 269).

Örgütlerdeki çalışanlarda bulunan sinik tutum farklı coğrafyalarda, kurumlarda ve statülerde görülebilmektedir. Örgütsel sinizm; Amerika Birleşik Devletleri, Avrupa ve Asya’da yaygınlaşmakla birlikte örgütlerdeki değişim gayreti örgüt içerisinde bulunan kişilerde sinizme neden olmaktadır (Dean ve diğ, 1998, s. 341). Örgütlerde sinizm statü ve sektör farkı gözetilmeksizin hiyerarşinin en üst ve en alt tabakasını da kapsayacak şekilde örgütün herhangi bir biriminde yer alabilmektedir (Kalağan, 2009, s. 42). Sinizm, örgütteki sadece birkaç kişinin sahip olduğu bir özellik olarak ifade edilse de bir grubun veya tüm organizasyonu kapsayacak derecede sinizmin yaygınlaştığı durumlar da olabilmektedir (Erdoğan, 2018, s. 76).

Bir örgütün veya örgüt içerisinde bulunan herhangi bir birimin bütün olarak sinik olduğunu ifade edebilmek için üç farklı koşul bulunmaktadır. Öncelikle örgüt veya birimin bünyesinde bulunan üyelerin çoğunluğunun sinik olması gerekmektedir. İkinci olarak ortak bir yapıda bulunan bu üyelerin birbirlerinin sinizminin farkında olması bir diğer koşuldur. Üçüncü ve en önemli koşul ise örgüt veya alt birimde yer alan üyelerin sinizmi tanımlayıcı bir özellik olarak görmeleri gerekmektedir. Başka bir ifadeyle örgüt veya birim kendisini sinik bir yapı olarak tanımlamalıdır (Dean, 1995).

2.3 Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Literatürde, örgütsel sinizm kavramını açıklayabilmek adına farklı tartışmalar yapılmış ve yapılan çalışmalarda geliştirilen kuramların farklı sınıflandırmalarla incelendiği gözlemlenmiştir (Kart, 2015, s. 85; Pelit ve Pelit, 2014, s. 85). Örgütsel sinizme yönelik geliştirilen kuramlar altı başlıkta ele alınmıştır (Kalağan, 2009, s. 49). Bu çalışmada da Kalağan (2009)’ın çalışmasındaki çerçeve üzerinden kuramlar incelenecektir. Bu kuramlar:

- Beklenti kuramı
- Atfetme kuramı

- Tutum kuramı
- Sosyal değişim kuramı
- Duygusal olaylar kuramı
- Sosyal güdüleme kuramı

Çalışmanın bu bölümünde, yukarıda maddeler hâlinde belirtilen kuramların örgütsel sinizm kavramıyla ilişkisi incelenecektir.

2.3.1 Beklenti kuramı

Bireyler, gösterdikleri çabaya karşılık kendilerine sağlayacağı sonuçlara yönelik bazı beklentileri hesaba katarlar. Bununla birlikte kendilerine önceden vaat edilen ödölü ne kadar arzuladıklarını da göz önünde bulundurlar (Kart, 2015, s. 85). Bireyler, bir amaca ulaşma gayesiyle emek sarf ettiklerinde bir ödüllendirilme beklentisi içerisindeyler (Vroom, 1964, s. 36).

Beklenti kuramı, güdülenme kuramlarından biri olmasının yanı sıra her bir çalışandan beklenen çabanın ve çalışanın sarf ettiği emeğin hedeflenen sonuçlara ulaşma ihtimali ile ilişkilidir (Kalağan, 2009, s. 49). Çalışanlar, bahsedilen çıkarımları yaparken çevresel faktörlerin etkisinde kalarak düşüncelerine şekil vermesi nedeniyle sinik tutumlu bireylerin tavırları çalışanların gösterecekleri performansa yönelik negatif etkisi olmaktadır (James, 2005, s.11).

Kuram, temel olarak çalışanın bireysel beklentisi ile ilişkilidir. Çalışanların gösterdikleri çabanın düzeyi, çalışanın kendinden beklediği performans ve çalışanın hedeflediği ödöl ve amaca yönelik hissettiği tatminle ilgilidir. Çalışan, içinde bulunduğu örgütte sarf ettiği emeğe karşı, değerinin ne derecede bilindiğini önemsemektedir (Kalağan, 2009, s. 50).

2.3.2 Atfetme kuramı

Nedensellik atfetme, bireylerin kendini veya çözümlemek istediği diğer bireylerin davranışlarının sebeplerini anlamlandırma sürecidir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 87). Bu süreç, kişinin kendi yaptığı veya diğer bireylerde gördüğü davranışların açığa kavuşturulması için önem teşkil eden bir olgudur. Atfetmek, neden ve sonuç arasındaki etkileşimden meydana gelen analitik bir süreçtir (Kızgın ve Dalgın, 2012, s. 62).

Atfetme kuramı, bireylerin davranışlarının temel nedenlerini analiz etme arzusunun üzerinde duran bir kuram olmasının yanı sıra yapılan çıkarımlar (yüklemeler) kuramda

önemli bir yer tutmaktadır. Bireylerin sergiledikleri davranışlar, kişinin sahip olduğu kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi aynı zamanda çevresel faktörlerin etkisiyle de oluşabilmektedir (Kalağan, 2009, s.51). Bireyin sahip olduğu kişisel özellikler sebebiyle meydana gelen davranışlar kişisel özelliğe bağlı yükleme süreçlerine neden olurken çevre koşulları nedeniyle meydana gelen davranışlar da çevresel koşullara bağlı yükleme sürecine kaynaklık etmektedir (Görmen, 2012, s. 97).

Weiner (1985), sosyal güdülenme kuramı ve atfetme kuramını baz alarak örgütsel sinizm tutumunu açıklamaya çalışmıştır. Weiner'e göre kişiler negatif bir durumla karşılaştıktan sonra olayın algılanmasına yönelik olarak nedensel atıflarda bulunmaktadırlar. Bahsedilen bu kuramda, bireyler örgütü olumsuz olaylarla suçlaması nedeniyle örgüte karşı sinik bir tutuma sahip olmaktadır (Eaton, 2000, s. 13).

2.3.3 Tutum kuramı

Tutumlar, bireylerin çevreye karşı tavrının şekillenmesinde etkili bir faktördür. Bireyin sahip olduğu tutumların zihinsel bir faaliyet sonucunda ortaya çıktığı düşünülmektedir (İnceoğlu, 2010, s. 52). Tutumların oluşması için zihinsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere toplamda üç farklı oluşturuçu unsur aktif rol oynamaktadır (İnceoğlu, 2010, s. 20).

Tutum kuramı, davranışların nasıl meydana geldiğini açıklamak için geliştirilmiş bir kuramdır (Kart, 2015, s. 87). Örgütsel sinizm kavramı da örgüte yönelik olarak olumsuz bir tutumu içermesi nedeniyle her tutum gibi örgütsel sinizmin de üç farklı oluşturuçu unsuru bulunabileceği ifade edilmektedir (Kart, 2015, s. 87). Temel olarak örgütsel sinizm de diğer tutumlara benzer olarak kişinin bulunduğu örgüte karşı geliştirdiği zihinsel (inanç ve güven eksikliği vb.), duygusal (kaygı, stres vb.) ve davranışsal (küçümseme, iğneleyici sözler sarf etme vb.) etmenleri barındıran tutumlardan meydana gelmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 89).

2.3.4 Sosyal değişim kuramı

Sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan ve çalışma ilişkilerinin temelinin çözümlenmesine yönelik katkı sağlayan sosyal değişim kuramı, Blau tarafından 1964 yılında geliştirilmiştir (Kalağan, 2009, s. 52). Sosyal değişim kuramı temel olarak işgörenlerin onurlandırılma, saygı görme ve arkadaşlık ilişkileri kurmak gibi kişiyi

tatmin eden farklı ödüllendirilme beklentileri içinde olduğunu varsaymaktadır (Özdemir, 2017, s. 23). Bu nedenle kuram, işgörenler ile örgütler arasında normalde yer alan fakat açık bir şekilde ifade edilemeyen durumlara uyulmaması sonucunda istenmeyen olayların gelişmesine sebep olan karşılıklı zorunlulukların var olduğunu ileri sürmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005, s. 777).

Sosyal mübadele kuramının tasvir ettiği birey; klasik iktisat kuramında betimlenen, kendisine maksimum faydayı sağlayan durumları düşünen ve çıkarlarını gözetmek için daima rasyonel davranan “homo economicus” yani akılcı insan tipiyle benzerlik göstermektedir (Torun, 2016, s. 45). Taraflar karşılıklı olarak birbirlerini ödüllendirme beklentisi içinde olmaları nedeniyle sosyal ilişkilerini geliştirmekte ve sürdürmektedirler. Kuram, tarafların kurdukları sosyal ilişkinin cezalandırıcı etkileri ile karşılaştıklarında ilişkiyi sonlandırdıklarını öne sürmektedir (Kart, 2015, s.88).

Örgütlerde sinizmin kurumsal yönü sosyal değişim kuramı ile açıklanmaktadır. Çalışanın örgütsel sinizm tutumuna sahip olması, yer aldığı örgütte gösterdiği istihdama yönelik sosyal değişim ihlalden kaynaklanmaktadır. Sinizm, örgütlerin çalışanlara karşı verdiği vaatleri yerine getirmemesi nedeniyle örgütlerde sinizm yer edinmektedir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003, s. 627).

2.3.5 Duygusal olaylar kuramı

1996 yılında Weiss ve Crapanzano tarafından geliştirilen duygusal olaylar kuramı, duyguların bireylerin davranışlarına yönelik etkilerini açığa kavuşturma amacıyla geliştirilmiştir. Duygusal olaylar kuramı, geçmişte yaşanan duygusal olaylarla ilgili olmaktan ziyade bireyin gün içerisinde yaşadığı olayların kişinin davranışlarına yönelik etkileri üzerinde durmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s. 85).

Sinizm, bir örgüte yönelik hissedilen hayal kırıklığı ve buna benzer olumsuz duygularla ilişkilidir (Brown ve Cregan, 2008, s. 669). Çalışanların örgütlerini adil bir örgüt olarak tanımlamaları ve işlerine yönelik sinik düşüncelere sahip olmalarında önceden veya gün içerisinde karşılaştıkları duygusal olaylar belirleyici olmaktadır (Özdemir, 2017, s. 24).

2.3.6 Sosyal güdüleme kuramı

Weiner tarafından 1985 yılında geliştirilen sosyal güdülenme kuramı, işgörenlerin neden sinik tutuma sahip olduklarının incelenmesi adına geliştirilmiş ve ayrıca farklı

varsayımların üretilip test edilmesinde de etkili olmuştur (Kalağan, 2009, s. 52). Kuram, örgütsel sinizme neden olan durumları açığa kavuşturmaktan daha çok çalışanların olayları nasıl yorumladığı ve yaptıkları yorumların örgütsel sinizm tutumunun gelişmesindeki etkinin incelenmesine katkı sağlamaktadır (Eaton, 2000, s. 12).

Sosyal güdülenme kuramında, önce bir olayın sonuçlarının nedenlerinin araştırılmasının ardından incelenen olay, nedensel boyutlarda ele alınmaktadır. Birey yaptığı değerlendirmeler sonucunda olaya yönelik sorumluluk kararları vermekte ve ileride yaşayacağı benzer olaylara yönelik beklentiler geliştirmektedir. Kişinin beklentileri ve sorumluluk kararları, daha sonra karşılaşacağı olaylara karşı davranışlarına yön verecek belirli duygulara neden olmaktadır (Eaton, 2000, s. 13).

2.4 Örgütsel Sinizmin Türleri

Literatürde örgütsel sinizm kavramı ve örgütsel sinizm türlerine yönelik çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır (Kalağan, 2009, s. 55). Literatürde yer alan çalışmalarda genel olarak beş temel sinizm türünün ele alındığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmada da diğer yapılan çalışmalara paralel olarak beş temel örgütsel sinizm türü incelenecektir.

2.4.1 Kişilik sinizmi

Kişilik sinizmi, kişinin kendi benliğinden kaynaklanan ve bireylerin davranışlarının genellikle negatif algılanmasına sebep olan bir sinizm türüdür (Kabataş, 2010, s. 16). Bu sinizme sahip kişiler, çevrelerine karşı derin bir güvensizlik duymakla birlikte dünyanın tatminsiz, bencil ve ilgisiz insanlarla dolu olduğunu düşünmektedirler (Abraham, 2000 s. 271). Kişilik sinizmine sahip olan bireyler, kendilerine yönelik yapılan olumlu davranışlara bile şüpheyle yaklaşmaktadırlar (Görmen, 2012, s. 104).

Literatürde genel sinizm olarak da ifade edilen kişilik sinizminin, bireyde farklı sinizm türlerinin de gelişmesine neden olabilmektedir. Kişilik sinizmine sahip olan çalışanların adaletsizlik duygusu taşımaları ve hayata karşı olumsuz bir tutum sergilemeleri nedeniyle diğer sinizm türlerine eğilim göstermeleri daha kolay olmaktadır (Abraham, 2000, s. 271). Kişilik sinizmi ve örgütsel sinizm, temel yapıları nedeniyle bazı noktalarda farklılık göstermektedir. Kişilik sinizmi, bireyin kendi kişiliğinden kaynaklı olan bir sinizm türü olmakla birlikte örgütsel sinizm ise kişilik

sinizminden farklı olarak bireyin dışında yer alan başka bir unsur sinik tutumun oluşmasına sebep olmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 285).

2.4.2 Toplumsal sinizm

Toplumsal değerlerin bozulması, değişmekte olan çevre ve iş ortamında yaşanan olumsuz gelişmeler uzun vadede toplumsal sinizme neden olmaktadır (Abay, 2019, s. 88). Toplumsal sinizm, bireyin toplumla arasındaki psikolojik sözleşme ihlali sonucunda ortaya çıkmakta ve bu ihlal nedeniyle de bireylerin sisteme olan güveni sarsılmaktadır. (Abraham, 2000, s.271). Bireyin toplumsal sinizme sahip olması, onun beklentilerinin karşılanmadığına dair bir inanca sahip olduğu anlamına gelmektedir (Pitre, 2004, s. 11).

Toplumsal sinizm ve çalışanların iş doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Toplumsal sinizm tutumuna sahip olan çalışanlar, iş yerlerine karşı daha fazla gerçekçi beklentilerde bulunmakta ve çalışanların sahip olduğu makul beklentiler onların iş hayatına yönelik hissettikleri hayal kırıklıkları çalışanlar için daha az yıkıcı bir hâle gelmektedir (Abraham, 2000, s. 287).

2.4.3 Meslek sinizmi

İş sinizmi olarak da adlandırılan meslek sinizmi, örgütlere ve otoritelere karşı olumsuz tutumunu ifade etmektedir (Bateman ve diğ, 1992, s.768; Kalağan, 2009, s. 63). Örgütsel sinizm çalışma koşullarına odaklanırken meslek sinizmi ise çalışmanın içeriğini merkeze alması nedeniyle iki kavram bu noktada birbirinden ayrılmaktadır (Delken, 2004, s. 16).

Örgütsel sinizmin bu türünde, düşük statü ve saygınlığa sahip olan mesleklerde sinik tutumun artış gösterdiği ifade edilmektedir (Özgener ve diğ, 2008, s. 60). Rol çatışması ve rol belirsizliği gibi bazı faktörler çalışanların kendi mesleğine yönelik sinik tutum geliştirmesine sebep olmaktadır (Abraham, 2000, s. 273). Mesleki sinizme sahip biri, yaptığı işin bunaltıcı olduğuna dair olumsuz bir tutuma sahiptir (Andersson, 1996, s. 1397). Ayrıca meslek sinizmine sahip kişiler, örgütteki sorumluluklarına karşı umursamaz ve duygusuz tavırlar sergilemektedir (Abraham, 2000, s. 273).

