



T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**ALGILANAN YÖNETİCİ MİZAHININ
ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ
DAVRANIŞLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

MELİH İPEK

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi BURAK ÖZDEMİR

KASTAMONU 2021

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ALGILANAN YÖNETİCİ MİZAHININ
ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

Melih İPEK

**Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi**

**Dr. Öğr. Üyesi BURAK ÖZDEMİR
Doç. Dr. Akansel YALÇINKAYA
Dr. Öğr. Üyesi Ertuğrul ÇAVDAR**

KASTAMONU - 2021

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Melih İPEK



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

ALGILANAN YÖNETİCİ MİZAHININ ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Melih İPEK
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Burak ÖZDEMİR

Bu araştırmada, algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde incelenmiştir. Literatür taraması detaylı bir şekilde yapıldığında algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisini alt boyutlar üzerinden doğrudan araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı sektöründe Kastamonu’da faaliyet gösteren 3 firmanın 228 çalışanından veriler kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilmiştir. Verilerin analizi için SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiş hipotezlerin testi için de korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma bulgularına göre algılanan yönetici mizahı boyutlarından alaycı mizah bireylerarası sapma davranışı ve örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca reddedici mizahın bireylerarası sapma davranışını negatif yönde, üretici-sosyal mizahın ise örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırma bulguları Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Yönetici Mizahı, Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, Genişletme ve İnşa Etme Teorisi

2021, 77 sayfa

ABSTRACT

MSc. Thesis

THE EFFECTS OF PERCEIVED SUPERVISOR HUMOR ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS

Melih İPEK

Kastamonu University

Institute for Social Science

Department of Business Administration

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Burak ÖZDEMİR

This research has been examined within the framework of Broaden-and-Build Theory in order to determine whether perceived supervisor humor has an effect on counterproductive work behaviors. In the pertinent literature, there is no study that directly investigates the effect of perceived supervisor humor on counterproductive work behaviors through sub-dimensions. In accordance with the purpose of the research, data obtained by convenience sampling method from 228 employees of 3 companies operating in Kastamonu in the manufacture of wood and of products of wood and cork sector. SPSS 22.0 statistical program was used for data analysis. The validity and reliability analyzes of the scales used in the study were performed, and correlation and regression analyzes were used to test the hypotheses. According to the findings of the research, cynical humor style from the dimensions of perceived supervisor humor affect interpersonal deviance and organizational deviance. In addition, it was determined that rejectionist humor affects interpersonal deviance negatively, and producer humor positively affects organizational deviance. Accordingly, the research findings were discussed within the framework of the Broaden-and-Build Theory.

Keywords: Perceived Supervisor Humor, Counterproductive Workplace Behaviors, Broaden-and-Build Theory

2021, 77 page

ÖNSÖZ

Bu çalışmada algılanan yönetici mizahının, üretkenlik karştı iş davranışları üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu doğrultuda gerçekleştirilen analizler ile sonuca varılmaya çalışılmıştır. Tez sürecinin her aşamasında değerli vaktini bana ayırarak yardımcı olan Sayın Dr. Öğr. Üyesi BURAK ÖZDEMİR hocam başta olmak üzere Kastamonu Üniversitesi'ndeki kıymetli hocalarıma ve hayatım boyunca beni destekleyip bana emek veren aileme teşekkürlerimi borç bilirim.

Melih İPEK

Kastamonu, Haziran, 2021

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Algılanan Yönetici Mizahı.....	3
2.1.1. Mizahın Tanımı ve Tarihsel Süreçte Mizah	3
2.1.2. Örgütlerde Mizah	6
2.1.3. Algılanan Yönetici Mizahı ve Türleri	9
2.1.3.1. Katılımcı/Onaylayıcı mizah	10
2.1.3.2. Kendini geliştirici/Üretici sosyal mizah	11
2.1.3.3. Saldırgan/Alaycı mizah.....	12
2.1.3.4. Reddedici mizah.....	13
2.1.3.5. Mizahi olmayan tarz	14
2.1.4. Mizah Teorileri.....	14
2.1.4.1. Uyuşmazlık (uyumsuzluk) teorisi	14
2.1.4.2. Üstünlük teorisi.....	15
2.1.4.3. Rahatlama teorisi	15
2.1.4.4. Ayrıntıları anlama teorisi	16
2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	17
2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Kavramı.....	17
2.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Yaklaşımlar	18
2.2.2.1. Robinson ve Bennett'in yaklaşımı.....	18

2.2.2.2. Baron ve Neuman'ın yaklaşımı.....	19
2.2.2.3. Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron'un yaklaşımı	21
2.2.3.4. Gruys ve Sackett'in yaklaşımı.....	22
2.2.3.5. Martinko, Gundlach ve Douglas'ın yaklaşımı	22
2.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışların Yapısı ve Sınıflandırılması	24
2.2.3.1. Sanal kaytarma	24
2.2.3.2. Mobbing.....	25
2.2.3.3. Örgütsel adaletsizlik.....	25
2.2.3.4. İş yerinde ayrımcılık	26
2.2.3.5. İşe devamsızlık.....	27
2.2.3.6. Sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı	27
2.2.3.7. Bilgi, kaynak ve zamanı kötü kullanma	28
2.2.3.8. Sabotaj.....	28
2.2.3.9. Hırsızlık	29
2.2.3.10. Fiziksel ve sözlü saldırılar	30
2.2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışların Nedenleri ve Sonuçları	30
2.3. Önceki Araştırmalar	32
2.3.1. Algılanan Yönetici Mizahı ve Mizah Tarzlarıyla İlgili Çalışmalar	32
2.3.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Çalışmalar	36
2.4. Algılanan Yönetici Mizahı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Arasındaki İlişki ve Teorik Çerçevesi.....	38
3. YÖNTEM.....	43
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	43
3.2. Araştırmanın Modeli	43
3.3. Araştırmanın Örneklemi.....	44
3.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	46
3.4.1. Verilerin Toplanması.....	46
3.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	46
4. BULGULAR.....	48
4.1. Ön Analizler	48
4.2. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri	49
4.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	52

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
KAYNAKÇA	58
EKLER.....	74
EK 1 VERİ TOPLAMA ARACI.....	75



ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1. Robinson ve Bennet'in yaklaşımı	18
Şekil 2. Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron'ın yaklaşımı	22
Şekil 3. Martinko, Gundlach ve Douglas'ın yaklaşımı	23
Şekil 4. Araştırmanın kavramsal modeli	43



TABLOLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Baron ve Neuman’ın üretkenlik karşıtı iş davranışları yaklaşımı.....	20
Tablo 2. Algılanan yönetici mizahı ve mizah tarzlarıyla ilgili çalışmalar	33
Tablo 3. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili çalışmalar	36
Tablo 4. Örneklemen özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımları.....	44
Tablo 5. Tanımlayıcı istatistik ve pearson korelasyon katsayıları	48
Tablo 6. Algılanan yönetici mizahı ölçeğine ilişkin keşfedici faktör analizi sonuçları ve Cronbach Alpha değerleri	50
Tablo 7. Örgütsel sapma ölçeğine ilişkin keşfedici faktör analizi sonuçları ve Cronbach Alpha değerleri	51
Tablo 8. Algılanan yönetici mizahı boyutlarının bireylerarası sapma davranışları üzerindeki etkileri.....	53
Tablo 9. Algılanan yönetici mizahı boyutlarının örgütsele yönelik sapma davranışları üzerindeki etkileri.....	54
Tablo 10. Algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinin hipotezlerine ilişkin sonuçlar	55

KISALTMALAR DİZİNİ

GIET	Genişletme ve İnşaa Etme Teorisi
KFA	Keşfedici Faktör Analizi
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
KÜ	Kastamonu Üniversitesi
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
VIF	Variance Inflation Factor



1. GİRİŞ

Mizah, bireylerin hem fizyolojisi hem de psikolojisi üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır. Yoğun rekabet şartlarında örgütlerde başarı ve performansın artması için pozitif mizahın yöneticiler tarafından aktif olarak kullanılması önem arz etmektedir. Mizahın yapıcı etkilerinin yanı sıra yıkıcı etkileri de göz ardı edilmemelidir. Özellikle de alaycı mizah tarzı ve reddedici mizah tarzlarını benimseyen yöneticilerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına sebebiyet verebilecekleri belirtilebilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; örgüt üyelerinin, örgütün amaç ve hedeflerine engel teşkil edecek tavır ve hareketler göstermesidir. Bu davranışlar kural ve değerlere aykırı olan örgütsel davranışlardır ve örgüt üyeleri tarafından bilinçli şekilde uygulanmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları aynı zamanda sapkın ve anti sosyal davranış olarak da nitelendirilmektedir. Söz konusu bu zararlı davranışlar iş yerlerinde yaygınca görülmekte ve günümüz de örgütlerin karşı karşıya olduğu en ciddi sorunlardan birini oluşturmaktadır.