2.4.4 İşgören sinizmi

İşgören sinizminde çalışanlar; yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve örgütlerine karşı olumsuz bir tutuma sahiptirler (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 200). Bu sinizme sahip olan çalışanlar, olumsuz tutuma sahip olduğu nesnelere yönelik hor görme ve kırgınlık gibi negatif duygular hissetmektedirler (Dean ve diğ, 1998, s. 344). Eşitsizlik hissi, işgören sinizmine sahip olan kişilerde ve diğer siniklerde yer alan temel bir özellik olmakla birlikte işgören sinizminde bu his daha önemli bir yere sahiptir (Abraham, 2000, s. 272).

İşgören sinizminin çalışanlar için olumsuz sonuçları olduğu gibi olumlu yönde etkilediği durumlar da bulunmaktadır. Sinik tutuma sahip çalışanlar, mevcut duruma yönelik eleştirel düşünebilmekte ve söylemek istediklerini açık bir şekilde ifade edebilmektedir. Ayrıca, sinizmin olumlu bir etkisi olarak işgören şahsına yönelik dikte edilen zorlamalara karşı kendisini savunabilmektedir (Helvacı, 2010, s. 392).

2.4.5 Örgütsel değişim sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla yaptıkları değişime yönelik verilen emek ve çabalara karşı karamsar bir tutumu ifade etmektedir. (Wanous ve diğ, 1994, s. 269). Bir savunma mekanizması olarak işlev gören bu kötümser tutum, bireyleri karşılaşılabilecekleri olumsuz durumlara karşı korumaktadır (Abraham, 2000, s. 272). Geçmiş dönemlerde örgütte yaşanan ve başarısız olan değişim girişimleri, örgütsel değişim sinizminin artmasına neden olmaktadır (Margelyte-Pleskiene ve Vveinhardt, 2018, s. 74-75).

Sinik bireylerin örgütteki değişime verdiği desteğin derecesi değişimin hangi yönde sonuçlanacağına etki eden bir faktördür. Örgütsel değişimin başarısız olması, olumsuz inançların kuvvetlenmesine ve ilerleyen dönemlerde yapılmak istenen örgütsel değişime yönelik desteği azaltmaktadır (Reichers ve diğ, 1997, s.48). Değişimin başarıya ulaşabilmesi için örgütsel değişim sinizmi tutumuna sahip olan çalışanların algılarını yönetmek önem teşkil etmektedir (Bedük, 2011, s. 110).

2.5 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Bireyin sahip olduğu tutum, kendine ya da bulunduğu çevrede yer alan herhangi bir duruma karşı sahip olduğu bilgi ve deyimlerden kaynaklı geliştirdiği zihinsel,

duygusal ve davranışsal eğilimlerdir (İnceoğlu, 2010, s. 13). Tutumlar üç temel boyuttan oluşmakla birlikte tutumun oluşmasında aktif rolü olan bu ögelerin uyumlu bir ilişki içerisinde olması gerekmektedir (İnceoğlu, 2010, s. 20). Fakat tutumun oluşmasında etkili olan her bir ögenin bütün koşullarda aynı derecede etki göstermesi mümkün olmamaktadır. Bazı durumlarda tutumu oluşturan ögelerin biri veya ikisinin bir tutumun oluşmasındaki etkisi, diğer ögelerden daha fazla öneme sahip olabilmektedir. Bu nedenle bir tutumun oluşması için her koşulda üç farklı boyutun da bir arada bulunması ve aynı derecede etki göstermesi gerekmemektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 97).

Örgütsel sinizm kavramı işgörenlerin yer aldıkları örgüte yönelik içselleştirdikleri olumsuz tutumu ifade etmektedir. Örgüte yönelik sahip olunan bu olumsuz tutum, diğer tutumlara benzer olarak üç farklı boyutu içermektedir (Dean ve diğ, 1998, s. 345):

- Örgütün bütünlükten yoksun olduğu düşüncesi (Bilişsel Boyut)
- İşgörenin bulunduğu örgüte yönelik olarak olumsuz bir duyguya sahip olması (Duyuşsal Boyut)
- İşgörenin sahip olduğu inanç ve duyguyla ilişkili olarak örgüte yönelik uygun olmayan davranışlar göstermeye yatkın olması (Davranışsal Boyut)

Literatürde yer alan çalışmalara paralel olarak bu çalışmada da örgütsel sinizmin boyutları olan Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyut ele alınacaktır.

2.5.1 Bilişsel boyut

Tutumun temelinde yer alan olay, kişi veya nesneye yönelik bireyin sahip olduğu her türlü bilgi ve deneyimi içeren Bilişsel Boyut, tutumun oluşmasında önem arz etmektedir. Bilişsel Boyut, düşünsel süreçle ilgili bir öge olmakla birlikte bireyin çevresinde yer alan uyarıcılara karşı daha önce yaşadığı deneyimlerin sonucunda kişinin elde ettiği bilgi birikimi ile ilişkilidir. Tutum konusu hakkındaki bilgiler, gerçeğe uygunluk derecesine göre kalıcı veya geçici bir nitelik kazanmaktadır. Bireylerin sahip olduğu tutumun şekillenmesinde etkili olan bilgilerin değişmesi, kişinin bir duruma karşı sahip olduğu tutumun değişmesine sebep olabilmektedir (Erdoğan, 1994, s. 365; İnceoğlu, 2010, s. 25-26).

Örgütsel sinizmin Bilişsel Boyutu, işgörenlerin bulundukları örgütün dürüstlük, bütünlük ve adaletten yoksun olduğuna dair sahip oldukları olumsuz tutumu ifade

etmektedir. Örgütsel sinizme sahip çalışanlar, örgütte gerçekleştirilen uygulamaları da hoş karşılamamaktadırlar (Dean ve diğ, 1998, s. 344). Sinik çalışanlar, dürüstlük ve samimiyet gibi önem atfettikleri ilkelerin kişisel çıkarlar nedeniyle göz ardı edildiğini düşünmekle birlikte diğer çalışanların davranışlarının arkasında gerçekleştirmek istedikleri gizli çıkarları olduğuna inanmaktadırlar (Abraham, 2000, s. 270). Sinik kişilerin başkalarına yönelik tutumlarının negatif olması, diğer çalışanların erdemli davranışlar gerçekleştirmediklerini düşünmeleri ve örgütlerine karşı güvenlerini kaybetmeleri gibi bazı durumlar örgütsel sinizmin başlangıç aşaması olarak değerlendirilmektedir (Köse, 2018, s. 108).

2.5.2 Duyuşsal boyut

Örgütsel sinizmin bir diğer ögesi olan Duyuşsal (duygu) Boyut, hislerle ilişkili bir kavramdır (Köklü, 1995, s. 81). Tutumun oluşumunda ve sürekliliğinde etkili olan bu boyut; tutuma yönelik itici gücü sağlayan, şekil ve devamlılık veren ana faktördür (Erdoğan, 1994, s. 366). Duyuşsal Boyut; küçümseme, saygısızlık, öfke, kibir, hayal kırıklığı ve güvensizlik gibi olumsuz duyguları içermektedir (Kalağan, 2009, s. 47). Bu boyutta, örgütsel sinizmin dürüstlük ilkesinden yoksun olduğu inancı önemli bir yer tutmaktadır (Brandes, 1997, s. 30).

Sinizme sahip bireyler bulundukları örgüte yönelik güçlü duygular barındırmaktadırlar. Sinikler, yer aldıkları örgütü düşündüklerinde üzüntü, tiksinti ve utanç gibi olumsuz duygular hissetmektedirler. Ayrıca bu kişiler kendi standartları çerçevesinde örgütlerini eleştirmekte ve yargıladıkları örgütten üstün oldukları düşüncesine sahip olmaları nedeniyle bu durumdan gizli bir haz duymaktadırlar. Örgütsel sinizmin beraberinde getirdiği duyguların olumsuz yönde olması sebebiyle negatif duyguları içinde barındıran bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000, s. 270).

Tutumun oluşumunda etkili olan duygusal ögeler, bilişsel ögelere göre daha temel bir düzeyde tanımlanmasına rağmen duygusal unsuru kuvvetli olan tutumların değişmesinin diğerlerine göre daha zor olduğu belirtilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 99).

2.5.3 Davranışsal boyut

Tutumun son faktörü olan davranış boyutu, kişinin harekete geçme potansiyelini ifade etmektedir. Davranış faktörü, bireyin sahip olduğu inanç ve bilgileri göz önünde bulundurarak harekete geçme eğilimini ele almaktadır. Kişinin herhangi bir durum veya nesneye karşı olumlu bir tutuma sahip olması, kişiyi karşılaştığı objeye yönelik tutumu doğrultusunda davranmaya istekli hâle getirmektedir. Bilişsel ve duyuşsal unsurların ardından bireyin harekete geçme durumu varsa davranış boyutunun varlığından söz edilmektedir (Erdoğan, 1994, s. 366).

Örgütsel sinizmin Davranışsal Boyutu, kişinin benimsediği inanç ve duygular neticesinde sergilediği olumsuz davranışları kapsamaktadır (Torun, 2016, s.50). Sinik tutumlu çalışanlar örgüte yönelik sert eleştiriler yapmakla birlikte eleştirilerinde örgüt içerisinde adalet ve erdem gibi bazı değerlerin eksiliğine vurgu yapmaktadırlar. Bu bireyler, örgütün hedeflerini küçümsemekte ve örgüte yönelik kırıncı açıklamalar yapabilmektedirler (Brandes, 1997, s. 34-35). Sinik çalışanlar kendilerini ifade edebilmek için mizahı, alay etme amacıyla etkin bir şekilde kullanmaktadırlar (Dean ve diğ, 1998, s. 346).

Sinik tutuma sahip çalışanlar sözlü eleştirilerin yanı sıra uygulamalara yönelik kötümser tahminlerde bulunmaktadırlar. Davranışsal Boyutta işgörenler; örgüt bünyesindeki değişimlere karşı çıkmakta, işe yönelik devamsızlık göstermekte ve örgütlerinin itibarını zedeleyecek bazı eylemlerde bulunmaktadırlar (Polat, 2013, s. 107). Ayrıca, sinik işgörenler işten ayrılma düşüncelerini her daim ifade etmektedirler (Özgener ve diğ, 2008, s. 59).

2.6 Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin gelişiminde etki gösteren birçok faktör bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel sinizm tutumu yaşamalarına neden olan faktörler, araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda, örgütsel sinizmi oluşturan faktörler iki başlık altında ifade edilebilir (Köse, 2018, s. 98):

- Kişisel faktörler (Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum vb.)
- Örgütsel faktörler (Örgütsel adalet, örgütsel politika, psikolojik sözleşme ihlali vb.) şeklinde sınıflandırılabilir.

2.6.1 Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel etkenler

Örgütsel sinizm ile ilgili literatürde yer alan çalışmalarda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi, hiyerarşi gibi faktörlerin örgütsel sinizmle ilişkisinin hangi boyutta olduğuna yönelik yapılan araştırmalar sınırlı olmakla birlikte yapılan bu araştırmalarda kişisel etkenler ile örgütsel sinizm arasında güçlü bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır (Carthwright ve Holmes, 2006, s. 200). Kişisel özellikler, araştırmalarda genel olarak kontrol değişkeni ve ara değişken olarak ele alınmıştır (Kalağan, 2009, s. 67).

Örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olduğu ifade edilen bireysel faktörler alt başlıklar hâlinde incelenecektir.

2.6.1.1 Yaş

Kişilerin örgütten beklentilerinin şekillenmesinde yaş önemli bir faktördür. Farklı yaş gruplarında yer alan bireylerin olayları algılama ve yorumlama biçimleri değişkenlik göstermekle birlikte karşılaştıkları durum ve olaylara yönelik geliştirdikleri duygu ve davranışlar da bu duruma paralel olarak şekillenmektedir. Bu nedenle, farklı yaş gruplarının örgüte yönelik tutumları ve sinizm düzeylerinde farklılıklar oluşabileceği tahmin edilmektedir (Torun, 2016, s. 69).

Çalışanın bulunduğu yaş dönemi, işine yönelik tutum ve isteklerini şekillendiren bir unsur olabilmektedir. Çalışma hayatına yeni başlayan genç işgörenlerin, aldıkları eğitime ve kişisel özelliklerine uygun bir işte çalışma arzuları bulunmaktadır. Çalışma hayatında yer alan genç işgörenler için yaptıkları işin aldıkları eğitime uygun nitelikte olması ve iş ortamında bulunan çalışanlar ile iyi ilişkiler kurması önem teşkil etmektedir (Çakır, 2006, s. 107).

Örgütsel sinizme yönelik yapılan çalışmalarda yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişki olduğuna dair araştırma bulguları (Mirvis ve Kanter, 1991, s. 56; Johnson, 2007, s. 37) bulunmasına rağmen Tokgöz ve Yılmaz (2008, s. 302)'ın yaptığı araştırmada ise yaşı örgütsel sinizme yönelik herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle örgütsel sinizm ve yaş arasında bir ilişkinin varlığından kesin olarak bahsedilememektedir.

2.6.1.2 Cinsiyet

Cinsiyet, bireylerin iş hayatında çeşitli roller ve değerler kazanmasında etkili bir faktör olmakla birlikte farklı cinsiyete sahip bireylerin hissettiği duyguların düzeyi ile beklentileri arasında farklılıklar gözlemlenebilmektedir. Kişilerin farklı cinsiyetlere sahip olası nedeniyle örgüte yönelik geliştirdikleri algı ve tutumların benzer olmayacağı tahmin edilmektedir (Torun, 2016, s. 70).

Kadınların ve erkeklerin farklı özelliklere sahip olması, karşılaştıkları olaylara karşı farklı tepkiler vermesine sebep olabilmektedir (Erdoğan, 2018, s. 79). Kadınların çalışma hayatına ve işe karşı tutumları ilişki merkezli iken erkeklerin çalışma hayatına ve işe karşı tutumları ise daha çok başarı odaklıdır (Lambert, 1991, s. 342).

Örgütsel sinizm ve yaş arasındaki ilişkiye benzer olarak cinsiyet ve örgütsel sinizm arasında araştırmacılar tarafından tanımlanan bir ilişkinin varlığına yönelik fikir birliğine varılamamıştır. Her iki cinsiyetin de işe yönelik benzer tepkiler verdiklerine yönelik araştırma bulguları bulunmasına istinaden farklı iş tutumlarına sahip oldukları görüşü de sıklıkla ifade edilmektedir (Çakır, 2001, s. 108). Ayrıca, cinsiyet faktörünün örgütsel sinizm tutumuna yönelik ilişkisinin incelendiği ve bir ilişkinin varlığının öne sürülemediği araştırmalar da bulunmaktadır (Erdoğan, 2018, s. 79).

2.6.1.3 Eğitim durumu

Bireyin çalışma hayatına yönelik tutumunun ve beklentilerinin şekillenmesinde etkili değişkenlerden biri olan eğitim durumu önemli bir faktördür. Kişinin eğitim düzeyi arttıkça işine yüklediği anlam ve beklentiler de çeşitlenmektedir (Delken, 2004, s. 21; Çakır, 2001, s. 111).

Literatürde yer alan bazı araştırmalarda çalışanların örgütsel sinizm tutumu ile eğitim durumu faktörü arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiş ve çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte yönelik sinik tutumlarının da buna paralel olarak artacağı bulgusuna ulaşmışlardır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s. 283; Kalağan ve Güzeller, 2010, s. 93).

Çalışanların eğitim durumu değişkeninin örgütsel sinizme ilişkin tutumları üzerinde etkili olmadığına yönelik bulgunun elde edildiği araştırmalar da literatürde yer almaktadır (Andersson ve Bateman, 1997, s. 460; Efilti ve diğ, 2008, s. 12; James, 2005, s. 97).