Algılanan yönetici mizahı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde değerlendirilebilir. Teori, pozitif duyguların etkisiyle genişlemenin gerçekleşeceğini ve fiziksel, sosyal, entelektüel ve psikolojik kaynakların inşa edileceğini vurgulamaktadır. Aksine, negatif duygular ise bu kaynakların inşasını olumsuz etkilemektedir. Buradan hareketle, yöneticiler tarafından kullanılan olumlu mizahın (onaylayıcı mizah, üretici-sosyal mizah) yaratacağı pozitif duygular sayesinde inşa edilen kaynakların, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarını kısıtlayıcı etki göstereceği ifade edilebilir. Olumsuz mizaha (reddedici mizah, mizahi olmayan tarz ve alaycı mizah) maruz kalan örgüt üyelerinin ise hem kendi aralarında hem de örgüte yönelik sapma davranışları gösterme eğiliminin artacağı belirtilebilir.

Araştırmada ilk olarak mizah kavramı açıklanmış, örgütlerde çalışanlar tarafından algılanan yönetici mizahı incelenmiştir. Daha sonra örgütlerde karşılaşılan üretkenlik karşıtı iş davranışları ele alınarak gelişimi izlenmiş, üretkenlik karşıtı iş davranışları ve boyutlarının açıklanmasının ardından algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde

tartışılmıştır. Bu noktada, algılanan yönetici mizahının alt boyutları üzerinden üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarına yönelik etkinin incelenen araştırmalar çerçevesinde daha önce çalışılmadığı görülmektedir. Ayrıca ikili arasındaki ilişki daha önce Genişletme ve İnşa Etme Teorisi kapsamında değerlendirilmemiştir.

Araştırma, Kastamonu ilinde yer alan ve “ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek yapılan eşyaların imalatı” sanayinde faaliyet gösteren üç firmanın çalışanları arasından kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 228 kişi ile yürütülmüştür.

Araştırma bulguları alaycı mizah tarzını benimseyen yöneticilerin, çalışanların bireylerarası sapma davranışını ve örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Üretici-sosyal mizahın, onaylayıcı mizahın ve mizahi olmayan tarzın bireylerarası sapma davranışını etkilemediği görülmüştür. Bununla beraber reddedici mizahın bireylerarası sapma davranışını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Üretici-sosyal mizah ise örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilemiştir. Son olarak, reddedici mizah, onaylayıcı mizah ve mizahi olmayan tarzın örgüte yönelik sapma davranışı üzerinde etkisi bulunamamıştır.

Araştırma bulguları Genişletme ve İnşa Etme Teorisi üzerinden değerlendirilmiştir. Alaycı mizaha maruz kalan çalışanların, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimde olduğu görülmüştür. Bu bulgu Genişletme ve İnşa Etme Teorisi kapsamında desteklenmektedir. Üretici-sosyal mizah tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği öne sürülmesine rağmen üretici-sosyal mizah tarzının örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Reddedici mizah tarzının ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği öne sürülmesine rağmen reddedici mizahın, bireyler arası sapma davranışını negatif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Bu iki bulgu ise Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde desteklenememektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Yönetici Mizahı

2.1.1. Mizahın Tanımı ve Tarihsel Süreçte Mizah

Oxford İngilizce Sözlüğü'ne göre mizah kavramı; eğlenceyi, nükteli, gülünçlüğü hayata geçiren durumun, sohbetin ya da metnin niteliğini göstermektedir (Martin, 2001: 505). Mizah kavramı Arapça “müzah” kelimesinden Türkçe'ye çevrilmiştir. Osmanlı Ansiklopedik Sözlüğü'ne göre mizah kavramı latife ve eğlence anlamına gelmektedir (Devellioğlu, 1993: 986).

Mizah insanların komik tarafını görme yeteneğidir (Isola ve Astedt-Kurki, 1997: 29). Mizah, olumsuz olayların üstesinden gelebilmek için önemli bir araçtır (Shurcliff, 1968; Yovetich, Dale ve Hudak, 1990: 52). İnsanlar çoğu zaman mizah yapan kişilerden hoşlanmaktadır. Mizah yapan insanlar genellikle çekici, eğlenceli, enerji dolu ve pozitif olmaktadır. Mizah sadece sosyal amaçlara hizmet etmekle kalmaz aynı zamanda kişilerin stresle başa çıkma yeteneğini de güçlendirmektedir (Liu, 2012: 21).

Bireylerin mizah anlayışı birbirlerinden farklıdır. Ayrıca kişilerin yapılan mizaha gülmeleri ve mizahı takdir etme dereceleri de birbirlerinden farklıdır. Bu sebepten ötürü kişiler arası mizahın boyutu net değildir (Deckers ve Ruch, 1992: 1149). Mizahı kullanan kişilerin dikkatli olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde mizah, uygulanan kişide negatif bir etki bırakabilir. Bunun sonucunda istenmeyen durumlarla karşılaşılabilir. Mizah yapan kişilerin bireylere alaycı, küçük düşürücü, cinsel ve etnik köken gibi şaka yapmaktan kaçınması gerekmektedir. Mizahın zamanlaması da önemlidir, uygunsuz bir zamanda mizah yapılması ortamın gergin bir hale gelmesine neden olabilir. Mizah yanlış kullanılırsa kişiler arası iletişim olumsuz yönde etkilenebilir (Çelikten ve Çelikten, 2008: 456).

Mizah, günlük yaşantıların anlamsız ve komik taraflarını değerlendirme yetisidir. Kaliteli bir mizah anlayışı için yaratıcı ustalığa sahip olmak gerekmektedir. Zaman zaman kişilerin eksik ve zayıf yönleri anlatılmak istenildiğinde mizaha başvurulmaktadır. Mizah yapan kişinin karşısındaki kişi veya gruplara hoşgörülü olması gerekmektedir (Yardımcı, 2010: 3).

Mizahtan kaynaklanan kahkahaların sağlık açısından birçok faydası olduğu düşüncesi son yıllarda giderek yaygınlaşmaya başlamıştır (Martin, 2001: 504). Mizah ve kahkaha kişinin hem bedeninde hem ruhunda olumlu etkiler bırakmaktadır (Isola ve Åstedt-Kurki, 2001: 452). Mizah ve sağlık konusunu inceleyen araştırmacılar mizah sözcüğünü çeşitli şekillerde kavramsallaştırarak, bir çeşit kişilik özelliği, durumsal farklılıklar uyandıran değişken, duygusal tepkiler, zihinsel bir süreç veya terapötik bir müdahale olarak görmüşlerdir (Martin, 2001: 505).

Genel olarak mizah duygusu gerçek dünyaya olduğu gibi bakmanın bir yoludur. Mizah bir stil, kendini koruma ve problemlerin üstesinden gelme aracı olarak kullanılmaktadır. İnsanlara şefkat göstermekte, başkalarının güvenini kazanmakta mizahın önemli bir rolü vardır (Thorson ve Powell, 1999: 13).

Mizah, kişiler ve toplumlar arasında bazı farklılık göstermektedir. Her toplumun kendine özgü mizah anlayışı vardır. Mizahın toplumlar arasında farklılık göstermesinin temel nedeni ise her toplumun farklı kültürel geçmişe sahip olmasıdır. Toplumların değişmesiyle mizah tarzları da değişmektedir (Barut ve Onay, 2017: 417). Eğlencenin ve mizahın toplumlar ve kültürler arasında hatta aynı kültürlerin içerisinde bile değişkenlik göstermesinden dolayı mizahın doğru bir şekilde kullanılması gerekmektedir (Bilginoğlu ve Yozgat, 2018: 401).

Mizah, tarih boyunca birçok araştırmacının dikkatini çeken ve üzerinde çalışılan bir kavram olmuştur. Farklı alanlardaki araştırmacılar mizah ve mizah duygusunun evrensel bir tanımının yapılmasının zorluğunda hemfikirdir (Yerlikaya, 2007: 8).

Mizahın ayırt ediciliğinin ve işlevselliğinin Eski Yunan'a kadar uzandığı batı kaynakları tarafından bahsedilmektedir. Eski Yunan şenliklerinde iyi ve kötü sürekli çatışma halindedir. Hikayenin sonunda kötülerin iyilere kaybetmesi mizahi bir şekilde ele alınarak bu şenliklerde farklı eğlenceler düzenlenmiştir (Yardımcı, 2010: 3).

Birinci yüzyılda Romalı Quintilian gülme eyleminin açıklanmamasına sitem etmiştir. Aradan geçen yüzyıllarda mizahı ele alan filozoflar ve psikologlar bile genel kapsamlı bir teori inşa edememişlerdir. İnsanların mizah algılarında ortak nokta yoktur. Mizah kültürler arasında hatta aynı kültürdeki insanlar içinde bile farklılıklar gösterebilmektedir (Morreall, 1981: 243).

Mizah insanları güldürürken aynı zamanda insanları düşündürmeyi ve sorgulatmayı amaçlamaktadır. Geçtiğimiz yıllardan beri mizah toplumlarda hep var olmuştur. Orta çağ ve Eski Yunan komedyenleri mizahı hep ön plana çıkartmışlardır. Komedyenler eski yıllarda ülkelerin devlet yöneticilerini, politikacılarını, yönetim tarzlarını mizah ile eleştirmişlerdir (Aksoy, 2017: 259).

15. yüzyılda mizahın akli bir unsur olduğu kabul edilmiştir fakat mizahın nasıl kullanıldığı 16. yüzyıla doğru araştırılmaya başlanmıştır. 18. yüzyılda mizah edebi ve sanatsal metinlerde kullanılmıştır. Mizah kavramı bu yüzyıldan itibaren yavaş yavaş günümüzdeki anlamını kazanmıştır (Yardımcı, 2010: 6). Buna ek olarak 20. yüzyılın sonlarına doğru mizahın ikna etmek, bilgilendirmek ya da yeni bilgiler öğretmek için insanların kullandıkları etkili bir iletişim aracı olarak kullanılabileceği anlaşılmıştır (Williams, 1997: 53).

Teknolojinin gelişmesiyle mizah tarzları gelişerek farklılaşmıştır. Bunda şüphesiz görüntü teknolojisinin hayatımıza girmesinin etkisi büyüktür. İnsanlar eskiden radyolardaki sesleri, okudukları metinleri hayal güçleriyle canlandırırken artık günümüzde televizyon, bilgisayar gibi görüntü aktarıcılar sayesinde olayları olduğu gibi görmeye başlamışlardır. İnsanlar böylece sadece hayal gücüne bağlı mizahı değil, görüntüsel mizahı da tanımışlardır (Yardımcı, 2010: 5-6).

Günümüzde mizah, insanlar tarafından yoğun olarak kullanılmaktadır. Mizahın hayatımızın her noktasında olması ve geniş kapsamlı sonuçlar doğurması mizahın örgütlerde ve iş hayatında da kendine yer bulmasına sebebiyet vermiştir (Büyükyılmaz, 2018: 126). Örneğin, pozitif mizah kişinin mutlu olmasına, işini ve çalışma ortamını sevmesine, problemlerle rahatlıkla başa çıkabilmesine, mental olarak kendini iyi hissetmesine sebep olmaktadır.

Yapılan araştırmalarda mizahı etkin olarak kullanan ve mizah duygusu gelişmiş olan örgüt üyelerinin işyerinde ve günlük hayatta karşılaştıkları stresle daha kolay başa çıkabildikleri ve diğer bireylerle daha etkin iletişim kurabildikleri görülmüştür (Çelikten ve Çelikten, 2018: 457). Bu doğrultuda çalışmanın bundan sonraki bölümünde örgütlerde mizah üzerine yoğunlaşmıştır.

2.1.2. Örgütlerde Mizah

İşyerinde mizah, bir çalışanın örgütteki diğer kişiyi veya kişileri güldürmek amacıyla paylaşmış olduğu her hangi bir olay olarak tanımlanmıştır (Cooper, 2005: 766-767). Örgüt içerisinde astların ve üstlerin mizah kullanımlarıyla birbirlerini etkiledikleri görülmektedir (Decker ve Rotondo, 1999: 962).

Mizah, psikoloji bilimiyle ilişkilendirilebilir, psikoloji kavramının içinde de incelenebilir. Mizah kavramının çeşitli yönleri vardır. Bunlar: Bilişsel, duyuşsal, davranışsal, psikofizyolojik ve sosyal yönlerdir. (Martin, 2000; Martin, 2001: 505). Psikoloji araştırmalarında işyerinde mizahın var olduğu ve iş yerinde mizah kullanmanın olumlu olduğuna dair görüşler yıllar önce söylenilmesine rağmen işyerinde mizah kavramı yakın zamana kadar ciddiye alınmamıştır. Endüstri ve örgüt psikolojisi alanlarının iş yeri mizahının faydalarını fark etmesi ve işyerinde mizahın diğer boyutları hakkında araştırma yapılmaya başlanmasıyla iş yerinde mizah kavramı ortaya çıkmıştır. İşyerinde mizah kullanımı üzerine araştırmalar hala sınırlıdır fakat yavaş yavaş bu alanda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Balazs, Kuchinka, Mantz ve Bracken, 2017: 38).

İletişimin yüksek olduğu örgütlerde çalışanların olumlu mizah tarzlarıyla beraber çözüm ve sonuç odaklı olmaları işletmelerin performansını arttırmaktadır. Günümüz şartlarında çalışma şartları yoğun ve streslidir. Stresin ve gerginliğin hakim olduğu örgütlerdeki üyeler ve yöneticiler gerginliği ve stresi birbirlerine yansıtmaktadırlar. Örgüt üyelerinin minimum düzeyde stres yaşamaları, konsantre olarak yaptıkları işi sevmeleri, performanslarının yüksek olması, özellikle iletişim sektöründe olan firmaların müşterilerine karşı olumlu bir politika izlemesi, çalışanların problem yaratmaktan ziyade çözüm ve sonuç odaklı bireyler olması her idarecinin en büyük arzusudur. Örgütlerde başarı ve performansın artması için pozitif mizahın aktif olarak kullanılmasına önem verilmelidir (Çakmak ve Baş, 2016: 122).

Yöneticiler ve astlar, günlük etkileşimleri yönetmek için çeşitli iletişim ve strateji kaynaklarını kullanmaktadırlar. İşyerinde yaşanan gerilimler, gerginlikler ve paradokslar örgüt içerisinde yöneticilerin ve astların ilişkilerine yansımaktadır. Örgüt içerisinde pozitif mizahı kullanmak günlük iş yerinde yaşanabilecek problemlerle başa çıkmakta yardımcı olmaktadır (Martin, Rich ve Gayle, 2004: 206). Mizah

yalnızca bireysel değil, kişilerarası ve grup faktörlerini de etkilemektedir (Duncan, 1982: 138).

Günlük hayatın önemli sosyal araçlarından biri mizahtır. Mizah, insanların olduğu her yerde vardır. İnsanlar üstesinden gelemediği problemleri veya konuşarak çözemeyeceklerini düşündükleri problemleri mizah ile ifade etmektedir. Mizah aynı zamanda bir sanat türüdür, kültürlerin geleneklerini ve kurallarını sorgulamada önemli bir göreve sahiptir. Mizah, işyerinde görev yapanların şahsi ve örgütsel hayatlarında karşılarına çıkan sorunların olumsuz tesir yaratmaması için katkıda bulunmaktadır. Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar işletmenin verimliliğini azaltarak işyerinde görev yapanların performansına olumsuz etkilemektedir. Buna ek olarak karşılaşılan sorunların nihayetinde örgüt üyelerinin görev yaptığı iş yerinde birlik olmayı düşürerek yaşanan olumsuz mücadeleler sonucunda işgörende doyumsuzluk, istifa, güdülenme eksikliği, iş yerine devam etmeme gibi örgüt içerisinde istenilmeyen durumların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Örgütlerde ortaya çıkacak sorunlar yaşanmadan önce tespit edilerek mizahın desteğiyle sorunlar büyümeden çözüme ulaştırılabilmektedir (Çakmak ve Baş, 2016: 117).

Yapılan araştırmalara göre iş yerinde kullanılan mizah çalışanların mutlu olmasına, gerginliklerin azalmasına ve performanslarının artmasında doğru ve etkili bir yöntem olmuştur. İşyerinde mizah kullanımı, çalışanların örgüte bağlılığını arttıran, iletişimlerini kolaylaştıran, kişisel problemlerin ve anlaşmazlıkların azaltıcı etkileri olan önemli bir iletişim metodudur (Dumansız, 2017: 32-33).