2.6.1.4 Medeni durum

Çalışanların medeni durumunun örgüte yönelik sahip oldukları sinizm düzeyini etkileyebilecek bir değişken olduğu varsayılmaktadır. Bu konu kapsamında yapılan araştırmalarda bireyin sahip olduğu medeni durum ve örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkiye yönelik literatürde çeşitli sonuçlar bulunmaktadır (Tekin, 2021, s. 64).

Kanter ve Mirvis (1989, s. 162), bekâr ya da evli çalışanların, boşanmış veya ayrı çalışanlara göre örgütsel sinizm tutumunun daha düşük seviyelerde yer aldığı sonucuna ulaşmışlardır. Delken (2004, s. 46), çalışanların medeni durumunun örgütsel sinizm seviyelerini etkilediğini ve evli çalışanların bekâr çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Erdost ve diğ. (2007, s. 520-522), yaptıkları araştırmada medeni durum ve örgütsel sinizme yönelik anlamlı sayılabilecek bir ilişki bulamamışlardır.

2.6.1.5 Gelir

İşgörenlerin tatmin ve motivasyon sağlanmasında yüksek öneme sahip olan gelir faktörü, örgütlerde örgütsel sinizm tutumunun şekillenmesinde etkili olmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s. 92).

Delken (2004, s. 22) yaptığı araştırmada, işgörenlerin çalışma türüne göre elde ettikleri gelirleri saat başı, parça başı ve sabit maaş türü olmak üzere toplamda üç farklı düzeyde sınıflandırmış ve örgütsel sinizme sabit maaşla çalışanların diğer çalışma türlerinde istihdam eden çalışanlara göre daha fazla meyilli olduklarını tespit etmiştir. Ayrıca Delken, gelir düzeyinin sinik davranışların görülmesinde etkili bir faktör olabileceğini ifade etmiştir.

2.6.1.6 Hizmet süresi

Örgütsel sinizm ile ilişkili faktörlerden bir diğeri olan hizmet süresi, çalışanın bir örgütte ne kadar süredir çalıştığını ifade etmektedir (Köse, 2018, s. 100).

Delken (2004, s. 25), çalışanların hizmet süresi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında bir ilişki bulunduğunu ve çalışma süresi artış gösterdikçe örgütsel sinizm düzeyinin de artabileceğini ifade etmektedir. Balıkçioğlu (2013, s. 144), araştırmasında elde ettiği bulguya göre işgörenlerin çalışma süreleri arttıkça örgütsel sinizm tutumlarının azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Literatürde hizmet süresi ile örgütsel sinizm tutumu

arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edilmediği araştırmalar da yer almaktadır (Efilti ve diğ, 2008, s. 12; Johnson, 2007, s. 38).

2.6.1.7 Hiyerarşi

Hiyerarşi kavramı, örgütlerdeki kademeli sistemi tanımlamaktadır (Alhas, 2022, s. 70). Yapılan araştırmalara göre örgütlerdeki hiyerarşik yapının çalışanların örgütsel sinizm tutumuna yönelik etkisi bulunmaktadır. Örgüt içerisinde hiyerarşik olarak daha üst pozisyonda istihdam edilen çalışanlar, alt kademede yer alan çalışanlara göre daha az örgütsel sinizm tutumuna sahiptirler (Kanter ve Mirvis, 1989, s. 168-171; Kesal, 2021, s. 48). Üst pozisyonda yer alan bir çalışanın hiyerarşik olarak alt kademelerde yer alan çalışanlara göre daha fazla sorumluluk sahibi olması, memnuniyet düzeyini artırıcı bir unsur olması nedeniyle daha düşük sinizm algısına sahip olduğu düşünülmektedir (Delken, 2004, s. 23). Yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda örgütsel sinizm tutumunun alt kademede bulunan çalışanlarda daha sık rastlandığı ifade edilebilir.

Çalışmanın bu bölümünde bireysel faktörlerin örgütsel sinizme yönelik etkilerine yer verilmiştir. Çalışanların sahip olduğu bireysel faktörler ile örgütsel sinizme yönelik tutumlarına etkisi arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı araştırmalara göre farklılık göstermektedir.

2.6.2 Örgütsel sinizmi oluşturan örgütsel etkenler

Yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizm tutumunun meydana gelmesinde bireysel etkenler benzerlik gösterirken örgütsel etkenler ise değişkenlik göstermektedir (Köse, 2018, s. 102). Örgütlerde adaletsiz davranışların artış göstermesi, örgüt politikalarında olumsuz uygulamaların yapılması ve psikolojik sözleşme ihlalinin gerçekleşmesi gibi farklı örgütsel etkenler, örgütsel sinizm tutumunun artmasında önemli bir etkiye sahiptir (Cartwright ve Holmes, 2006, s. 201). Literatürde sinizm ile ilişkisi araştırılan ve bulgularanan değişkenlerin örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali olduğu gözlemlenmektedir.

2.6.2.1 Örgütsel adalet

Örgütsel adalet kavramı, kendilerine adil davranıldığı algısına sahip olan çalışanların örgüt için emek sarf etmesi ve örgüte yönelik fayda getirecek davranışlarda bulunması durumunu ifade etmektedir (Barling ve Philips, 1993, s. 650). Örgütsel adalet; ücret,

terfi, ödöl ve ceza gibi örgütün işleyişı ile ilgili olan uygulamaların çalışanlar tarafından algılanma biçimi ile ilişkilidir (İçerli, 2010, s. 69). Bu duruma paralel olarak çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri adalet algısı ücretlendirme, ödöl ve ceza dağıtımı, bireylerarası ilişkiler gibi birden fazla faktörün etkisiyle şekillenmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s. 90). Çalışanların örgüte yönelik adaletsizlik algısının olması, örgütsel sinizmin gelişiminde önemli bir rol oynayacağı öne sürölmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 94).

Örgütsel adaletsizlik algısına sahip çalışanlar, diğler çalışanlara göre örgüte yönelik farklı düşöncelere sahiptirler. Yapılan araştırmalara göre işğörenlerin örgüt içerisinde alınan kararları adil bulmaması, öfke ve dargınlık gibi olumsuz duygular taşımasına neden olmaktadır (Köse, 2018, s. 102). Çalışanların örgütsel adalet algısının olumlu yönde gelişmesi örgütsel sinizm tutumunu azaltmaktayken örgütsel adalet algısının azalması ise örgütsel sinizm tutumunun artış göstermesine neden olmaktadır (Chiaburu ve diğ, 2013, s. 189). Geçmiş dönemde yapılan araştırmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir.

Örgütlerde adaletsizlik algısı, çalışanların motivasyon kaybını ve işe karşı yabancılaşma durumunu beraberinde getirmekle birlikte örgüt bünyesinde yaşanan huzursuzluğa da sebep olduğı ifade edilmektedir (Tekin, 2021, s. 70). Ayrıca çalışanların yöneticilerini adaletsiz olarak algılaması, çalışanların yöneticilerine karşı tepki gösterme ihtimalini de arttırmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 79).

2.6.2.2 Örgütsel politika

Örgütün amaçlarının değlerlendirilmesi ve bireysel çıkarların göz önünde bulundurulması sonucunda çıkan örgütsel politika çalışanların davranış ve kararlarına yönelik tutumlarını ifade etmektedir (Altıntaş, 2007, s. 153; Çelik, 2003, s. 80). Örgüt içerisinde yapılan bir eylemin ne derecede uygun olduğına örgütsel politikalara bakılarak karar verilebilmektedir (Çelik, 2003, s. 80).

Literatürde sıklıkla kullanılan örgütsel politika ile örgütsel politika algısı, benzer durumlarla ilişkili olsa da temelde farkı kavramlardır. Örgütsel politika, işğörenlerin bireysel ve örgütsel çıkarlar karşısında tutum ve davranışlarını belirlemek için kullanılırken örgütsel politika algısı kavramı ise işğörenlerin ait oldukları örgütü ne derecede politik olarak tanımladıkları ile ilişkili bir kavramdır (Başar ve Varoğlu, 2016, s. 753).

Çalışanlar örgütlerde bireysel çıkara dayanan sadakatsizlik, sabotaj gibi davranışlar sergileyebilmektedirler. Negatif duygular, kaygı ve güven eksikliği gibi unsurlar örgütsel politika olgusunu etkilemesi ve örgütsel sinizmin de bu unsurlarla ilişkili olması nedeniyle bu iki kavram arasında bir ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Temel olarak iki kavram da bireylerin dürüstlükten yoksun olduğuna ve örgütlerin olumsuzluğuna vurgu yapmaktadır (James, 2005, s. 35-36).

2.6.2.3 Psikolojik sözleşme ihlali

Psikolojik sözleşme, örgüt ve çalışan arasında var olan ilişkiden meydana gelen, belirli yasalarla belirlenmemiş karşılıklı beklentileri tanımlamaktadır (Mimaroğlu, 2008, s. 2). Psikolojik sözleşmenin sağlanabilmesi için tarafların birbirlerine karşı açık veya kapalı bir yapıda olması fark etmeksizin güven unsurunun bulunması gerekmektedir (Turnley ve Feldman, 2000, s. 25). Örgüt ve işgören arasında oluşan bu soyut sözleşmenin yarattığı güven duygusu, örgütte motivasyon devamlılığının sağlanmasına yönelik faydaları bulunmaktadır (De Vos ve diğ., 2005, s. 41).

Örgütlerde çalışanların ve işverenlerin karşılıklı bir ilişkisi bulunması nedeniyle birbirlerine yönelik sorumlulukları bulunmaktadır. Psikolojik sözleşme gereği çalışanların yeterli derecede emek sarf etmesi, bilgi ve yetkinliklerini sergileyebilmesi sonucunda çalışanlar terfi, maaş ve saygınlık gibi bazı beklentiler içerisinde olmaktadır (Çömez, 2016, s. 73). Psikolojik sözleşmenin ihlali sonucunda bu durum çalışanların öfke duymasına ve örgüte yönelik sinik tutum geliştirmesine neden olmaktadır (Kart, 2015, s. 92).

Beklentilerinin karşılanmadığını düşünen çalışanlar, örgüte yönelik geliştirdikleri olumsuz tutum nedeniyle devamsızlık yapma ve işten ayrılma düşüncelerine sahip olmaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesinin bir sonucu olarak örgütsel sinizm tutumunun da artması nedeniyle çalışanlar, örgüte karşı farklı yönlerden büyük kayıplara neden olacak davranışlar sergilemektedirler (Pelit ve Pelit, 2014, s. 95). Ayrıca, örgüte yönelik sinik tutuma sahip çalışanlar söz haklarının olmadığını düşündüklerinde haklarını aramak için sendikal örgütlenmelerden faydalanabilmektedirler (James ve Baker, 2008, s. 3).

2.7 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm tutumunun örgüt içerisinde yaygınlaşmasının örgütleri ve çalışanları olumsuz yönde etkileyen bazı sonuçları bulunmaktadır. Literatürün genelinde örgütsel sinizmin sonuçları iki başlıkta incelenmiştir. Bu çalışma kapsamında örgütsel sinizmin sonuçları bireysel ve örgütsel açıdan olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır.

2.7.1 Bireysel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları

Araştırmalarda, çalışanların örgüte yönelik beklentilerinin sağlanamaması örgütsel sinizm tutumu oluşturmakta ve bu durumun bazı olumsuz psikolojik sonuçları da beraberinde getirdiği ifade edilmektedir (Kalağan, 2009 s. 79). Örgütsel sinizm tutumuna sahip bireyler sinirlenme, kaygı ve gerilim gibi bazı psikolojik durumları yaşayabilmektedirler (Görmen, 2012, s. 130). Ayrıca sinizm, bıkkınlık ve yorgunluk gibi olumsuz duygulara sebep olan tükenmişlik sendromu ile de ilişkilidir (Özler ve Atalay, 2011, s. 26). Tükenmişlik durumunun oluşmasında bireyin sahip olduğu sinik düşünceler etkili olmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99).

Örgütsel sinizmin bireyler açısından duygusal sonuçları olduğu kadar davranışsal sonuçları da bulunmaktadır. Sinik tutuma sahip olan çalışanlar; sabotaj girişiminde bulunma, misilleme yapma, bazı bilgileri saklama, iş yerine ait olan eşyalara zarar verme ve örgüt kurallarını hiçe sayma gibi etik olmayan davranışlarda bulunabilirler (Erkara, 2019, s. 75).

Yapılan araştırmalara göre örgütlerde sinizmin çalışanlar üzerindeki olumsuz duygusal ve davranışsal etkilerinin yanı sıra fizyolojik etkileri de bulunmaktadır (Kalağan, 2009, s. 80). Sinik tutum, bazı kardiyovasküler sorunlara neden olabilmekte ve bireyin yaşam süresini kısıtlayabilmektedir (Eaton, 2000, s. 7). Çalışanın yaşadığı fizyolojik sorunlar sebebiyle bu durumun örgüte yönelik de bazı olumsuz etkileri bulunmaktadır (Kalağan, 2009, s. 80).

2.7.2 Örgütsel açıdan örgütsel sinizmin sonuçları

Çalışanların örgüte yönelik beklentilerinin karşılanmaması örgütsel sinizmin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Örgütsel sinizm, örgütün birçok unsurunu olumsuz yönde etkilemekte ve bazı sorunlara zemin hazırlamaktadır (Alhas, 2022, s. 86). Örgütsel sinizmin etkilerinin uzun süre devam etmesi sonucunda, örgüt bütünlüğünün sağlanamaması ve örgütün fonksiyonlarını yerine getirememe riski

bulunmaktadır (Naus, 2007, s. 28). Örgütlerde sinizmden kaynaklı olarak gelişmesi muhtemel olan ve örgütü olumsuz yönde etkileyen bazı durumlar aşağıda alt başlıklar hâlinde ifade edilmiştir.

2.7.2.1 Örgütsel sinizm ve iş tatmini

İş tatmini çalışanın yaptığı işi değerlendirmesi sonucunda işine yönelik sahip olduğu olumlu tavrı ifade etmektedir. Bireyin hissettiği iş tatmini, sahip olduğu değer ve algı çerçevesinde yaptığı işi ve çalışma koşullarını yorumlaması sonucunda oluşan içsel bir tepkidir (Schneider ve Synder, 1975, s. 319).

Örgütsel sinizm ile iş tatminsizliği arasında önemli düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel sinizm düzenin yüksek olması, iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Bu alanda yapılan bazı araştırmalarda, çalışanların örgütsel sinizm düzeyi artış gösterdikçe iş tatmini düzeyinde azalma olduğu gözlemlenmiştir (Abraham, 2000, s. 282; Eaton 2000, s. 66; Wanous ve diğ., 1994, s. 272).

2.7.2.2 Örgütsel sinizm ve tükenmişlik

Tükenmişlik sendromu, işgörenin fazla çalışmasının bir yan etkisi olarak hayal kırıklığı ve tükenme hissini yoğun biçimde yaşaması durumu olarak tanımlanabilmektedir (Güner, 2019, s. 24). Örgütsel sinizm ile tükenmişlik arasında güçlü bir bağ bulunmaktadır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003, s. 643).

Örgütsel sinizm ile tükenmişlik kavramı arasında benzer özellikler olduğu gibi farklı yönler de bulunmaktadır. Tükenmişlik kavramı ile örgütsel sinizmin temelinde hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yer alsa iki kavramın odaklandığı noktalar farklılık göstermektedir. Tükenmişlik durumunda olumsuz duygular, kişinin kendisine ve diğer çalışanlara yönelik iken örgütsel sinizmde ise çalışanın olumsuz tutumu genellikle yöneticilerine ve örgüte karşı olmaktadır (Kalağan, 2009, s. 87).

2.7.2.3 Örgütsel sinizm ve yabancılaşma

İşe yabancılaşma olgusu; çalışanın örgütle arasında kurduğu ilişkiden tatmin olmaması, kişinin kendisini psikolojik yönden güçsüz ve sistemin içerisinde sıradan bir kişi gibi tanımlaması olarak ifade edilebilir (Elma, 2003, s. 16). Yabancılaşma, örgütsel sinizm kavramına benzer biçimde zaman içerisinde edinilen olumsuz tecrübelerin yan etkisi olarak ortaya çıkmakta ve örgütsel sinizm gibi sonradan

edinilen bir tutumdur (Erkara, 2019, s. 78; Torun, 2016, s. 90). Örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma olgusu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sinizm düzeyi yükseldikçe bu duruma paralel olarak işe karşı yabancılaşma tutumu da artmaktadır (Abraham, 2000, s. 282).

Örgütlerde yabancılaşma durumunun ortaya çıkmasında etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Yönetim tarzı, geçmişte yaşanan olaylar, iş bölümü ve çalışma koşulları gibi bazı etkenler, örgütlerde yabancılaşma durumunun ortaya çıkmasında rol oynamaktadır (Şimşek ve diğ, 2006, s. 575- 576).

2.7.2.4 Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütün belirlediği hedeflere ulaşabilmesi için çalışanların istikrarlı bir şekilde emek sarf etmesi durumunu ifade etmekle birlikte işgörenlerin sahip olduğu tutumlar ile tanımlanabilen duygusal bir olgudur (Annakili ve Jayam, 2018, s. 18). Çalışanların örgüte bağlılık göstermesi örgüt bünyesinde motivasyon artışına neden olmakta ve bu durum dolaylı olarak örgütsel başarıya zemin hazırlamaktadır (Doğan ve Demiral, 2009, s. 59).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları kıyaslandığında her iki terimin de tutumsal bir olgu olduğu ifade edilebilir. Örgütsel sinizm durumunda çalışanların sahip olduğu yetkinlikleri kullanırken yeterli koşulların sağlanmaması gibi olumsuz durumlar, çalışanların örgüte yönelik bağlılık duymalarını zorlaştıran unsurlardır (Abraham, 2000, s. 276; Thompson ve diğ, 2000, s. 2). Yapılan araştırmalarda işgörenlerin örgütsel sinizm tutumu arttıkça örgüte yönelik bağlılıklarının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Abraham, 2000, s. 282; Turner ve Valentine, 2004, s. 132).

2.7.2.5 Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, çalışanın görev kapsamı içerisinde yer alan temel iş gereksinimlerinin dışında gönüllülük esasına dayalı olarak yaptığı eylemleri ifade etmektedir (Jahangir ve diğ, 2004, s. 75). Başarılı örgütlerde, verilen görevlerin dışındaki konularda sorumluluk üstlenen ve yapması gereken görevlerin dışındaki işler için de emek sarf eden çalışanlar bulunmaktadır (Köse, 2018, s. 117). Örgütlerde kaynak kullanımı ve personel yönetimi gibi konularda yeterli verimliliğin sağlanamaması, çalışanların örgütsel vatandaşlık duygusunu azaltmakta ve bu

durumun bir etkisi olarak da bazı eksikliklerin ve özellikle de kalitesiz bir iş ortamının gelişmesine zemin hazırlamaktadır (Keleş ve Pelit, 2009, s. 27).

Örgütsel sinizm, işgörenlerin örgütten ayrılmasına ve örgüt değerlerine yabancılaşmasına yol açması sonucunda çalışanların örgüte yönelik inanç eksikliği geliştirmesine neden olmaktadır (Abraham, 2000, s. 271). Örgütsel sinizm tutumunun yüksek olması, örgütsel vatandaşlık olgusunun daha az rastlanmasına neden olmakla birlikte bu iki kavram arasındaki ilişki olumsuz yöndedir (Van Dyne ve diğ, 1994, s. 787-789).

2.7.2.6 Örgütsel sinizm ve güven

Bireylerarası ilişkilerde pozitif etki yaratan güven duygusu çalışanların birlik içinde bulunmasını sağlamaktadır (Güçer ve Demirdağ, 2014, s. 12). Güven kavramıyla benzerlik gösteren örgütsel güven olgusu ise çalışanların farklı durumlarda bile örgütün uygulamalarına yönelik olumlu tutumunu ifade etmektedir (Lewicki ve diğ, 1998, 438). Örgütsel sinizm kavramının inanç bileşeninin güvensizlik tutumunu oluşturması ve örgütsel sinizmde de güven kavramının önemli bir yer tutması nedeniyle güvensizlik hâlinin örgütsel sinizme zemin hazırlayabileceği öne sürülmektedir (Görmen, 2012, s. 135).

Örgütsel güven ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmalarda, örgütsel sinizm düzeyi artış gösterdikçe örgütsel güven düzeyinin azaldığı görülmektedir (Thompson ve diğ, 2000, s. 4; Turner ve Valentine, 2001, s. 132). Örgüte karşı güven eksikliğinin, örgütsel sinizm tutumuna neden olduğu göz önünde bulundurulduğunda, aslında diğer sinizm türlerinin de kendine has farklı güven eksikliklerinden kaynaklandığı ifade edilebilir (Özler ve diğ, 2010, s. 54).

3. ÖRGÜTSEL MİZAH VE ÖRGÜTSEL SINİZM ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ARAŞTIRAN ULUSLARARASI VE ULUSAL ÇALIŞMALAR

Yapılan literatür taramasında hem uluslararası hem de ulusal literatürde örgütsel mizah ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların son derece az olduğu görülmüştür. Bu bölümde, bu iki kavramı araştıran ve kavramları ayrı ayrı ele alan çalışmalara yer verilmeye çalışılmıştır.

Altinkurt ve Yılmaz (2016), öğretmenlerin sahip olduğu mizah tarzı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Kütahya ilinde çalışan 5600 öğretmen oluşturmaktadır. Ankete verilen cevaplarda farklı sorunların olabilmesi ihtimaliyle 450 öğretmenden görüş alınmasına karar verilmiş ve toplanan anketlerin araştırma için uygun durumda olan 354 tanesi ile de analizler yapılmıştır. Öğretmenlerin sahip olduğu mizah tarzı ile örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği veriler ışığında Kendini Yıkıcı Mizah tarzının Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizmi anlamlı düzeyde arttırdığını; Katılımcı Mizah tarzının ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çetinkaya ve Şener (2016)'ın yaptıkları çalışmada yöneticilerin mizahi yönünü, çalışanların bu durumu nasıl algıladığı ve çalışanların sinizm tutumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma, 2016 yılında bir devlet üniversitesinde çalışan 206 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada gerekli analizlerin oluşturulabilmesi için nicel veri toplama araçları kullanılmış, elde edilen verilere korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak araştırmada belirlenen hipotezler sınanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Tremblay (2016), gerçekleştirdiği çalışmada liderlerin sahip olduğu olumlu ve saldırgan mizah iklimlerinin çalışanların katılımcılık ve örgütsel vatandaşlık

davranışları üzerindeki etkisini ve bu tür durumlardaki güvenin düzenleyici etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma, Kanada’da yer alan bir finans kuruluşunda çalışan 225 katılımcıyla yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular sonucunda; çalışanların kapsayıcılık algısı, saldırgan mizah ikliminden olumlu mizah iklimine göre daha çok etkilendiği bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmacının çalışma kapsamında elde ettiği diğer bir bulguya göre ise liderlere duyulan güvenin mizah ikliminin etkinliğinde önemli bir koşul olduğu tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve diğ. (2014)’ün yapmış olduğu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algılarına dayalı olarak okul müdürlerinin mizahi eylemleri ile öğretmenlerin mobbing ve örgütsel sinizme uğrama düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ankara ili Yenimahalle ilçesi kapsamındaki araştırma, gönüllülük esasına dayalı basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen 232 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Anket sonucunda elde edilen verilerin çözümlenebilmesi için tanımlayıcı istatistik, hiyerarşik regresyon analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuca göre ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin orta düzeyde örgütsel sinizm tutumuna sahip olduğu tespit edilmiş ve müdürlerin mizahi eylemlerinin öğretmenlerin sinizm tutumları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gkorezis ve diğ. (2014)’nin “The Relationship Between Leader Self Deprecating Humor and Perceived Effectiveness: Trust in Leader as a Mediator” adlı yapmış olduğu araştırma, Yunanistan’daki kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında 200 anket dağıtılmış ve 114 katılımcı geri dönüş sağlamıştır. Yapılan bu çalışmanın amacı, liderlerin sahip olduğu olumlu mizah tarzı ile çalışanların örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkideki lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi incelenmektir. Araştırmada, lider-üye etkileşiminin liderlerin pozitif mizahı benimsemesi ile işgörenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkide tam aracı rolde bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Byrne ve Hochwarter (2008), yürüttükleri araştırmada sinizmin destek ve performans arasındaki ilişkiyi doğrusal olmayan bir biçimde nasıl etkilediğini incelemeyi amaçlamışlardır. Yapılan bu nicel araştırma kapsamında veriler anket yoluyla toplanmış, elde edilen verilere regresyon ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında sonuca ulaşabilmek için toplamda iki ayrı çalışma yapılmıştır. İlk çalışmada farklı sektörlerden ve işlerden tam zamanlı çalışan 256 kişi katılım gösterirken ikinci çalışmaya ise 143 tam zamanlı istihdam eden devlet çalışanları

katılmıştır. Ulaşılan sonuca göre düşük örgütsel sinizm tutumuna sahip olan kişilerin algılanan örgütsel destek performansı artış gösterdikçe bu duruma paralel olarak genel performansı da artmaktadır.



4. YÖNTEM

Bu tez çalışmasının amacı, yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma kapsamında otomotiv sektörü çalışanları evren olarak alınmış olup zaman ve bütçe açısından otomotiv sektörünün tamamına ulaşmak mümkün olamayacağı için Bursa ili otomotiv sektöründe çalışan beyaz yaka çalışanlar örneklem olarak belirlenmiştir. Örneklem yöntemi olarak, araştırmacıya erişim kolaylığı sağlamasından dolayı araştırmaya hız kazandırdığı için, elverişlilik (convenience) örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Bu çalışmada da araştırmacının Bursa ilinde ikamet etmesinden dolayı Bursa'daki otomotiv sektörü erişim anlamında en elverişli sektör olmasından dolayı örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem sayısının belirlenmesinde kullanılan ölçek ifadelerinin beş katı sayıda katılımcıya ulaşma yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda, kullanılan ölçeklerde toplamda 45 ifade bulunmaktadır. Bu sayı beş ile çarpıldığında 225 katılımcıya ulaşılması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak her ne kadar anketler yaklaşık 1000 potansiyel katılımcıya gönderilmiş olsa da ve kendilerine belirli aralıklarla hatırlatmalar yapılmış olsa da sektör çalışanlarının son derecede yoğun olmasından dolayı katılım istenilen düzeyin altında kalmıştır. Dolayısıyla mevcut çalışma kapsamında 210 orta düzey beyaz yakalı otomotiv sektörü çalışanından veri toplanılmıştır.

Otomotiv sektörü, küresel boyutta önemli bir yere sahip olmakla birlikte katma değer üreten ve dinamik bir yapıya sahiptir. Buna ek olarak, başta küresel ısınma olmak üzere günümüzde problem teşkil eden çeşitli çevre sorunları, yenilenebilir enerji kaynaklarının ön plana çıkmasını sağlamış ve bu durum üretim sektörünün kaçınılmaz bir değişim süreci içerisine girmesine neden olmuştur. Gerçekleşen bu değişim sürecinde otomotiv sektörünün teknolojik inovasyona öncülük eden sektörlerden biri olması nedeniyle araştırma otomotiv sektöründe gerçekleştirilmiştir.

Bununla beraber, otomotiv yan sanayii örgütleri açısından Bursa ili, Avrupa'nın en önemli otomotiv kümelenme alanlarından biri olarak ifade edilmektedir (European

Commission, 2007, s. 61). Türkiye'nin otomotiv yan sanayi ihracatının yıllar içerisinde artış göstermesinde Bursa ili otomotiv yan sanayi örgütlerinin payının yüksek olduğu düşünülmektedir (Karakuş, 2022, s. 43-44).

Yapılan çalışmanın otomotiv sektöründe yer alan beyaz yakalı profesyonellere yol gösterici nitelikte olması amaçlanmıştır. Bu kapsamda çalışmada Bursa ilinde otomotiv sektöründe çalışan orta düzey pozisyonda yer alan beyaz yakalı çalışanların örneklem olarak belirlenmesinin hem sektördeki profesyonellere hem de araştırmacılara güncel problemlerle başa çıkma ve değişim sürecini yönetme konusunda katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Demografik sorular, Mizah Tarzları Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinden oluşan anket formları, potansiyel katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiştir. Veri toplama sürecinde anketlerin e-posta aracılığıyla katılımcılara ulaştırılması, anketin fiziksel formda katılımcılara ulaştırılmasına göre uygulanması daha pratik bir yöntem olması ve daha çok katılımcıya ulaşılma fırsatı tanınması nedeniyle tercih edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programında analiz edilmiştir.

Anket formu, yukarıda da belirtildiği üzere, demografik sorulara ek olarak iki ölçekten oluşmaktadır. İlk ölçek, Puhlik-Doris ve Martin (1999) tarafından 60 ifade olarak geliştirilen, Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir (2003) tarafından 32 ifade olarak revize edilen, Yerlikaya (2003) tarafından Türkçeye adapte edilen Mizah Tarzları Ölçeği'dir. İfadelere, orijinal ölçekte bulunmayan "yöneticim" kelimesi eklenmiştir. İkinci ölçek ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye adapte edilen ve 13 ifadeden oluşan Örgütsel Sinizm Ölçeği'dir.

4.1. Çalışmanın Önemi ve Orijinallliği

Hem uluslararası hem de ulusal literatürde mizah tarzları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısının son derece kısıtlı olduğu görülmektedir. Öte yandan otomotiv sektörünü bu kavramlar çerçevesinde araştıran çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bir önceki bölümde hem uluslararası hem de ulusal literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Bu bağlamda literatür taramasında erişilen çalışmaların otomotiv sektöründe gerçekleştirilmediği görülmüştür. Bununla beraber örgütsel mizah ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısının

yine literatür taramasında erişildiği kadarıyla son derece az olduğu görülmüştür. Bu noktada, bu durum mevcut çalışmanın bulgularını literatürdeki çalışmalarla karşılaştırma bağlamında bir kısıt teşkil etmektedir. Buna ek olarak mevcut çalışmanın orijinallik teşkil ettiği düşünülmekte ve literatüre katkı sağlamanın yanı sıra hem alandaki araştırmacılara hem de sektördeki profesyonellere ışık tutması beklenmektedir.

4.2. Hipotezler

Bu çalışmanın ana hipotezi “Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır”. Alt hipotezler, ölçeklerin alt boyutları arasındaki istatistiksel ilişkiyi ölçmek amaçlı oluşturulmuştur.

H0: Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

H1: Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4: Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6: Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H7: Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H8: Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H9: Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H10: Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H11: Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H12: Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H13: Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4.3. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Cronbach's Alpha Değerleri

Araştırmada, ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına ait cronbach's alpha değerleri Çizelge 4.1'de verilmiştir. Güvenilirlik analizi, bir ankette bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavramdır. Yapılan güvenilirlik analizlerinde α katsayısının 0,70 üzeri olması beklenmektedir (Pallant, 2020). Buna göre araştırmada kullanılan tüm ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin yeterli olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.1: Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına ait cronbach's alpha değerleri.