Mizahın performans üzerindeki etkisi kapsamlı ve sistematik olarak incelenmiştir. İşletmelerde bireylerin ve grupların mizah kullanımı performansı olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. İşyerinde yönetici, mizahını etkili ve başarılı bir şekilde kullanarak krizleri yönetebilir ve mizah işyeri için kritik bir faktör haline gelebilir (Duncan, 1982: 139). Örgüt içi mizah kullanımı, örgüt üyelerini daha zeki hale getirmekte ve daha mantıklı kararlar verilmesini sağlamaktadır. Yeni ilişkilerin ve yeni düşüncelerin oluşturulmasına olanak yaratmaktadır. İş yerinde mizah, problemleri çözme kabiliyetini artırırken, örgüt içi performansın artmasına da yardımcı olmaktadır. Bu sayede çalışanların işe entegre olmaları sağlanmakta ve mizah örgüt içi verimliliği arttırmaktadır (Rüzgar, 2018: 70). İşletmelerde mizahın

kullanılması pozitif örgüt ikliminin yaratılmasına imkan vermektedir. Dolayısıyla mizah, iş yerinde bireylerarası çatışmaları önleyen, gerilimleri azaltan ve iletişimi güçlendiren, krizleri fırsatlara çevirmeye yardımcı olan başa çıkma stratejisi olarak da nitelendirilebilir (Barut ve Onay, 2017: 423).

Bireyler mizahı bir hedefe ulaşmak için araç olarak kullanabilir. Mizahı işyerinde aşağılayıcı bir taktik olmadan kullanan örgüt üyeleri başarıyı hedefleyerek olumlu sonuçlar almaktadır. Mizah, örgüt üyelerine çalışmayı ve başarıyı bir şekilde aşılarken aynı zamanda onların organizasyonel ödüller kazanmasına da yardımcı olabilmektedir. Çalışanların örgütsel ödüller kazanması sonucunda iş yerine bağlılık düzeyleri artmakta ve işletmeye büyük faydalar sağlanmaktadır. Mizah ve örgüt kültürü üzerine çok az deneysel çalışma olmasına rağmen bazı kuruluşların mizahı örgüt kültürünün bir parçası olarak benimsedikleri görülmektedir. Örgüt kültürü, örgütsel üyelere değer ve davranışlar kazandırdığı için işyerinde mizahi davranışların kabul edilmesi mizahın örgütün kültürünün bir parçası olarak kabul edilmesine bağlıdır. Dolayısıyla yöneticiler ve çalışanların kendi mizah kullanımlarının iş yerinde ne zaman etkili olacağını ve bireylerin kendi yararları için nasıl kullanabileceğini daha iyi anlamaları gerekmektedir (Cooper, 2005: 772-774).

Liderlerin çeşitli hedeflere ve amaçlara ulaşabilmeleri için mizahı bir araç olarak kullanmaları dikkat çekicidir (Tourish ve Jackson, 2008: 223). Mizah kullanan liderlerin, takipçileri üzerinde kendilerini etkili gösterme ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Priest ve Swain, 2002: 171). Mizahı liderlik ve yönetim aracı için kullanmak isteyen kişilerin iki şeye dikkat etmesi gerekmektedir. İlk olarak, şaka yapma davranışı duyarsız bir şekilde gerçekleştirilirse yıkıcı veya saldırgan olma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle mizah dikkatli kullanılmalı ve ancak yönetici ile grup üyeleri arasında ki ilişki belirli bir seviyeye gelindikten sonra kullanılmalıdır. İkinci olarak hiyerarşik organizasyon yapıları, yönetim mizahına göre paradoksal bir durum yaratmaktadırlar. Oluşan bu paradoks, otorite farklılıklarından doğan mizah dengesizliklerinden kaynaklanmaktadır. Araştırmalar, yüksek statüde çalışanların düşük statüde çalışanlara göre daha çok şaka yaptığını gözlemlemiştir. Üst statüde olan kişilerin başlattığı bu şakalar genellikle kendisinden düşük statüde olan kişileri hedef almaktadır (Duncan, 1982: 140).

Her ne kadar liderlik ve mizah kavramları dünya üzerinde çok fazla ilgi görse de ülkemizde örgütlerde ve iş hayatlarında mizah üzerine gerçekleştiren araştırmaların sınırlılık gösterdiği belirtilebilir (Büyükyılmaz, 2018: 126).

2.1.3. Algılanan Yönetici Mizahı ve Türleri

Mizah örgütsel yaşamın önemli bir parçasıdır. Örgütsel yaşamın aşırı ciddi yapısı ve sıkıcılığının yanı sıra yöneticilerin sürekli olarak problem çözme, karar verme, çalışanları tatmin etme ve gergin ortamlarda mizahı kullanarak ortamı yumuşatması bunun önemli birer nedenidir. Yöneticiler astlarıyla mizah sayesinde etkili iletişim kurarak, bireylerin yaratıcı becerilerini ortaya çıkartmalarında yardımcı olmaktadır. Diğer taraftan mizah, örgüt içerisinde kişilerin birbirleriyle kaynaşmasına, örgüt kültürünü benimsemesine, çalışanların olaylara ve durumlara olumlu bakabilmesine, örgüt kültürünün gelişmesine ve istenilen davranışların gelişmesine yardımcı olmaktadır (Barut ve Onay, 2017: 423).

Mizah kavramı etkili iletişim unsurlarından bir tanesi olup uzun yıllardır incelenen ve tartışılan bir konudur. Yöneticilerin örgüt içerisinde kişiler arasındaki iletişim kalitesini arttırması oldukça önemlidir. Özellikle, çalışma hayatında ortak hedefler doğrultusunda sosyal grupların yönetilerek örgüt iklimi oluşturabilmesi için belirli bir sinerji yakalanması gerekmektedir. Bu doğrultuda örgüt içi sinerji için mizah kullanımı ve mizahın yönetilmesi yöneticiler açısından önem arz etmektedir. Çalışanların fikirlerini yöneticilere espri aracılığıyla iletebilmesi, negatif durumların önüne geçebilmektedir. Yine, mizahı etkin olarak kullanabilen yöneticiler iş yaşamında karşısındaki kişilere karşı kırıncı olma riskini azaltırken zaman içerisinde örgütün mizahi dil gelişimini de sağlayabilmektedir (Çelikten ve Çelikten, 2018: 461).

Yöneticilerin çalışanlara karşı daha rahat ve anlayışlı bir iletişim sergilemesi sonucunda çalışanların daha memnun olduğu, daha baskın bir iletişim tarzına sahip yöneticiler ile beraber çalıştıklarında ise daha az memnun oldukları tespit edilmiştir (Martin, Rich ve Gayle, 2004: 208). Dolayısıyla yöneticilerin mizah kullanırken dikkatli olmaları gerekmektedir. Çünkü yöneticilerin mizahı etkili ve dikkatli kullanma sorumluluğu bulunmaktadır (Şahin, 2016: 43).

Mizah bireysel bir eğilimdir aynı zamanda geliştirebilecek bir beceridir. Yönetici pozisyonlarındaki insanlar çalışma yaşamları boyunca stresli olaylarla karşılaşır. Stresi yönetebilen kişiler yaşam kalitelerini kendileri ve çalışanları için daha iyi bir hale getirmektedir. Bu açıdan, gelişmiş mizah becerisine sahip yöneticiler, problemlere farklı bir bakış açısıyla, çalışanlara da neşeli bir şekilde yaklaşarak onları motive edebilmektedir (Alan ve Şen, 2016: 154-155). Mizahın yapıcı etkilerinin yanı sıra yıkıcı etkileri de göz ardı edilmemelidir. Yöneticilerin mizahı doğru kullanmaları gerektiği unutulmamalıdır. Aksi takdirde mizah yıkıcı olabilir, iletişimi azaltabilir hatta örgüt içerisinde yıkıcı çatışmalara sebebiyet verebilir (Şahin, 2016: 48).

Bugüne kadarki kaynaklardan yola çıkarak mizahın tarzlarının farklı boyutlara sahip olduğunu söyleyebiliriz. Mizah, iki pozitif yönde, iki negatif yönde olmak üzere dört boyut çerçevesinde değerlendirilebilir. Katılımcı, saldırgan, kendini yıkıcı ve kendini geliştirici mizah olmak üzere mizahın boyutları dört farklı boyutta ele alınabilir (Martin, Puhlik-Doris, Larsen ve Gray, 2003: 53). Katılımcı mizah ve kendini geliştirmeye yönelik mizah sevinçle olumlu bir ilişki içerisindeyken; saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah sevinçle olumsuz ilişki içerisindeyken (Liu, 2012: 24). Cemaloğlu, Recepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk (2012) araştırmalarında mizahın bu dört boyutunu tekrar yorumlamış ve mizahi olmayan tarz boyutunu da ekleyerek mizahın beş boyutuna vurgu yapmışlardır. Bu doğrultuda çalışmanın bundan sonraki kısmında katılımcı/onaylayıcı mizah, kendini geliştirmeye yönelik/üretici-sosyal mizah, saldırgan/alaycı mizah, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz boyutları incelenmiştir.

2.1.3.1. Katılımcı/Onaylayıcı mizah

Bu mizah tarzını benimsemiş yöneticiler insanları güldürme, şakalar yapma ve başkalarını eğlendirme gibi pozitif iletişim becerilerinin farkında olup bunları günlük hayatlarına yansıtmak isteyen kişilerdir. İlişkileri kolaylaştırmak ve kişilerarası gerilimleri azaltmak için kendiliğinden şaka yapan kişilerdir (Lefcourt, 2001: 138).

Katılımcı mizah anlayışında olan yöneticiler genellikle kendilerini düşünmezler. Kendileri mutsuz olsalar bile başkalarını mutlu etmek için komik şeyler söyleme ve olayları ciddiye almamaları muhtemeldir. Bu mizah tarzı kişilerarası uyumu ve

samimiyeti arttırmaktadır. Katılımcı mizah tarzı anlayışında olan kişiler, hoşgörölü ve pozitif ruh hali içerisinde olurlar ve muhtemelen kişilerarası iletişimlari olumlu olurken, insanlara düşmanca olmayan pozitif duygular beslerler (Martin, Puhlik-Doris, Larsen ve Gray, 2003: 53).

Katılımcı mizah, eğlence yaratmak, kişilerarası gerginliğı azaltmak ve ilişkileri kolaylaştırmak için şaka yapma ya da kendiliğinden şaka yapan kişi olma eğilimini ifade etmektedir. Bu tür mizah anlayışına sahip olan kişiler hoşgörölüdür ve düşmanca değildir. Bu tarz mizah anlayışına sahip kişiler birleştiricidir ve kişiler arası bütünlüğü arttırmaktadır (Liu, 2012: 22).

Katılımcı mizah, mizahın sosyal ilişkileri güçlendirmek ve grup uyumunu arttırmak için kullanılmaktadır. Bu mizah tarzını benimseyen kişiler başkalarını rahatlatmak için şakalar yaparak gerginliğı azaltmayı amaçlamaktadırlar (Zeigler-Hill, McCabe ve Vrabel, 2016: 364).

Katılımcı mizah anlayışını kabul eden yöneticilerin bulunduğu işletmelerde olumsuz duygular daha az yaşanmaktadır. Çalışanlar ortak hedefler doğrultusunda hareket ederek daha sık bir araya gelmektedir. İşletme içerisinde katılımcı mizahı kullanan yöneticiler, örgüt içerisinde pozitif bir iklim ortamı yaratmaktadır (Barut ve Onay, 2017: 422).

2.1.3.2. Kendini geliştirici/Üretici sosyal mizah

Yöneticiler kendini geliştirici mizah tarzını gergin ve olumsuz durumlarda ortamı yumuşatmak ve kendilerini sakinleştirmek için kullanmaktadırlar (Çetin ve Altun, 2018: 93).

Bu mizah tarzını benimseyip savunma mekanizması olarak değerlendiren kişi Sigmund Freud'dur. Kendisini kimsesiz hisseden kişiler güçlüklerle, sıkıntılara, anlaşmazlıklara ve her türlü olumsuz duyguya karşı mizahı bütün bunlara göğüs germek için kullanır. Kısacası kendini geliştirici mizah tarzına sahip kişiler mizahı, olumsuz durumlara karşı göğüs germek amacıyla kendini müdafaa etmek için kullanmaktadır (Otrar ve Fındıklı, 2014: 147).

Bu mizah tarzını uygulayan kişiler stres ve sıkıntı anında bile pozitif kalarak insanları eğlendirip güldürmeyi amaçlamaktadır. Bu tarzı benimseyen kişiler hayatın

kötü gidişatına karşı stres ve baskı altındayken bile mizahi aktif olarak kullanmayı amaçlamaktadır. Stres altındayken mizah anlayışı olan kişiler problemleri irdeleyerek sorunların üstesinden gelebilir. Sonuç olarak yüksek mizaha sahip bireyler duygusal ve fiziksel olarak sağlıklıdır (Kuiper, Martin ve Olinger, 1993: 82).

Kendini geliştirici mizah tarzı, bireyin kendisine fayda sağlamak amacıyla mizah yapmasıdır. Kendini geliştirici mizah tarzına sahip kişiler mizahı hoşgörülü bir biçimde kullanarak başkalarına zarar verme eğilimi taşımamaktadır (Yerlikaya, 2007: 16). Kendini geliştirici mizah tarzını benimseyen kişiler genel olarak yaşama ilişkin aykırılıklara mizahi bir şekilde yaklaşarak eğlenme eğiliminde olma durumundadır (Martin, Puhlik-Doris, Larsen ve Gray, 2003: 52). Kendini geliştirici mizah, yaşamdaki uyumsuzluklardan eğlence bulma eğilimidir (Liu, 2012: 22).

2.1.3.3. Saldırgan/Alaycı mizah

Saldırgan mizah uygulayan kişiler psikolojik olarak başkalarına zarar verme eğilimindedir. Saldırıya maruz kalan kişilerin, başkalarını yabancılaştırma olasılıkları yüksektir. Mizahın bu boyutu nevrotiklik ve düşmanlık, öfke ve saldırganlık ile pozitif korelasyon içerisindedir. Saldırgan mizah uygulayan kişilerin ilişki memnuniyet algıları azdır. Saldırgan mizah, başkalarıyla alay etmek, olumsuz eleştiri yapmak veya kişileri manipüle etmek için kullanılmaktadır (Martin, Puhlik-Doris, Larsen ve Gray, 2003: 54).

Örgütlerde saldırgan mizah uygulamak, kişinin üstünlüğünü kullanarak örgütteki diğer üyeleri düzene sokmak veya manipüle etmek istediği anlamına gelmektedir. Örgütlerde saldırgan mizah uygulamak örgüt içerisindeki üyelerin potansiyellerinin fark edilmemesine neden olmaktadır (Barut ve Onay, 2017: 421).

Saldırgan mizah anlayışında olan kişiler, etrafındaki kişileri küçük görerek onlara sürekli olarak sataşma, uygun olmayan dil kullanmak, iğnelemek ve dalga geçmek gibi istenilmeyen eylemler sergilemektedir (Bulut, Amanak ve Say, 2017: 45).

Saldırgan mizah tarzını benimseyen insanlar kendi hazlarını ve üstünlük duygularını ön planda tutmaktadır (Orak, Özcan, Emirza ve Çaylan, 2020: 32). Başkalarıyla alay etme, küçük düşürme gibi davranışları sergileyerek insanları kendisinden uzaklaştırmaktadır (Aktepe, 2019: 2633).

Mizah yapan kişinin, mizah yaptığı dinleyicilerinin farkında olması gerekmektedir. Bir kişiye veya gruba yapılan mizah, kişileri veya grupları örgüte karşı yabancılaştırabilir. Bunun dışında mizah yaparken etnik köken, cinsiyet ve demografik özelliklere de dikkat edilmesi gerekmektedir (Romero ve Cruthirds, 2006: 64). Saldırgan mizah örgüt içerisinde gergin bir ortam oluşmasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütlerin mizahın karanlık tarafından kaçınması gerekmektedir (Koçak, 2019: 60).

2.1.3.4. Reddedici mizah

Mizahı reddeden yöneticiler genellikle örgüt içerisinde daha disiplinli ortamlar oluşturmaya çabalamaktadırlar. İnsanlar sosyal varlıklar oldukları için örgüt içerisinde mizah önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle mizahı reddetme anlayışına sahip yöneticilerin örgüte faydadan çok zarara sebebiyet verdikleri düşünülmektedir. Mizahi davranışlar kişilikle yakından ilişkilidir ve bireylerin mizahı reddetmeleri çoğu zaman kişiliklerinden kaynaklanır (Çelik, 2014: 27-28).