Ölçek ve Alt boyutları	Cronbach's Alpha	Frekans (N)
Mizah Tarzları Ölçeği	0,780	32
Kendini Geliştirici Mizah	0,727	8
Katılımcı Mizah	0,782	8
Kendini Yıkıcı Mizah	0,701	8
Saldırgan Mizah	0,713	8
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0,900	13
Bilişsel Sinizm	0,835	5
Duyuşsal Sinizm	0,897	4
Davranışsal Sinizm	0,822	4

4.4. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Verilerin analizi SPSS 26.0 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Sayısal değişkenlerde normal dağılım, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak bulunmuş olup Çizelge 4.2’de verilmiştir. Normal dağılımın kurallarına göre çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Bu kapsamda Çizelge 4.2’deki Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarının normal dağılıma uyduğu görülmüştür.

Çizelge 4.2: Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değerleri.

Ölçek ve Alt boyutları	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Mizah Tarzı Ölçeği	0,213	0,168	0,123	0,334
Kendini Geliştirici Mizah	0,247	0,168	0,391	0,334
Katılımcı Mizah	-0,159	0,168	0,059	0,334
Kendini Yıkıcı Mizah	0,228	0,168	-0,213	0,334
Saldırgan Mizah	0,509	0,168	0,152	0,334
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0,320	0,168	-0,336	0,334
Bilişsel Sinizm	0,131	0,168	-0,435	0,334
Duyuşsal Sinizm	0,668	0,168	-0,306	0,334
Davranışsal Sinizm	0,224	0,168	-0,716	0,334

Yapılan araştırmaya zenginlik katması ve konuyu farklı perspektiflerden değerlendirme imkânı sağlaması adına katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve sektör tecrübesi gibi demografik özelliklerinin de ele alındığı istatistiksel analizlere çalışmada yer verilmiştir. Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının normallik varsayımını karşılandığı için, cinsiyet ve medeni duruma göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T Test kullanılmıştır. Yaş, eğitim ve sektör tecrübesine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise One Way Anova Testi kullanılmıştır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda, ortalama puanlarının çoklu karşılaştırılmasında Benferroni testi, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnet C testi kullanılmıştır. Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson

Korelasyon Testi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı; 0.00- 0.30 arası düşük, 0.30- 0.70 arası orta ve 0.70-1.00 arası ise yüksek düzeyde bir ilişki olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2020). Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm tutumlarıyla ilişkisi ise basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Tüm çalışmada anlamlılık düzeyleri 0,05 ve 0,01 değerleri dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

4.5. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Çizelge 4.3’de verilmiştir. Çalışmaya 210 otomotiv sektörü çalışanı katılmıştır. Çalışmaya katılan sektör çalışanlarının yaş dağılımları incelendiğinde; 57 (%27,1)’inin 18-29 yaş, 63 (%30)’unun 30-39 yaş, 60 (%28,6)’sının 40-49 yaş ve 30 (%14,3)’ünün 50 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.3: Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri.

Değişken	Kategori	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	18-29 yaş	57	27,1
	30-39 yaş	63	30,0
	40-49 yaş	60	28,6
	50 yaş ve üstü	30	14,3
Cinsiyet	Kadın	96	45,7
	Erkek	114	54,3
Eğitim Durumu	Lise	68	32,4
	Lisans	106	50,5
	Lisans üstü	36	17,1
Medeni Durum	Bekâr	69	32,9
	Evli	141	67,1
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl	82	39,0
	6-10 yıl	38	18,1
	11-15 yıl	31	14,8
	16-20 yıl	30	14,3
	21 yıl ve üstü	29	13,8
Toplam		210	100

Cinsiyete gelindiğinde, katılımcıların 96 (%45,7)'sinin kadın ve 114 (%54,3)'ünün ise erkek olduğu görülmüştür. Eğitim durumuna gelindiğinde, lise mezunu olan katılımcıların oranı 68 (%32,4), lisans mezunu olanların oranı 106 (%50,5) ve lisans üstü mezunu olanların oranı 36 (%17,1)'dir. Katılımcıların medeni durum dağılımları incelendiğinde; 69 (%32,9)'u bekâr, 141 (%67,1)'i evlidir. Katılımcıların otomotiv sektöründeki tecrübe dağılımları incelendiğinde; 82 (%39)'u 0-5 yıl, 38 (%18,1)'i 6-10 yıl, 31 (%14,8)'i 11-15 yıl, 30 (%14,3)'ü 16-20 yıl ve 29 (%13,8)'i 21 yıl ve üstünde tecrübeye sahiptir.

4.6. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikî bulgular incelenmiş olup Çizelge 4.4'de verilmiştir.

Çizelge 4.4: Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikî bulgular.

	N	Minimum	Maximum	Ortalama Puan	Standart Sapma
Mizah Tarzı Ölçeği	210	1,00	5,00	2,81	0,42
Kendini Geliştirici Mizah	210	1,00	5,00	2,99	0,66
Katılımcı Mizah	210	1,00	5,00	3,22	0,76
Kendini Yıkıcı Mizah	210	1,00	5,00	2,45	0,65
Saldırgan Mizah	210	1,00	5,00	2,58	0,73
Örgütsel Sinizm Ölçeği	210	1,00	5,00	34,38	10,86
Bilişsel Sinizm	210	1,00	5,00	14,47	4,79
Duyuşsal Sinizm	210	1,00	5,00	8,75	4,12
Davranışsal Sinizm	210	1,00	5,00	11,16	4,20

Yöneticilerin mizah tarzları puan ortalamaları bağlamında; 0-2,5 arası düşük, 2,5-3,5 arası orta ve 3,5-5 arası puanlar ise ilgili mizah tarzı puanının yöneticide yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ortalama puanı 2,99 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ortalama puanı 3,22 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ortalama puanı 2,45 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ortalama puanı 2,58 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ortalama puanı 34,38 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-32,5 arası düşük, 32,5-45,5 arası orta ve 45,5-65 arası ise yüksek düzeyde örgütsel sinizm tutumunu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların genel örgütsel sinizm tutumları puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ortalama puanı 14,47 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-12,5 arası düşük, 12,5-17,5 arası orta ve 17,5-25 arası ise yüksek düzeyde Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ortalama puanı 8,75 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-10 arası düşük, 10-14 arası orta ve 14-20 arası ise yüksek düzeyde Duyuşsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların Duyuşsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ortalama puanı 11,16 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-10 arası düşük, 10-14 arası orta ve 14-20 arası ise yüksek düzeyde Davranışsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların Davranışsal Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

4.7. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların medeni durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Çizelge 4.5’de verilmiştir.

Çizelge 4.5: Katılımcıların medeni durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması.

Ölçekler ve Alt boyutları	Medeni durumu	N	Ort./Top.	S.S.	t	p
Mizah Tarzı Ölçeği	Bekâr	69	2,91	0,47	2,514	0,013*
	Evli	141	2,76	0,39		
Kendini Geliştirici Mizah	Bekâr	69	3,19	0,72	3,098	0,002**
	Evli	141	2,89	0,60		
Katılımcı Mizah	Bekâr	69	3,38	0,83	2,133	0,034*
	Evli	141	3,14	0,71		
Kendini Yıkıcı Mizah	Bekâr	69	2,49	0,72	0,625	0,533
	Evli	141	2,43	0,62		
Saldırgan Mizah	Bekâr	69	2,60	0,85	0,268	0,789
	Evli	141	2,57	0,67		
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bekâr	69	35,4	12,26	0,957	0,340
	Evli	141	33,88	10,11		
Bilişsel Sinizm	Bekâr	69	14,75	5,27	0,606	0,545
	Evli	141	14,32	4,55		
Duyuşsal Sinizm	Bekâr	69	9,05	4,70	0,750	0,454
	Evli	141	8,60	3,82		
Davranışsal Sinizm	Bekâr	69	11,59	4,49	1,042	0,299
	Evli	141	35,40	12,26		

* $p<0,05$, ** $p<0,05$, t : Independent Sample T Testi

Katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerinin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ve Saldırgan Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Çizelge 4.6’da verilmiştir.

Çizelge 4.6: Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması.

Ölçekler ve Alt boyutları	Cinsiyet	N	Ort./Top.	S.S.	t	p
Mizah Tarzı Ölçeği	Kadın	96	2,73	0,45	-2,465	0,014*
	Erkek	114	2,88	0,39		
Kendini Geliştirici Mizah	Kadın	96	2,87	0,64	-2,359	0,019*
	Erkek	114	3,08	0,66		
Katılımcı Mizah	Kadın	96	3,16	0,83	-1,115	0,266
	Erkek	114	3,27	0,70		
Kendini Yıkıcı Mizah	Kadın	96	2,33	0,66	-2,515	0,013*
	Erkek	114	2,55	0,63		
Saldırgan Mizah	Kadın	96	2,57	0,77	-0,177	0,860
	Erkek	114	2,59	0,69		
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Kadın	96	34,83	10,34	0,553	0,581
	Erkek	114	34,00	11,30		
Bilişsel Sinizm	Kadın	96	14,42	4,44	-0,138	0,890
	Erkek	114	14,51	5,09		
Duyuşsal Sinizm	Kadın	96	8,84	4,04	0,294	0,769
	Erkek	114	8,67	4,21		
Davranışsal Sinizm	Kadın	96	11,57	4,21	1,301	0,195
	Erkek	114	10,81	4,19		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, t : Independent Sample T Testi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerinin Katılımcı Mizah tarzı ve Saldırgan Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzı alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Kadın katılımcıların yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzına ilişkin algılarının puanları, erkek katılımcıların yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzına ilişkin algılarının puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; katılımcıların cinsiyetleri ile yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş gruplarına göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Çizelge 4.7’de verilmiştir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre yöneticilerinin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ve Saldırgan Mizah tarzı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaş gruplarına göre yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 18-29 ve 30-39 yaş gruplarındaki katılımcıların yöneticilerinin Katılımcı Mizah tarzı alt boyutuna ilişkin algılarının puanları, 50 ve üstü yaş grubundaki katılımcıların yöneticilerinin Katılımcı Mizah tarzı alt boyutuna ilişkin algılarının puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. 18-29 ve 30-39 yaş gruplarındaki katılımcıların yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı alt boyutu puanları, 40-49 yaş grubundaki katılımcıların yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı alt boyutuna ilişkin algılarının puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; katılımcıların yaş grubu ile yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaş gruplarına göre genel örgütsel sinizm, Bilişsel, Duyuşsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların yaş gruplarına göre Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$). 18-29 yaş grubundaki katılımcıların Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanları, 30-39 ile 50 ve üstü yaş gruplarındaki katılımcıların Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre; katılımcıların yaş grubu ile Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çizelge 4.7: Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması.

Ölçekler ve Alt boyutları	Yaş	N	Ort./Top.	S.S.	F	p	Fark
Mizah Tarzı Ölçeği	18-29 yaş ^A	57	2,85	0,40	3,864	0,010**	A,B>D
	30-39 yaş ^B	63	2,92	0,41			
	40-49 yaş ^C	60	2,74	0,44			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,64	0,40			
Kendini Geliştirici Mizah	18-29 yaş ^A	57	3,11	0,77	2,795	0,041*	A,B>C
	30-39 yaş ^B	63	3,08	0,59			
	40-49 yaş ^C	60	2,82	0,54			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,89	0,72			
Katılımcı Mizah	18-29 yaş ^A	57	3,29	0,82	3,213	0,024*	A,B>D
	30-39 yaş ^B	63	3,38	0,67			
	40-49 yaş ^C	60	3,15	0,80			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,89	0,66			
Kendini Yıkıcı Mizah	18-29 yaş ^A	57	2,46	0,56	1,944	0,124	-
	30-39 yaş ^B	63	2,56	0,7			
	40-49 yaş ^C	60	2,44	0,67			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,22	0,65			
Saldırgan Mizah	18-29 yaş ^A	57	2,54	0,83	0,343	0,794	-
	30-39 yaş ^B	63	2,66	0,70			
	40-49 yaş ^C	60	2,54	0,62			
	50 yaş ve üstü ^D	30	2,59	0,81			
Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)	18-29 yaş ^A	57	36,98	12,04	1,590	0,193	-
	30-39 yaş ^B	63	33,28	10,10			
	40-49 yaş ^C	60	33,88	10,60			
	50 yaş ve üstü ^D	30	32,73	10,17			
Bilişsel Sinizm	18-29 yaş ^A	57	14,86	5,40	0,174	0,914	-
	30-39 yaş ^B	63	14,33	4,41			
	40-49 yaş ^C	60	14,30	4,73			
	50 yaş ve üstü ^D	30	14,33	4,62			
Duyuşsal Sinizm	18-29 yaş ^A	57	9,70	4,82	1,544	0,204	-
	30-39 yaş ^B	63	8,63	3,82			
	40-49 yaş ^C	60	8,13	3,60			
	50 yaş ve üstü ^D	30	8,43	4,19			
Davranışsal Sinizm	18-29 yaş ^A	57	12,42	3,97	3,577	0,015*	A>B,D
	30-39 yaş ^B	63	10,31	4,00			
	40-49 yaş ^C	60	11,45	4,45			
	50 yaş ve üstü ^D	30	9,970	4,02			

* $p<0,05$, ** $p<0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Çizelge 4.8’de verilmiştir.

Çizelge 4.8: Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması.

Ölçekler ve Alt boyutları	Eğitim durumu	N	Ort./Top.	S.S.	F	p	Fark
Mizah Tarzı Ölçeği	Lisans üstü	36	2,85		0,188	0,829	-
	Lise	68	2,79	0,39			
	Lisans	106	2,83	0,44			
Kendini Geliştirici Mizah	Lisans üstü	36	2,79	0,44	0,015	0,986	-
	Lise	68	3,00	0,74			
	Lisans	106	2,98	0,62			
Katılımcı Mizah	Lisans üstü	36	2,98	0,62	0,619	0,540	-
	Lise	68	3,14	0,73			
	Lisans	106	3,25	0,80			
Kendini Yıkıcı Mizah	Lisans üstü	36	3,28	0,70	0,594	0,553	-
	Lise	68	2,43	0,60			
	Lisans	106	2,49	0,69			
Saldırgan Mizah	Lisans üstü	36	2,35	0,64	0,022	0,979	-
	Lise	68	2,59	0,73			
	Lisans	106	2,58	0,71			
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Lisans üstü	36	2,56	0,78	1,972	0,142	-
	Lise	68	32,25	10,54			
	Lisans	106	35,50	11,44			
Bilişsel Sinizm	Lisans üstü	36	35,11	9,22	0,614	0,542	-
	Lise	68	14,00	5,01			
	Lisans	106	14,56	4,79			
Duyuşsal Sinizm	Lisans üstü	36	15,05	4,39	1,532	0,219	-
	Lise	68	8,16	4,31			
	Lisans	106	9,23	4,06			
Davranışsal Sinizm	Lisans üstü ^A	36	8,44	3,89	3,355	0,037	B,C>A
	Lise ^B	68	10,08	4,02			
	Lisans ^C	106	11,70	4,35			

* $p<0,05$, ** $p<0,05$, F : One Way Anova Testi, $Fark$: Post Hoc Testleri

Katılımcıların eğitim durumuna göre yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı, Katılımcı Mizah tarzı ve Saldırgan Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların eğitim durumuna göre, Bilişsel, Duyuşsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların eğitim durumuna göre, Davranışsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Mizah Tarzı Ölçeği ve Mizah Tarzı Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Çizelge 4.9’da verilmiştir.

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Saldırgan Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında

istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre yöneticilerinin Katılımcı Mizah tarzı ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Çizelge 4.9: Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Mizah Tarzı Ölçeği ve Mizah Tarzı Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması.