Reddedici mizah tarzını benimseyen bireyler, mizah üreten ve mizahı etkin olarak kullanan kişileri güvenilir bulmaz. Onlara göre mizah üreten kişiler olgunlaşmamıştır. Bu mizah tarzını benimseyen yöneticiler, mizah yapan bireyleri mesleğin ciddiyetini ve değerlerini kavrayamamış bireyler olarak görür. Reddedici mizah tarzını benimseyen yönetici kendisine mizah yapmaya çalışan kişiye olumsuz bir gözle bakar ve kendisine yapılan mizahtan farklı anlamlar çıkarmaya çalışır. Mizahı mesleğin etik değerleri ile bağlaştıramaz. Bazen bu duruma gereğinden fazla tepki gösterebilir ve kendisine mizah yapan kişiyi ağır bir dille uyarabilir (Cemaloğlu, 2017).

Gülme eylemi her zaman olumlu duygularla gerçekleşmemektedir. Küçümseyici gülümsemek, gergin bir şekilde gülümsemek veya şaşkınlıktan gülümsemek farklı duygular içerir. Bu sebepten gülme eylemi istenilmeyen sonuçlar doğurabilir. Mizah bireylerin üzülmesine ve ilişkilerin zedelenmesine neden olabilmektedir (Aslan, 2006: 6). Bu nedenle reddedici mizah tarzını benimseyen kişiler mizahi durum ve davranışları kabul etmezler. Mizahı geri çevirerek mizah yapılmasından hoşlanmazlar (Akyol, 2016: 11).

2.1.3.5. Mizahi olmayan tarz

Algılanan yönetici mizahının son boyutu mizahi olmayan mizah tarzıdır. Mizahi olmayan tarza sahip yöneticiler nadiren espri ve şaka yaparlar ve mizahı etkili olarak kullanmazlar (Cemaloğlu, Recepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk, 2016: 698). Mizahi olmayan tarzı benimseyen yöneticiler gülme eylemini güçlkle gerçekleştirirler. Espri ve şaka yapmayı pek tercih etmeyerek komik durumlara da nadiren gülerler (Akyol, 2016: 11).

Mizahın ölçülü ve iyi niyetli bir şekilde kullanılması bireyin ruh halini ve sosyal ilişkilerini olumlu yönde etkileyebilir. Bu nedenle mizahi olmayan davranış tarzını benimseyen yöneticilerin karşılaştıkları problemler karşısında negatif düşünceler geliştirmeleri ve karşılaştığı sorunlardan olumsuz etkilenerek moral bozukluğu ve stres yaşamaları beklenebilir (Zengin ve Gündüz, 2019: 7).

2.1.4. Mizah Teorileri

Mizah kavramının evrensel bir tanımı olmadığı gibi evrensel olarak kabul edilmiş mizah teorisinde bir tanımı bulunmamaktadır. Mizah teorileri ile ilgili literatürde başlıca dört farklı teori bulunmaktadır. Uyuşmazlık, üstünlük, rahatlama ve ayrıntıları anlama teorileridir (Barut ve Onay, 2017: 418). Bu teoriler insanların mizahı nasıl ifade ettiklerini açıklamak için ortaya atılmıştır (Cooper, 2008: 1094).

2.1.4.1. Uyuşmazlık (uyumsuzluk) teorisi

Uyuşmazlık teorisi, gülme eyleminin daha çok bilişsel yanı ile ilgilidir. Teoriye göre insanların düzenli ve sistematik bir şekilde yaşamalarını sağlayan kurallar vardır (Şahin, 2016: 31). Uyumsuzluk kuramı beklenmedik ve olağan dışı olaylara karşı geliştirilen zihinsel bir tepki yaklaşımıdır. Bu kurama göre mizah; beklenmedik, sürprizli ve anormal şekilde gerçekleşen olayların ve deneyimlerin sonucunda oluşmaktadır. Uyumsuzluk kuramına göre kişi, hayatın akışı içerisinde olayların nasıl gelişeceği ile ilgili bir beklenti yaratır fakat olaylar beklentilerinin dışında gerçekleşirse mizah oluşur (Koçak, 2019: 4).

Uyuşmazlık teorisinde genel olarak “olması beklenen” ile “olan” arasındaki ilişkiye odaklanılır. Daha önce deneyimlemediğimiz şeyler beynimize anormal gelir ve uyumsuzluk teorisine göre bu durumlar gülmemize neden olur. Balkonun kapısını açtığımızda karşımıza beyaz bir zürafanın çıkması beklemediğimiz bir durum olduğu

için bize komik gelebilir. Ancak beklenilenden farklı bir şekilde gerçekleşen her olan şey uyumsuzluk teorisini içermez. Örneğin beş aylık bir bebeğin gıdıklanmasındaki gülüş uyumsuzluk teorisini içermez çünkü bebeklerin bilişsel kapasiteleri yoktur (Morreall, 1981: 245).

2.1.4.2. Üstünlük teorisi

Platon, insanların kusurlarına gülen kişilerin toplumlarda ahlak bozucu olduğunu ve bu tarz gülmenin olumsuz bir davranış olduğunu belirtmektedir (Aslan, 2006: 23). Aristoteles'te, Platon ile mizahın alay konusu olmaması hakkında hemfikirdir (Akyol, 2016: 12). Bu kuram Platon ve Aristoteles'in görüşlerinden yola çıkılarak birçok bilim adamı tarafından incelenerek zaman içerisinde geliştirilmiştir (Rüzgar, 2018: 43).

Üstünlük teorisine göre mizah, kimi zaman insanların alışagelmiş olarak izin verdiği, kimi zaman ise istemediği ve kişiyi son derece rahatsız eden aşağılayıcı, küçük düşürücü olumsuz bir eylemdir. Kahkahalar bir insanın diğer insana karşı zafer kazanması ve üstünlük hissetmesi sonucunda gerçekleşmektedir. Bu nedenle grup içerisinde statüyle ilgili yapılan şakalar çok rahatsız edicidir ve kişiyi antipatik göstermektedir (Duncan, 1985: 557-558).

Başkalarının tuhaf ve noksan hareketleriyle alay ederek insanın kendisini başkalarından daha iyi ve başarılı göstermesi muhtemeldir. Bu teori de başkalarının eksikliklerine gülme ile ilişkilidir (Çakmak ve Baş, 2016: 118). Kişinin kendisini herkesten üstün görmesi anlamına gelmektedir. Kişinin kendisini diğer insanlardan hatta zaman zaman kendisinden bile üstün görmesi söz konusudur. Teoriye göre başkalarına mizah yoluyla üstünlük kurmak isteyen kişiler grup içerisinde ki diğer üyelere etnik, küçük düşürücü, kırıcı ve benzeri şakalar yapabilir. Son olarak saldırgan mizah anlayışı üstünlük teorisi kapsamında değerlendirilebilir (Cooper, 2008: 1096).

4.1.4.3. Rahatlama teorisi

Rahatlama teorisine göre kahkahalar, insanın sinir ve kötü enerjilerden kurtulmasında önemli bir etmendir. “Kahkaha Fizyolojisi Hakkında” başlıklı makaleye göre Herbert Spencer, duygularımızın ya da en azından sinir sistemlerimizin sinir enerjisinin şeklini aldığını iddia etmektedir. Örneğin korkan bir

kişi, yaşadığı korku büyük olursa bulunduğu ortamdan kaçabilir ya da öfkelenirse yumruklarını sıkar ve agresif hareketler sergileyebilir. Eğer, öfke belli bir yoğunluğa ulaşırsa bireyi kızdıran kişiye saldırabilir. Aynı şekilde mizahın etkili olduğu bir ortamda sinirlerimiz gevşeyip vücudumuz rahatlar. Mizah süreci, gerçek yaşamın duygusal sonuçlarından koruyan bir savunma mekanizmasıdır (Morreall, 1982: 245).

Bu teoriye göre kişi yaşadığı olumsuz durumları bir kenara bırakarak rahatlamaya önem verir (Barut ve Onay, 2017: 418). Gündelik hayatımızda karşımıza çıkan kurallar, kısıtlamalar, yasaklayıcı tutumlar insanlar üzerinde ister istemez baskı oluşturmaktadır. Bu baskılara sonucunda oluşan enerji, insanlarda gülme gereksinimine neden olmaktadır. Rahatlama kuramcılarına göre gülme eylemi insanları can sıkıcı durumların etkisinden sıyrıp rahatlatmaktadır (şahin, 2016: 29).

4.1.4.4. Ayrıntıları anlama teorisi

En yeni mizah teorilerinden birisi olan ayrıntıları anlama teorisine göre; bir kişinin mizahi başarısı, mizahının anlaşılabilirliği ve anlaşıldıktan sonra yapılan bilişsel analizlerle belirlenir. Kişinin yaptığı analize göre mizahın toplumsal olarak kabul edilebilirlik düzeyi, grup içerisindeki kişiler için mizahın rahatsız edici olup olmadığıyla belirlenir. Bu süreçte kişi yapılan şakayı iyi veya kötü mizah olarak algılayabilir. İnsanların çeşitli endişeleri varsa mizah dışında düşünmeye motive olabilirler. Bu endişeler mizah yapan kişinin motifleri, mizahın kişi üzerindeki sosyal durumu (örneğin iş yerine uygun olup olmaması), mizahın kendisine ve diğer grup üyelerine saldırgan olup olmadığıdır. Mizah bahsedilen bu durumlara uygunsa eğlenceli olabilir aksi takdirde mizahın eğlence derecesi azalabilir (Cooper, 2008: 1097).

Wyer ve Collin'e göre ayrıntıları anlama teorisi uyuşmazlıkların tespit edilmesi ve çözülmesi anlamına gelmektedir. Mizahı anlamak için mizah detaylandırılır ve anlama sırasında açıklanamayan durumlar açıklığa kavuşturulur. Yapılan mizahın detaylandırılmasında duygular etkilidir (Chan, Chou, Chen ve Liang, 2012: 899).

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

2.2.1. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı Kavramı

Üretkenlik karşıtı iş davranışları; örgüt üyelerinin, örgütün amaç ve hedeflerine engel teşkil edecek tavır ve hareketler göstermesidir. Bu davranışlar kural ve değerlere aykırı olan örgütsel davranışlardır ve örgüt üyeleri tarafından bilinçli şekilde uygulanmaktadır (Demirel, 2009: 122). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarıyla ilgili Robinson ve Greenberg (1998) ile Sackett ve DeVore'nin (2001) yapmış oldukları çalışmalar gözden geçirildiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütün amaçlarını ve meşru çıkarlarını olumsuz bir şekilde etkileyen ve kasıtlı olarak yapılan olumsuz davranışlar olarak ifade edildiği görülmektedir. Burada davranışın sonuçlarından ziyade davranışın kendisi önem arz etmektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarında kasıtlı olarak yapılan olumsuz davranışlara yoğunlaşmaktadır. İstenilmeden yapılan davranışlar kişilere veya örgütlere büyük zararlar verse bile bunlar üretkenlik karşıtı iş davranışları değildir (Gruys ve Sackett, 2003: 30). Üretkenlik karşıtı davranışlar, davranışlar sapkın ve anti sosyal davranış olarak da nitelendirilebilmektedir (Lau, Au ve Ho, 2003: 73). Hırsızlık, sabotaj, sözlü sataşma, çabayı durdurma, yalan söyleme, iş birliğini reddetme ve fiziksel saldırı gibi eylemler bu kapsamda değerlendirilebilir (Marcus ve Schuler, 2004: 652; Penney ve Spector, 2005: 777).

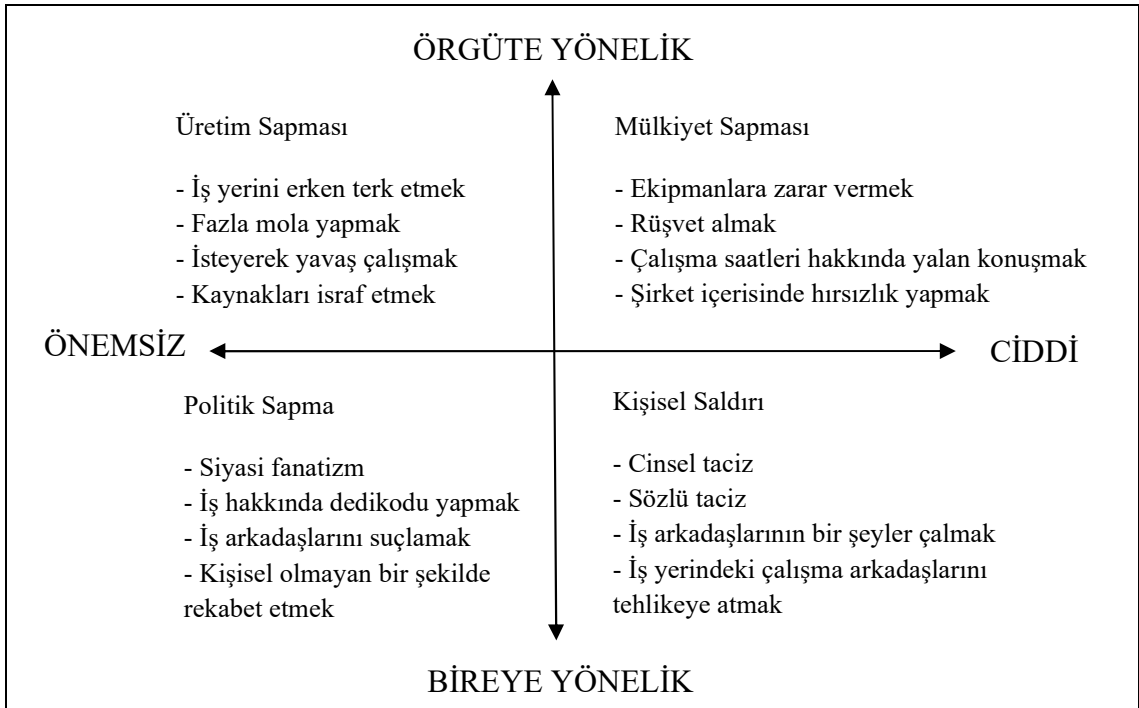
Bir örgütün meşru çıkarlarına aykırı olarak sergilenen olumsuz davranışlar şeklinde tanımlanan üretkenlik karşıtı iş davranışları, başkalarına zarar veren ya da bu niyette olan eylemleri kapsamaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları sadece insanlara değil, aynı zamanda örgüte de zarar verebilmektedir (Spector, 2011:343). Örgüt içerisinde karşılaşılan her kötü davranışın üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak nitelendirilmemesi gerekmektedir. Keashly'e (2001) göre üretkenlik karşıtı iş davranışları; iş ile alakalı olmayan konularda başkasını eleştirmek, çalışma arkadaşlarına kızıp bağırma, el kol hareketleri yapmak, öç almak, misilleme yapmak, dedikodu yapmak, iftira atmak, söylenmemesi gereken şeyleri başka kişilere söylemek, sorumluluğu saptırmak, başkalarının başarısız olması için hileli oyunlar yapmak, düşük iletişim kalitesi, otoritesini ön plana çıkararak sürekli olarak otoritesini göstermeye çalışmak, başkalarının duygu ve düşüncelerini önemsememek şeklinde ifade edilebilir (Keashly, 2001: 241; Kılıç, 2013: 69-70).

Çalışanlarının örgüte veya örgüt üyelerine zarar veren eylemlerini içeren üretkenlik karşıtı iş davranışları son zamanlarda endüstri ve örgüt psikolojisinde önemli bir araştırma konusu olarak ele alınmaya başlanmıştır (Bowling ve Eschleman, 2010: 91). Söz konusu bu zararlı davranışlar iş yerlerinde yaygınca görülmekte ve günümüz örgütlerinin karşı karşıya olduğu en ciddi sorunlardan birini oluşturmaktadır (Yang ve Diefendorff, 2009: 259-260).

2.2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına İlişkin Yaklaşımlar

2.2.2.1. Robinson ve Bennett'in yaklaşımı

Robinson ve Bennett (1995), iş yerinde sapma davranışlarını çok boyutlu ölçeklendirme teknikleri kullanarak geliştirmiştir. Yazarlar, örgütsel sapma davranışlarını bireylerarası sapma ve örgüte yönelik sapma olarak iki grupta incelemiştir. Bireylerarası sapma davranışları politik sapma ve kişisel sapma şeklinde sınıflandırılırken, örgüte yönelik sapma davranışları üretim sapması ve mülkiyet sapması davranışı olmak üzere iki kısımda incelenmiştir. Robinson ve Bennet'in üretkenlik karşıtı iş sapkın davranışları Şekil 1.'de özetlenmiştir (Robinson ve Bennett, 1995: 565-566).