Ölçekler ve Alt boyutları	Sektördeki tecrübe	N	Ort./Top.	S.S.	F	p	Fark
Mizah Tarzı Ölçeği	0-5 yıl ^A	82	2,79	0,43	3,806	0,005**	B>A,D,E
	6-10 yıl ^B	38	3,01	0,46			
	11-15 yıl ^C	31	2,84	0,41			
	16-20 yıl ^D	30	2,73	0,34			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,64	0,37			
Kendini Geliştirici Mizah	0-5 yıl ^A	82	3,03	0,68	1,225	0,302	-
	6-10 yıl ^B	38	3,07	0,71			
	11-15 yıl ^C	31	3,06	0,62			
	16-20 yıl ^D	30	2,83	0,59			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,83	0,60			
Katılımcı Mizah	0-5 yıl ^A	82	3,19	0,80	5,194	0,001**	E>A,B,C,D
	6-10 yıl ^B	38	3,56	0,76			
	11-15 yıl ^C	31	3,30	0,69			
	16-20 yıl ^D	30	3,24	0,55			
	20 yıl ve üstü ^E	29	3,75	0,69			
Kendini Yıkıcı Mizah	0-5 yıl ^A	82	2,39	0,64	2,77	0,028*	B>A,D,E
	6-10 yıl ^B	38	2,73	0,66			
	11-15 yıl ^C	31	2,50	0,58			
	16-20 yıl ^D	30	2,38	0,67			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,27	0,65			
Saldırgan Mizah	0-5 yıl ^A	82	2,57	0,75	0,73	0,572	-
	6-10 yıl ^B	38	2,68	0,74			
	11-15 yıl ^C	31	2,49	0,75			
	16-20 yıl ^D	30	2,47	0,72			
	20 yıl ve üstü ^E	29	2,72	0,64			

* $p<0,05$, ** $p<0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Katılımcıların tecrübelerine göre Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumu alt boyutlarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Çizelge 4.10'da verilmiştir.

Çizelge 4.10: Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması.

Ölçekler ve Alt boyutları	Sektördeki tecrübe	N	Ort./Top.	S.S.	F	p	Fark
Örgütsel Sinizm Ölçeği	0-5 yıl ^A	82	35,89	11,95	0,992	0,413	-
	6-10 yıl ^B	38	34,34	10,13			
	11-15 yıl ^C	31	32,13	8,36			
	16-20 yıl ^D	30	32,37	11,45			
	20 yıl ve üstü ^E	29	34,65	10,20			
Bilişsel Sinizm	0-5 yıl ^A	82	14,89	5,31	1,409	0,238	-
	6-10 yıl ^B	38	14,66	5,08			
	11-15 yıl ^C	31	13,45	2,92			
	16-20 yıl ^D	30	13,47	4,76			
	20 yıl ve üstü ^E	29	15,17	4,44			
Duyuşsal Sinizm	0-5 yıl ^A	82	9,41	4,49	1,109	0,353	-
	6-10 yıl ^B	38	8,68	4,10			
	11-15 yıl ^C	31	7,74	3,47			
	16-20 yıl ^D	30	8,50	4,19			
	20 yıl ve üstü ^E	29	8,31	3,55			
Davranışsal Sinizm	0-5 yıl ^A	82	11,6	4,19	0,498	0,737	-
	6-10 yıl ^B	38	11,0	3,90			
	11-15 yıl ^C	31	10,93	4,33			
	16-20 yıl ^D	30	10,4	4,71			
	20 yıl ve üstü ^E	29	11,17	4,10			

* $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, F : One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

4.8. Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi Çizelge 4.11’de verilmiştir.

Çizelge 4.11: Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi.

Değişken-ler	Kat sayı	Mizah Tarzları Ölçeği	Kendini Geliştirici Mizah	Katılımcı Mizah	Kendini Yıkıcı Mizah	Saldırgan Mizah	Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel Sinizm	Duyuşsal Sinizm	Davranışsal Sinizm
Mizah Tarzı Ölçeği	r p	1								
Kendini Geliştirici Mizah	r p	,700** 0,000	1							
Katılımcı Mizah	r p	,700** 0,000	,514** 0,000	1						
Kendini Yıkıcı Mizah	r p	,695** 0,000	,419** 0,000	,250** 0,000	1					
Saldırgan Mizah	r p	,343** 0,000	-,185** 0,007	-0,102 0,142	0,082 0,235	1				
Örgütsel Sinizm Ölçeği	r p	-0,021 0,761	-,171* 0,013	-,293** 0,000	,138* 0,046	,288** 0,000	1			
Bilişsel Sinizm	r p	0,025 0,718	-0,103 0,138	-,276** 0,000	,164* 0,017	,293** 0,000	,852** 0,000	1		
Duyuşsal Sinizm	r p	-0,114 0,101	-,244** 0,000	-,353** 0,000	0,044 0,523	,286** 0,000	,835** 0,000	,588** 0,000	1	
Davranışsal Sinizm	r p	0,028 0,684	-0,086 0,216	-0,095 0,172	0,126 0,069	0,13 0,06	,792** 0,000	,483** 0,000	,504** 0,000	1

* $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, r : Korelasyon katsayısı,

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin genel bir kısmı kabul edildiği için yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda “Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.” biçimindeki H_0 hipotezi reddedilmektedir, “Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H_1 hipotezi kabul edilmektedir.

Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p > 0,05$). Ancak yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p < 0,05$) Bu durumda “Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

bulunmaktadır.” biçimindeki H2 hipotezi reddedilmektedir, “Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H3 hipotezi kabul edilmektedir, “Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H4 hipotezi reddedilmektedir.

Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak sırasıyla düşük ve orta düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda “Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H5 hipotezi kabul edilmektedir, “Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H6 hipotezi kabul edilmektedir, “Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H7 hipotezi reddedilmektedir.

Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda “Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H8 hipotezi kabul edilmektedir, “Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H9 hipotezi reddedilmektedir, “Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H10 hipotezi reddedilmektedir.

Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm

tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda “Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H11 hipotezi kabul edilmektedir, “Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H12 hipotezi kabul edilmektedir, “Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.” biçimindeki H13 hipotezi reddedilmektedir. Hipotezlerin kabul edilme ve reddedilmesi durumu özet olarak Çizelge 4.12’de gösterilmektedir.

Çizelge 4.12: Hipotezlerin kabul edilme ve reddedilmesi durumu.

	Hipotez	Kabul	Red
H0	Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.		✓
H1	Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H2	Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H3	Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H4	Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H5	Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H6	Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H7	Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H8	Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H9	Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H10	Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H11	Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H12	Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H13	Yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓

Yöneticilerin Kendini Geliştirici, Katılımcı ve Saldırgan Mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumlarının istatistiksel olarak sırasıyla incelendiği H3, H6 ve H12 hipotezleri kabul edilmiştir. Çalışanların örgüte yönelik sahip oldukları duyguların şekillenmesinde örgütün kendisi kadar yöneticilerin de belirli bir etkisinin bulunduğu bilinmektedir. Bu noktada ister olumlu ister olumsuz olsun yöneticilerin kullandıkları mizah tarzlarının çalışanların örgüte ve yöneticilerine ilişkin Duyuşsal Sinizm tutumlarının olumlu veya olumsuz anlamda şekillendirdiği anlaşılabilmektedir.

Yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak ilişkisinin incelendiği H5 hipotezi, yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak ilişkisinin incelendiği H8 hipotezi ve yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak ilişkisinin incelendiği H11 hipotezi kabul edilmiştir. H5, H8 ve H11 hipotezlerinde yöneticilerin bir olumlu iki de olumsuz mizah tarzı yer almaktadır. Dolayısıyla önceki hipotez yorumlarında da olduğu üzere burada da çalışanların hem örgüte hem de yöneticilerine ilişkin Bilişsel Sinizm yani sahip oldukları bilgiye dayalı sinizm tutumlarının doğru orantılı olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumlarının istatistiksel olarak ilişkisinin incelendiği H4, H7, H10 ve H13 hipotezleri reddedilmiştir. Bu hipotezlerin reddedilmesinin sebebinin, çalışanların örgüte karşı sinik tutumlarını davranış yönünden ifade etmesinde yöneticilerin sahip olduğu mizah tarzının çalışanları davranış yönünden harekete geçirecek kadar güçlü bir sebep olmamasından kaynaklı olduğu ileri sürülebilmektedir.

Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak incelendiği H2 hipotezi reddedilmiştir. Kendini Geliştirici Mizah tarzı daha çok kişinin kendi benliği ile ilgili olan bir mizah tarzı olması nedeniyle çalışanların örgüte yönelik düşüncelerinin şekillenmesinde etkisinin sınırlı olmasının, araştırmada iki olgu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmamasına sebep olduğu ifade edilebilmektedir.

Yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak incelendiği H9 hipotezi reddedilmiştir. Kendini Yıkıcı Mizah tarzına sahip yöneticilerin mizahi unsurları kendini alt düzeye çekecek

şekilde kullanmasının çalışanlarda duygusal olarak farklı hisler yaratmasına neden olabileceği düşünülmektedir. Bu durumun, ele alınan iki olgu arasında istatistiksel olarak ilişkinin çıkmamasına sebebiyet verdiği öne sürülebilmektedir.

Çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı puanları arttıkça çalışanların örgütsel sinizm tutumu puanları azalacaktır.

Çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ve yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ve yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları puanları arttıkça çalışanların örgütsel sinizm tutumları puanları artacaktır.

4.9. Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah Tarzlarının Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarıyla İlişisinin İncelenmesi

Bu çalışmada bağımsız değişkenler; yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah tarzlarıdır. Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah tarzlarının katılımcıların Örgütsel Sinizm tutumlarına yönelik ilişkisine çoklu regresyon analizi sonuçları Çizelge 4.13’de verilmiştir.

Kurulan çoklu regresyon analizinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür, $F(4,205)=12,25$, $p<0,01$. Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah tarzları alt boyutları, çalışanların örgütsel sinizm tutumu puanlarındaki değişimlerin %17,7’sini açıklamaktadır.

Çizelge 4.13: Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah Tarzlarının Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarıyla İlişkisinin İncelenmesi.

Değişken	B	Std. hata _B	β (Beta)	T	p	95% Güven aralığı	
						Üst	Alt
Sabit	33,461	4,715		7,097	,000	24,17	42,78
Kendini Geliştirici Mizah	-1,244	1,315	-,075	-,946	,345	-3,84	1,35
Katılımcı Mizah	-4,085	1,043	-,287	-3,916	,000	-6,14	-2,03
Kendini Yıkıcı Mizah	3,702	1,169	,223	3,168	,002	1,40	6,01
Saldırgan Mizah	3,380	,968	,227	3,493	,001	1,47	5,29

R=0,439 Adj. R²= 0,177, F(4,205)=12,25,p=0,000, p<0,01.

Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Ancak katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu modelde, yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzı puanları arttıkça, katılımcıların örgütsel sinizm tutumu puanlarının azalacağını göstermektedir. Ayrıca sonuçlar; yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah tarzı puanları arttıkça, katılımcıların örgütsel sinizm tutumu puanlarının artacağını göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mizah, bireyler tarafından iletişim sürecinde anlatımı güçlendirmek amacıyla iş yaşamında sıklıkla başvurulmuş bir araçtır. İnsanlar gerek günlük hayatında gerekse iş hayatında mizahı farklı amaçlar için kullanmaktadırlar. Bu durum mizahın yaşamın tüm alanlarında yaygınlık kazanmasına neden olmuştur. Bireylerin farklı görüş ve benlik algısına sahip olması, mizahı algılama ve kullanım biçiminin çeşitlenmesinde etkili bir faktördür. Akademik çalışmalarda mizah, öznel ve değişken boyutları olması nedeniyle farklı bakış açılarından ele alınmıştır. Literatürde mizah kavramının farklı şekillerde sınıflandırılması ve mizah olgusuna yönelik çok çeşitli ve boyutlu içeriklerin bulunması, mizah konusunda genellemelere ulaşmayı zorlaştırmaktadır.

Sinizizm, pesimist bir kişilik özelliği olarak da ifade edilebilirken aynı zamanda herhangi bir durum veya nesneye karşı bireyin sahip olduğu negatif tutum olarak da tanımlanabilmektedir. Literatürde sinizmin bir türü olarak ele alınan örgütsel sinizm kavramı ise bireyin algısının değişmesinde etkili olan farklı faktörlerin etkisiyle bulunduğu örgüte yönelik geliştirdiği olumsuz düşüncelerdir. Örgüte yönelik olumsuz düşüncelerin güçlenmesine katkı sağlayan bazı durumların bir arada bulunması sinizmin artış göstermesinde etkili olmasına rağmen algı ve tutumların öznel yargılardan meydana gelmesi nedeniyle bireylerde sinizm durumu her zaman oluşmamaktadır. Kişinin örgütsel sinizm tutumuna sahip olması, örgütün işleyişi açısından engel teşkil edebilecek bazı sorunların gelişmesine sebep olmaktadır.

Bu tez çalışmasının amacı, Bursa ili otomotiv sektöründe çalışanların yöneticilerinin mizah tarzlarına ilişkin algıları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bursa'nın otomotiv sektörü için küresel anlamda önem teşkil eden bir konumda olması nedeniyle yapılan bu tez araştırmasının özellikle bu sektörde çalışan profesyoneller için yol gösterici olması beklenmektedir.

Yapılan araştırmayla hem kuramsal hem de metodolojik bağlamda benzerlik gösteren çalışmaların, daha evvel de ifade edildiği üzere hem ulusal hem de uluslararası

literatürde kısıtlı sayıda var olması ve buna ek olarak mevcut araştırmanın sadece Bursa ili sınırlarında gerçekleştirilmesi çalışmanın kısıtlılıklarını oluşturmaktadır. Metodoloji kısmında da ifade edildiği üzere bu alanda yapılan araştırmaların kısıtlı olması sonuçların yorumlanması açısından bir sorun teşkil etse de bu durum çalışmanın orijinal olmasına katkı sağlamaktadır. Dolayısıyla gelecekteki çalışmalar için araştırmacıların her iki kavramın arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar yürütmeleri ve bunu sektör bazında yapmaları hem literatürü genişletebilecek hem de alandaki profesyonellere ışık tutabilecektir. Bu bağlamda bu tez çalışmasının da gelecekteki araştırmalara ışık tutması beklenmektedir.

Mevcut araştırmada, Bursa ilindeki otomotiv firmalarında yer alan 210 beyaz yakalı çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. Üç bölümden ve toplamda 45 ifadeden oluşan anket formunun ilk bölümünde demografik sorular, ikinci bölümünde Mizah Tarzları ölçeği, üçüncü bölümünde ise, Örgütsel Sinizm Ölçeği yer almaktadır.

Yapılan araştırma kapsamında katılımcıların demografik özelliklerine göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyut puanlarının karşılaştırılması yapılmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bireyin medeni durumunun toplumdaki konumunu belirleyen bir faktör olması nedeniyle bekar çalışanlar ile evli çalışanların yöneticilerinin kendilerine yönelik kullandıkları mizah tarzlarını algılamaları ve yorumlamaları farklı olabilmektedir. Bu nedenle katılımcıların medeni durumuna göre yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görüldüğü düşünülmektedir. Katılımcıların yaş grubu ile yöneticilerinin Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaş gruplarına göre Kendini Geliştirici Mizah tarzı ve Katılımcı Mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmasının temel sebebinin, aynı medeni durumda olduğu gibi kullanılan mizah tarzının farklı yaş grupları tarafından farklı algılanıp yorumlanabilmesinden kaynaklandığı söylenebilmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna göre, Davranışsal Sinizm tutumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Kişinin sahip olduğu eğitim durumu, karşılaştığı durumlara yönelik tutumunun şekillenmesinde önemli bir faktör olması nedeniyle

farklı eğitim durumuna sahip bireylerin örgüte yönelik sinik tutumlarını davranışsal olarak ifade etmesinde de etkili bir unsur olabileceği öne sürülebilmektedir.

Bu tez çalışmasında yapılan araştırma sonucunda, yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken; yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Katılımcı Mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Kendini Yıkıcı Mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Yapılan tez araştırmasında, yöneticilerin Saldırgan Mizah tarzı ve Kendini Yıkıcı Mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre yöneticilerin olumsuz mizah tarzlarından birine sahip olması, çalışanlar için bilişsel yönden olumsuz bir durum teşkil ettiği ifade edilebilir. Bu nedenle, yöneticilerin mizah kullanırken farklı unsurları da göz önünde bulundurmasının çalışanlar açısından daha faydalı olabileceği düşünülmektedir. Yönetim ve organizasyon faaliyetleri açısından bir örgütün başarılı olarak ifade edilebilmesi için çalışanların örgütsel sinizm tutumunun kontrol altına alınması örgütsel boyutta önem teşkil etmektedir.

Otomotiv sektöründe rekabetin yoğun olması nedeniyle örgütlerin ulaşmak istedikleri hedefler doğrultusunda bazı uygulamaları hayata geçirmesi farklı sorunları da beraberinde getirmiştir. Özellikle küresel çapta yaşanan pandemi sürecinde sektörde yaşanan çip krizi ve ekonomik sorunlar üretimde bazı aksamalara neden olabilmektedir. Yaşanan bu gibi olumsuz olaylar yöneticiler ile çalışanlar arasındaki ilişkiyi de etkilemiştir. İletişim sürecinde yöneticilerin mizahı olumsuz yönde kullanması çalışanların örgüte karşı sinik bir tutuma sahip olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların bulundukları örgüte karşı sinik tutumda olmaması için yöneticilerin ve örgütlerin bazı konularda düzenlemeler yapması faydalı olacaktır.

Yöneticilerin örgüt içerisinde kurduğu iletişimde kullandığı mizah tarzı, çalışanların örgütsel sinizm tutumunu şekillendirmektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurarken mizahi unsurları dikkatli bir şekilde kullanması, çalışanın örgüte karşı geliştirdiği sinik tutumun farklı boyutlarının olumsuz etkilerini azaltabilmektedir. Örgüt içerisinde yöneticilerin iletişim halinde olduğu bireylerin kişilik özelliklerini ve ait olduğu kültürü göz önünde bulundurularak mizahı kullanılması önem teşkil etmektedir.

Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim sürecinde yöneticilerin mizahın işlevlerinden etkin olarak yararlanabilmesi için kurumsal iletişim uzmanlarından görüş ve tavsiye almaları örgüt içerisinde mizah kullanımının yaygınlaşmasında faydalı olabilecektir. Ayrıca, yöneticilerin çalışanlarla başarılı bir iletişim kurulabilmesi için yönetim koçlarıyla iş birliği içerisinde olmasının da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Buna ek olarak çalışanların örgütsel sinizm tutumunun oluşmasına yöneticiler kadar örgütlerin de etkisi bulunmaktadır zira yönetici ve çalışanlar arasında kurulan ilişki ve diyalog, örgütlerdeki yapıya göre şekillenmektedir. Dikey örgütlenme yapısından kaynaklı olarak yöneticiler ile çalışanlar arasındaki otorite farkı, mizahın kullanım sıklığını ve amacını farklı noktalara taşımaktadır. Yöneticilerin statü sahibi olması nedeniyle kendilerini daha özgür hissedebilmekte ve bazen mizahı iğneleyici bir unsur olarak kullanabilmektedir. Dolayısıyla buna benzer olumsuz durumların gelişmemesi için örgütlerin belirli düzenlemeler yapması ve bu süreç içerisinde insan kaynakları biriminin süreç içerisinde aktif bir rol oynamasının gerekli olacağı düşünülmektedir.

Örgüt içerisinde kurulan iletişimin kalitesinin artırılabilmesi için çalışanların görüş ve önerilerinin dikkate alınması önem teşkil etmektedir. Örgütte yer alan çalışanların yönetimde kademesinde bulunan kişilere karşı düzenli olarak yapıcı geribildirimlerde bulunması örgüt içerisinde dikkat edilmesi gereken noktaların tespit edilmesinde faydalı olabilecektir. Çalışanların geribildirim uygulamasını etkin bir şekilde kullanması, örgütlerde açık ve yapıcı bir iletişim ortamının oluşmasına ve dolayısıyla da bu durumun mizahın olumlu yönde kullanımına katkı sağlayacağı ifade edilebilir.

Ayrıca örgüt kültürü de çalışanların bazı davranışları sergilemesinde teşvik edici nitelikte olabilmektedir. Bu nedenle mizahın aktif olarak kullanımına yönelik destekleyici bir örgüt kültürünün olması yöneticilerin ve çalışanların olumlu mizah

tarzları kullanımına katkı sağlayabilecektir. Mizahi unsurları etkin ve başarılı bir şekilde kullanan örnek kişileri maddi ve manevi yönden ödüllendirmek, çalışanların mizah kullanımına teşvik edilmesinde yararlı olabilecektir. Ayrıca örgütün işleyişinden sorumlu olan kişilerin mizah kullanımına örgüt kültüründen kaynaklı engel teşkil edici sorunları tespit edip çözüme kavuşturması da faydalı olabilecektir.

Yapılan bu çalışmanın örneklemini Bursa ilindeki otomotiv firmaları ile sınırlı tutulmuştur. İleride yapılacak çalışmalarda araştırmacıların farklı sektörlerde ve farklı illerde araştırma yaparak konunun daha geniş bir perspektiften ele alınmasının mümkün olabileceği düşünülmektedir. Böylece yöneticilerin mizah tarzı ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar arasında karşılaştırma yapmak da mümkün olabilecektir. Ayrıca, değişkenlerin ilişkilerinin yönünün değiştirilmesinin ve farklı değişkenlerin araştırma kapsamına alınmasının da mevcut araştırma konusunun daha farklı bir perspektiften ele alınarak hem sektördeki profesyonellere hem de alanda araştırma yapan akademisyenlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abay, P.** (2019). Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların Örgütsel Sinizm Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama. *Doktora Tezi*. İstanbul, Türkiye: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Abraham, R.** (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 269-292.
- Alay, O.** (2019). Mizah Kavramı ve Mizahın Tarihsel Süreci. *Türk Dili Dergisi*, 22-30.
- Alhas, F.** (2022). İş Yeri Nezaketsizliği ve Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Malatya, Türkiye: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K.** (2016). Öğretmenlerin Mizah Tarzları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 122-143.
- Altıntaş, F. Ç.** (2007). Örgüt Yapısının Örgütsel Politika ve İşlem Adaleti Üzerinde Etkisinin Yapısal Denklem Modellemesi Yardımıyla Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 151-168.
- Andersson, L. M.** (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 1395-1418.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S.** (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Annakili, P., & Jayam, R.** (2018). How to Increase Organizational Commitment through Employees Participation. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, 18-22.

- Aydın, A.** (2005). Hemşirelik ve Mizah. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1-5.
- Balazs, S., Kuchinka, D. G., Mantz, T., & Bracken, D.** (2017). Creating An Innovative Workplace: Effects of Humor Style and Supervisor Support. *European Journal of Management*, 37-48.
- Balıkçioğlu, S.** (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Hatay, Türkiye: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barling, J., & Phillips, M.** (1993). Interactional, Formal, and Distributive Justice in the Workplace: An Exploratory Study. *The Journal of Psychology*, 649-656.
- Barut, Y., & Onay, M.** (2017). Yöneticilerin Kullandığı Mizah Tarzının Araştırılması ve Mizah Kullanımının Örgüt Üzerindeki Negatif ve Pozitif Etkileri: Türkiye’de Örnek Bir Çalışma. H. Kahya (Dü.), *Proceedings Book of 2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences* içinde (s. 416-425). İstanbul: IBAD.
- Başar, U., & Varoğlu, A. K.** (2016). Örgütsel Politika Algısının İhmalkarlık Üzerindeki Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 751-765.
- Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M.** (1992). Roger, Me and My Attitude: Film Propaganda and Cynicism Toward Corporate Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 768-771.
- Bedük, A.** (2011). *Örgüt Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular*. Konya: Atlas Akademi Yayın.
- Brandes, P. M.** (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences. *Doktora Tezi*. The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W.** (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Brown, M., & Cregan, C.** (2008). Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement. *Human Resource Management*, 667-686.

- Büyüköztürk, Ş.** (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyükyılmaz, O.** (2018). *İş Hayatında Mizah Kullanımı: Mizahın Çalışan Tutum ve Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A.** (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 54-72.
- Cartwright, S., & Holmes, N.** (2006). The Meaning of Work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism. *Human Resource Management Review*, 199-208.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E., & Çilek, A.** (2014). Examining the Relation between Humor Acts of School Principals and Teachers' Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2-17.
- Chaiburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C., & Lomelli, L. C.** (2013). Antecedents and Consequences Of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 181-197.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Conway, N.** (2005). Exchange Relationship: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 774-781.
- Cruthirds, K. W., Wang, Y. J., & Romero, E. J.** (2013). Insights into Negative Humor in Organizations: Development of the Negative Humor Questionnaire. *Journal of Business and Management*, 7-18.
- Çakır, Ö.** (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çakır, Ö.** (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.
- Çelik, K.** (2003). *Yönetimde Çağdaş Eğilimler Uygulamalar ve Sorunları*. (C. Elma, & K. Demir, Dü) Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çetin, M.** (2009). Çalışanların Mizah Tarzlarının İşe İlişkin Duygusal İyilik Algıları Üzerine Etkisi ve Sosyal İklimin Bu İlişki Üzerindeki Şartlı Değişken Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkaya, F. F., & Özkara, B.** (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 72-91.
- Çetinkaya, F. F., & Şener, E.** (2016). Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 207-221.
- Çetinkaya, Ö. A., & Ceng, E.** (2018). Türkiye'deki Black Friday Etkinliğinin Tüketici Sinizmi Bağlamında Bir Değerlendirmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 167-180.
- Çevik Aktura, S., Özden, G., & Çıtlık Sarıtaş, S.** (2021). İyileştirici Bir Tebessüm: Mizah. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 129-136.
- Çimen, B.** (2011). Devlet ve Özel Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Öğretim Sürecinde Mizah Kullanma Yeterlilikleri Konusunda Algılarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çömez, F.** (2016). Örgütsel Sinizmin Öncülleri ve Sonuçları Üzerine Bir Meta Analiz Çalışması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Manisa, Türkiye: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R.** (2005). Making Sense of a New Employment Relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control. *International Journal of Selection and Assessment*, 41-52.
- Dean, J. W.** (1995). Cynicism in Organizations. *École De Paris Du Management*. Retrieved
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R.** (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 341-352.

- Delken, M.** (2004). Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. *Dissertation of Master*. Maastricht: University of Maastricht.
- Doğan, S., & Demiral, Ö.** (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47-80.
- Du Pré, A.** (1998). *Humor and the Healing Arts: A Multimethod Analysis of Humor Use In Health Care*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Duncan, W. J.** (1982). Humor in Management: Prospects for Administrative Practice and Research. *Academy of Management Review*, 136-142.
- Eaton, J. A.** (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Master of Arts*. Toronto: York University.
- Efili, S., Gönen, Y., & Öztürk, F.** (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi* (s. 1-14). Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Eker, G. Ö.** (2014). *İnsan Kültür Mizah-İnsanlık Tarihinde Mizahın Serüveni: Felsefi Bir Problem Olan Mizahtan Eğlence Endüstrisinde Tüketim Nesnesi Mizaha*. Ankara: Grafiker Yayınları.
- Elma, C.** (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği). *Doktora Tezi*. Ankara, Türkiye: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, İ.** (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, P.** (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Konya, Türkiye: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M.** (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

- Erkara, C.** (2019). Çalışanların Kuşak Farklılıklarına Göre Genel Sinizm Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Düzeyine Etkisinin Değerlendirilmesi. *Doktora Tezi*. Eskişehir, Türkiye: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erözkan, A.** (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kişiler Arası İlişki Tarzları ve Mizah Tarzları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 56-66.
- European Commission**, (2007). Innovation Cluster in Europe: A Statistical Analysis and Overview of Current Policy Support. Enterprise and Industry Directorate-General, DG Enterprise and Industry Report.
- Gkorezis, P., Petridou, E., & Xanthiakos, P.** (2014). Leader Positive Humor and Organizational Cynicism: LMX as a Mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 305-315.
- Gonzales, S. M., & Mierop, J.** (2008). Humor Use and Family Satisfaction: A Cross Cultural Approach. 137-150.
- Görmen, M.** (2012). Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. Ankara, Türkiye: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gücer, E., & Demirdağ, Ş. A.** (2014). Organizational Trust and Job Satisfaction: A Study on Hotels. *Business Management Dynamics*, 12-28.
- Gül, N.** (2016). Kayırmacılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lise Öğretmenleri Üzerine Bir Alan Araştırması. *Social Sciences Studies Journal*, 22-31.
- Gümüštepe, P. N.** (2023). Mizah Teorileri Bağlamında Geleneksel Türk Tiyatrosu. *Doktora Tezi*. Ankara, Türkiye: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güner, E.** (2019). İş Değerlerinin Örgütsel Sinizme Etkisi ve X-Y Kuşağı Arasındaki Farklılıklar. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul, Türkiye: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, A.** (2021). Örgütlerde Mizah, Örgüt İklimi ve Bilgi Saklama Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hançerlioğlu, O.** (1995). *Dört Bin Yıllık Düşünce, Sanat ve Bilim Tarihinin Klasik Yapıtları Üzerine Eleştirel İnceleme*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Heath, R. L.** (1998). Humor Following Cerebrovascular Accident. *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Kentucky, UMI, Dissertation Information Service.
- Helvacı, M. A.** (2010). Örgütsel Sinizm. H. B. Memduhoğlu, & K. Yılmaz (Dü) içinde, *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar* (s. 384-396). Ankara: Pegem Akademi.
- Howe, N. E.** (2002). The Origin of Humor. *Medical Hypotheses*, 252–254.
- İçerli, L.** (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 67-92.
- İnal, K.** (2000). Mizahın Sefaleti. *Gül Diken* (s. 16-18). içinde İris Yayıncılık.
- İnceoğlu, M.** (2010). *Tutum Algı İletişim*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınevi.
- Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M.** (2004). Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, 75-85.
- James, M. S.** (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. *Dissertation of Doctor of Philosophy*. Florida: The Florida State University.
- James, M. S., & Baker, R.** (2008). “Unionization As A Consequence Of Cynicism: The Relationship Between Social-Exchange, Cynicism and Unionization. *IABR & TLC Conference Proceedings*, (s. 1-7). San Juan.
- Johnson, A. L.** (2007). Organizational Cynicism and Occupational Stress in The Police Officers. *Doktora Tezi*. Central Michigan University.
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M.** (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal. *Journal of Organizational Behavior*, 627-647.
- Kabataş, A.** (2010). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli, Türkiye: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalağan, G.** (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya, Türkiye: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kalağan, G., & Güzeller, C. O.** (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 83-97.
- Kalmaz, C.** (2020). Sosyal Zekanın Bireysel Performansa Etkisi: Örgütsel Mizahın Aracılık Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanter, D. L., & Mirvis, P. H.** (1989). *The Cynical Americans: Living and Working in an Age of Discontent and Disillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kara, H.** (2014). Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Uygulamadaki Durumunun Kuramsal ve Uygulamaları Olarak Açıklanması. *Tarih Okulu Dergisi*, 701-724.
- Karakuş, B.** (2022). Türkiye'de Uygulanan Ar-ge ve İnovasyon Politikalarının Özel Sektör Üzerindeki Etkisi: Bursa Otomotiv Sektörü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir, Türkiye: Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kart, M. E.** (2015). *Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keith-Spiegel, P.** (1972). *Early Conceptions of Humor: Varieties and Issues*. (J. H. Goldstein, & P. E. McGhee, Dü) New York: Academic Press.
- Keleş, Y., & Pelit, E.** (2009). Otel İşletmesi İşgörenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24-45.
- Kesal, M.** (2021). Sosyal Sorumluluk Algısı ile Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Pozitif Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü. *Yüksek Lisans Tezi*. Nevşehir, Türkiye: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızgın, Y., & Dalgın, T.** (2012). Atfetme Teorisi: Öğrencilerin Başarı ve Başarısızlıklarının Değerlendirmedeki Atfetme Farklılıkları. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 61-77.
- Koçer, H., Eskidemir, S., & Özbek, T.** (2012). 6 Yaş Çocukların Mizahi Tepkilerinin Paul E. McGhee'nin Mizah Gelişim Evresine Göre İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 82- 93.

- Köklü, N.** (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 81-93.
- Köse, S.** (2018). Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Doktora Tezi*. Sakarya, Türkiye: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Kutaniş, Ö., & Dikili, A.** (2010). Değişim Boyutuyla Örgütlerde Sinizm. D. E. Özler (Dü.) içinde, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (s. 269-285). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Lambert, S. J.** (1991). The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers. *Journal of Organizational Behavior*, 341-363.
- Lefcourt, H. M.** (2001). *Humor The Psychology of Living Buoyantly*. New York: Kluwer Academic Publishers.
- Lewicki, R. J., Mcallister, D. J., & Bies, R. J.** (1998). Trust and Distrust: New Relationships and Realities. *Academy of Management Review*, 438-458.
- Lyttle, J.** (2007). The Judicious Use and Management of Humor in the Workplace. *Business Horizons*, 239-245.
- Malone, P. B.** (1980). Humor: A Double-Edged Tool For Today's Managers? *Academy of Management Review*, 357-360.
- Margelyté-Pleskiené, A., & Vveinhardt, J.** (2018). The Quintessence of Organizational Commitment and Organizational Cynicism. *Management of Organizations: Systematic Research*, 67-88.
- Martin, R. A.** (2001). Humor, Laughter, and Physical Health: Methodological Issues and Research Findings. *Psychological Bulletin*, 504-519.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K.** (2003). Individual Differences in Uses of Humor and Their Relation to Psychological Well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 48-75.

- Maslach, C., & Jackson, S. E.** (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 99-113.
- Mathieu, S. I.** (2008). Happiness and Humor Group Promotes Life Satisfaction for Senior Center Participants. *Activities, Adaptation & Aging*, 134-148.
- Mimaroğlu, H.** (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Adana, Türkiye: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mirvis, P. H., & Kanter, D. L.** (1991). Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce. *Human Resource Management*, 45-68.
- Morreall, J.** (1989). The Rejection of Humor in Western Thought. *Philosophy East and West*, 243-265.
- Morreall, J.** (1997). *Gülmeyi Ciddiye Almak*. (K. Aysevener, & Ş. Soyer, Çev.) İstanbul: İris Yayıncılık.
- Mulder, M. P., & Nijholt, A.** (2002). Humour Research: State of the Art. *CTIT Technical Report Series*, 1-24.
- Naus, A. A.** (2007). Organizational Cynicism: On the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward the Employing Organization. *Doktora Tezi*. Hollanda: Maastricht University Press.
- Odine, M.** (2015). Communication Problems in Management. *Journal of Emerging Issues in Economics, Finance and Banking*, 1615-1630.
- Öner, A.** (2012). Yetişkin Bireylerin Anksiyete Bozukluğuna Sahip Olup Olmaması ile Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öngören, F.** (1998). *Cumhuriyet'in 75. Yılında Türk Mizahı ve Hicvi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Özarallı, N., Turnalar Çetinkaya, N., Göksel, E., Çitli, İ., & Uzunkoca, Ü.** (2019). Örgütlerde Mizah Ortamı Yaratmada Liderin Rolü ve İşe İlişkin İyilik Hali. 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 438-449). Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi.

- Özdemir, H. Ö.** (2017). Yöneticilerin Otantik Liderlik Tarzlarının Çalışanların Sanal Kaydırma ve Sinizm Davranışları Üzerine Etkileri. *Doktora Tezi*. Nevşehir, Türkiye: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M.** (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerinde Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 77-96.
- Özgener, Ş., Ögüt, A., & Kaplan, M.** (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu, & H. Karadal (Dü) içinde, *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar* (s. 53-72). Ankara.
- Özler, D. E., & Atalay, C. G.** (2011). A Research to Determine the Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. *Business and Management Review*, 26- 38.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D.** (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 47-57.
- Özünlü, Ü.** (1999). *Gülmecenin Dilleri*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Pallant, J.** (2020). SPSS Kullanma Kılavuzu (3. baskı). (S. Balcı, & B. Ahi, Çev.) Anı Yayınları.
- Pelit, N., & Pelit, E.** (2014). *Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Teori-Süreç ve Örgütlere Yansımaları)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Pitre, L. J.** (2004). Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study. *Master of Arts*. California: Naval Postgraduate School.
- Polat, S.** (2013). The Impact of Teachers' Organizational Trust Perceptions on Organizational Cynicism Perception. *Global Journal of Teacher Education*, 106-111.
- Provine, R.** (2001). *Laughter: A Scientific Investigation*. New York: Penguin Press.
- Puhlik-Doris, P., & Martin, R.** (1999). A New Measure of Humor: Distinguishing Adjusted from Maladjusted Humor. Sense of Humor: Further Explorations of

a Personality Characteristic. *Symposium Conducted at the 11th International Society for Humor Studies*. Oakland, CA.

Reff, R. C. (2006). Developing the Humor Styles Questionnaire-Revised: A Review of the Current Humor Literature and a Revised Measure. *Doctoral dissertation*. Washington State University .

Reichers, A. E., Wanous, J. P., & Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 48-59.

Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 58-69.

Rosenthal, F. (1997). *Erken İslam'da Mizah*. (A. Arslan, Çev.) İstanbul: İris Yayıncılık.

Rüzgar, N. (2019). The Realationship Between Managers' Humor Styles and Employees' Perceptions of Organizational Culture. *European Scientific Journal*, 21-36.

Sanders, B. (2001). *Kahkahanın Zaferi* (1. b.). (K. Atakay, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sanford, S., & Eder, D. (1984). Adolescent Humor During Peer Interaction. *Social Psychology Quarterly*, 235-243.

Saper, B. (1987). Humor in Psychotherapy: Is It Good or Bad for the Client? *Professional Psychology: Research and Practice*, 360-367.

Scheel, T., & Gockel, C. (2017). *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health*. SpringerBriefs in Psychology.

Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 318-328.

Smith, W. J., Harrington, K. V., & Neck, C. P. (2000). Resolving Conflict With Humor in a Diversity Context. *Journal of Managerial Psychology*, 606-625.

Şahin, A. (2016). İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Yönetsel İlişkilerinde Kullandıkları Mizaha İlişkin Görüşler İle Mizah İklimi, Yöneticilerin Mizah

- Tarzları ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki. *Doktora Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şahin, H. İ.** (2010). Bektaşî Fıkraları ve Gülme Teorileri. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaşî Veli Araştırmaları Dergisi*, 255-268.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., & Fettahlioğlu, T.** (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 569-587.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S.** (2013). Using Multivariate Statistics. Boston: Pearson.
- TDK** (2023). Erişim Tarihi:8 Mayıs 2023, <https://www.tdk.gov.tr>.
- Tekin, D.** (2021). İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi. *Doktora Tezi*. Niğde, Türkiye: Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekin, M. S.** (2019). Mizah Anlayışının Şekillenmesinde ve Mizaha Yönelmede Sosyal ve Kültürel Çevrenin Rolü: Karikatüristler ve Stand-Up Komedyenleri ile Yapılan Niteliksel Çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Thompson, R. C., Joseph, K. M., Bailey, L. L., Worley, J. A., & Williams, C. A.** (2000). Organizational Change: An Assessment of Trust and Cynicism. *Working Paper: National Technical Information Service*, 1-9.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H.** (2008). Örgütsel Sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 283-305.
- Torun, Y.** (2016). Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., & Buckley, M. R.** (2004). Leader Political Skill and Employee Reations. *The Leadership Quarterly*, 493-513.

- Tremblay, M.** (2016). Humor in Teams: Multilevel Relationships Between Humor Climate, Inclusion, Trust, and Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 363–378.
- Turner, J. H., & Valentine, S. R.** (2001). Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision- Making: A Scale Development. *Journal of Business Ethics*, 123-136.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C.** (2000). Re-examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 25-42.
- Usta, Ç.** (2009). *Mizah Dilinin Gizemi*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M.** (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 765-802.
- Vroom, V. H.** (1964). *Work and Motivation*. USA: John Wiley&Sons Inc.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T.** (1994). Organizational Cynicism: An Initial Study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Yardımcı, İ.** (2010). Mizah Kavramı ve Sanattaki Yeri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-41.
- Yazıcı, H.** (2013). Bektaşî Fıkralarının Mizah Anlayışı ve İşlevi Bağlamında Bireysel ve Toplumsal Ruh Sağlığı. *Türk Kültürü ve Hacı Bektaş Veli Araştırma Dergisi*, 281-298.
- Yerlikaya, E. E.** (2003). Mizah Tarzları Ölçeği'nin (The Humor Styles Questionnaire) Uyarlama Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana, Türkiye: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yerlikaya, E. E.** (2009). Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Algılanan Stres, Kaygı ve Depresyon Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yerlikaya, N.** (2007). Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukuroca Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yılmaz, K.** (2011). An Analysis of Humor Styles of School Administrators. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 27-44.
- Ziv, A.** (2009). The Social Function of Humor in Interpersonal Relationships. *Society*, (s. 11-18).
- Zülfikaroğlu, G.** (2017). Marka Güveni Bağlamında Reklamlarda Mizah Kullanımı. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



EKLER

EK A: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Toplamda 50 sorudan oluşan anket formu 3 ayrı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde; Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir tarafından 2003 yılında geliştirilen ve Ercüment Yerlikaya tarafından Türkçeye uyarlanan, 32 ifadeden oluşan Mizah Tarzları ölçeği bulunmaktadır. Son bölümde ise Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından 1999 yılında geliştirilen ve Gamze Kalağan tarafından Türkçeye uyarlanan, 13 ifadeden oluşan Örgütsel Sinizm ölçeği bulunmaktadır.

Bursa Teknik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Bölümü yüksek lisans tezi için yapılacak araştırma kapsamında, toplanacak olan cevaplar bilimsel bir araştırma için kullanılacak olup kişisel bilgiler istenmemektedir. Elde edilen veriler üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Araştırmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

I. BÖLÜM DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Eğitim durumu

☐ Lise ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

2. Medeni durum

☐ Evli ☐ Bekâr

3. Cinsiyet

☐ Erkek ☐ Kadın

4. Yaş

☐ 18-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐ 60 yaş ve üstü

5. Otomotiv sektöründe tecrübe

☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üstü

II. BÖLÜM

MİZAH TARZLARI ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Yöneticim genellikle çok fazla gülmez ya da başkasıyla şakalaşmaz.					
2. Yöneticimin morali bozuk olduğunda genellikle kendisini mizahla neşelendirebilir.					
3. Biri hata yaptığında, yöneticim çoğunlukla onunla bu konuda dalga geçer.					
4. Yöneticim, insanların onunla dalga geçmelerine ya da ona gülmelerine gereğinden fazla izin verir.					
5. İnsanları güldürmek için yöneticimin çok fazla uğraşması gerekmez – doğuştan esprili bir insan gibidir.					
6. Yöneticim tek başına bile olsa çoğunlukla yaşamın gariplikleri ile eğlenir.					
7. İnsanlar asla yöneticimin mizah anlayışı yüzünden gücenmez ya da incinmezler.					
8. Yöneticimin kendini yermesi ailesini ya da arkadaşlarını güldürüyorsa eğer, çoğunlukla bu işi kendinden geçerek yapar.					
9. Yöneticim başımdan geçen komik şeyleri anlatarak insanları pek güldürmez.					
10. Yöneticim üzgün ya da mutsuzsa, kendisini daha iyi hissetmek için genellikle o durumla ilgili gülünç şeyler düşünmeye çalışır.					
11. Yöneticim espri yaparken ya da komik bir şey söylerken genellikle karşısındakilerin bunu nasıl kaldıracağını pek önemsemez.					

12. Yöneticim çoğunlukla kendi güçsüzlükleri, gafları veya hatalarıyla ilgili gülünç şeylerden söz ederek, insanların onu daha çok sevmesini ya da kabul etmesini sağlamaya çalışır.					
13. Yöneticim yakın arkadaşlarıyla çok sık şakalaşır ve güler.					
14. Yöneticim yaşama karşı takındığı mizahi bakış açısı, onun olaylar karşısında aşırı derece üzülmesini ya da kederlenmesini önler.					
15. Yöneticim; insanların, mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanılmasından hoşlanmaz.					
16. Çoğunlukla yöneticim kendisini kötüleyen ya da alaya alan espriler yapmaz.					
17. Yöneticim genellikle fıkra anlatmaktan ve insanları eğlendirmekten hoşlanmaz.					
18. Yöneticim tek başıyorsa ve mutsuzsa, kendisini neşelendirecek gülünç şeyler düşünmeye çalışır.					
19. Yöneticimin aklına bazen öyle komik şeyler gelir ki bunlar insanları incitebilecek, yakışık almaz şeyler olsa bile, kendisini tutamaz söyler.					
20. Yöneticim espriler yaparken ya da komik olmaya çalışırken çoğunlukla kendisini gereğinden fazla eleştirir.					
21. Yöneticim insanları güldürmekten hoşlanır.					
22. Yöneticim kederli ya da üzgünse genellikle mizahi bakış açısını kaybeder.					
23. Yöneticimin bütün arkadaşları bunu yapıyor olsa bile, bir başkasıyla alay edip ona gülerken asla eşlik etmez.					
24. Yöneticim arkadaşlarıyla ya da ailesiyle birlikteyken çoğunlukla hakkında espri yapılan ya da dalga geçilen kişi olur.					
25. Yöneticim arkadaşlarıyla çok sık şakalaşmaz.					
26. Yöneticimin tecrübelerine göre bir durumun eğlendirici yanlarını düşünmek, sorunlarla başa çıkmada çoğunlukla etkili bir yoldur.					

27. Yöneticim birinden hoşlanmazsa çoğunlukla onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar ya da alay eder.					
28. Yöneticimin sorunları varsa ya da üzgünse, çoğunlukla gerçek duygularını, en yakın arkadaşları bile anlamasın diye, espriler yaparak gizler.					
29. Yöneticim başkalarıyla birlikteyken genellikle aklına söyleyecek esprili şeyler gelmez.					
30. Yöneticimin neşelenmek için başkasıyla birlikte olması gerekmez, genellikle tek başınayken bile gülecek şeyler bulabilir.					
31. Bir şey yöneticime gerçekten gülünç gelse bile, birini gücendirecekse eğer, buna gülmez ya da bununla ilgili espri yapmaz.					
32. Yöneticimin başkalarının ona gülmesine izin vermesi; onun, ailesini ve arkadaşlarını neşelendirme tarzıdır.					

III. BÖLÜM
ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim					
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim					
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.					
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.					
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

ÖZ GEÇMİŞ

Ad-Soyad : Görkem Taşkın

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Ön Lisans** : 2019, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Adalet Bölümü
- **Lisans** : 2020, Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
- **Lisans** : 2020, Bursa Uludağ Üniversitesi, Fakülte, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümü
- **Ön Lisans** : 2021, Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü
- **Yüksek Lisans** : 2022, İstanbul Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi (Tezsiz)
- **Yüksek Lisans** : 2023, Bursa Teknik Üniversitesi, İşletme (Tezli)

TEZDEN TÜRETİLEN ESERLER, SUNUMLAR VE PATENTLER:

-
-
-

DİĞER ESERLER, SUNUMLAR VE PATENTLER:

-
-