Şekil 1. Robinson ve Bennet'in yaklaşımı

Kaynak: Robinson ve Bennett, 1995: 565

Bireylerarası sapma davranışlarından politik sapma, diğerlerine göre daha az önemi olan ve kişilere zarar vermeyi amaçlayan sapkın davranışlardır. Örgüt içerisinde ayrımcılık yapmak, haksız kazanç sağlamak, iş yerinde dedikodu yapmak, çalışma arkadaşlarını küçük düşürmeye çalışmak ve onları karalamak gibi davranışları içermektedir. Kişisel saldırı ise cinsel taciz, sözlü suistimal; iş arkadaşlarının eşyasını, bilgisini ve benzerini çalmak, saldırgan ve düşmanca davranışlar sergilemek, çalışanların iş güvenliliğini tehlikeye atma gibi davranışları içermektedir. Agresif davranışların sonucunda ortaya çıkan kişisel saldırı, diğer kişilere düşmanca bir şekilde davranma şeklindedir (Robinson ve Bennett, 1995: 565-566).

Örgüte yönelik sapma davranışlarından üretim sapması kaynaklar israf edilerek üretimi geciktirecek eylemler sergilemek, çalışma saatlerinde çalışmamak, işten erken ayrılmak, uzun süreli ve gereksiz molalar vermek, kasıtlı olarak yavaş çalışmak, kaynak ve zamanları israf etmek, masrafları olduğundan fazla göstermek gibi davranışları kapsamaktadır. Mülkiyet sapmasında ise ekipmanlara zarar vermek, hırsızlık yapmak, yalan konuşmak ve rüşvet almak gibi davranışlar bulunmaktadır.

2.2.2.2. Baron ve Neuman'ın yaklaşımı

Baron ve Neuman (1996) yapmış oldukları araştırmada üretkenlik karşıtı iş davranışlarını dolaylı-dolaysız, sözlü-fiziksel, aktif-pasif olmak üzere üç grupta incelemektedir. Üç grup davranış, kendi içerisinde ikiye ayrılarak eşleşerek sekiz ayrı davranış türünü ortaya çıkartmaktadır. Baron ve Neuman'ın (1996) iş yerinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarını belirlemeye yönelik yapmış olduğu çalışmanın sonucunda ortaya çıkan boyutlar aşağıda verilen Tablo 1.'de özetlenmiştir (Baron ve Neuman, 1996: 164-165).

Tablo 1. Baron ve Neuman'ın üretkenlik karşıtı iş davranışları yaklaşımı

Fiziksel- Sözlü	Aktif Pasif	Dolaylı- Dolaysız Boyut	
		Dolaysız	Dolaylı
Fiziksel	Aktif	- Silahla yaralamak ve öldürmek - Tecavüz, cinsel saldırı - Nefret dolu bakışlarla bakmak - Çalışma arkadaşlarıyla çatışmak	- Çalmak - Kundaklamak - Mülke zarar vermek - Hedef birey tarafından ihtiyaç duyulan kaynaklara zarar vermek - İhtiyaç duyulan kaynakları saklamak
	Pasif	- Yapılan işle alakalı sosyal toplantılara katılmamak - Hedef birey içeri girer girmez odayı terk etmek - İsteyerek yavaş çalışmak - Kaynakları paylaşmamak - Hedef bireyin kendini ifade etmesini engellemek	- Hedef bireyin kötü hissetmesi için işe geç gitmek - Hedef bireyin refahını korumada başarısız olmak - Önemli sorunlarla ilgilenen bireyleri oyalamak - Hedef bireye verilecek olan bir neden olmaksızın onaylamamak
Sözlü	Aktif	- Tehdit etmek - Bağırıp çağırmak - Cinsel taciz yapmak - Aşağılamak ve alay etmek - Kaba/saygısız sözlerle iğnelemek - Haksız yere sert şekilde eleştiri yapmak	- Hatalar için başkalarını suçlamak - Hedef bireyin arkasından konuşmak - Dedikodu çıkarmak/yaymak - Hedef bireyi başkalarına küçümsemek - Başkalarını hedef bireye karşı kışkırtmak
	Pasif	- Telefonları bilerek cevaplamamak - Hedef bireyle iletişim kurmamak - Beddua etmek ve lanet okumak - Hedef bireyin taleplerini yerine getirmemek - Zor zamanlarda kasıtlı olarak düşük performans göstermek	- Bilginin paylaşılmasını unutmak - Hedef birey hakkındaki dedikoduları yalanlamayı ihmal etmek - Olası tehlikelere sevilmeyen bireyi uyarmamak - Hedef birey için önem arz eden bilgileri sağlamayı ihmal etmek

Kaynak: Baron ve Neuman, 1996: 164; Neuman ve Baron, 2005: 20

Baron ve Neuman'a (1996) göre üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüte veya iş arkadaşlarına zarar vermeyi amaçlayan bireysel davranışlardır. Örgüt içerisinde dolaylı olarak sapma eylemlerinin sergilenmesi, doğrudan gerçekleşmesine göre daha zarar veren sonuçlar yaratmaktadır. Doğrudan gerçekleşen örgütsel sapma eylemleri ve davranışların tespit edilmesi daha kolaydır. Dolaylı yoldan veya bilinmeyen yollarla sergilenen üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesi ise zaman almaktadır (Baron ve Neuman, 1996: 170).

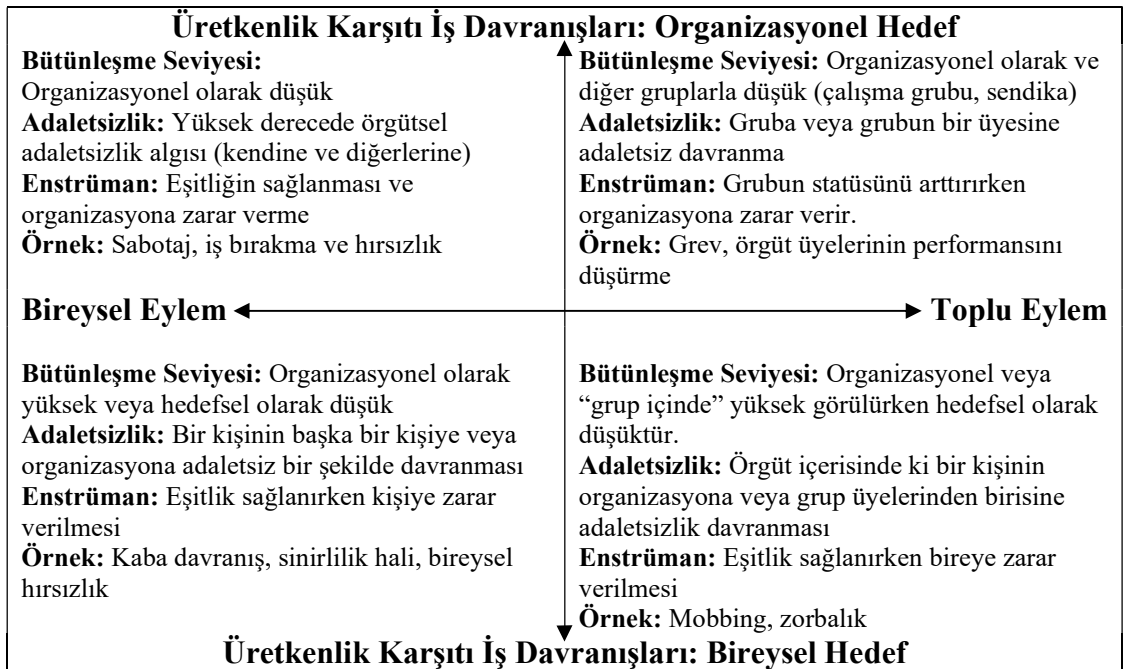
Neuman ve Baron (2005) saldırgan davranışların dolaylı ve dolaysız boyutlarının yanı sıra pasif ve aktif saldırgan davranışlar boyutlarını da öne sürmektedirler. Aktif saldırgan davranışlar; cinayet, fiziksel şiddet, sözlü hakaretler ve benzeri gibi doğrudan yapılan saldırgan davranışlar aktif saldırgan davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Pasif saldırgan davranışlar ise; işe ve toplantılara kasten geç kalmak, telefonlara ve maillere kasıtlı olarak cevap vermemek, kaynaklara ihtiyaç

duyulması halinde erişimin engellenmesi, bilgi saklamak, içten içe çalışma arkadaşların aşağılanması ve benzeri gibi kolayca anlaşılamayan kötü davranışlar ise pasif saldırgan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Neuman ve Baron, 2005: 20).

Bireylerin kelimeler ile çalışma arkadaşlarına zarar vermeyi amaçlaması sözlü saldırgan davranışlardır. Fiziksel saldırgan davranışlarda ise bireyler, hedef aldıkları kişi veya kişilere açıkça zarar verme niyetiyle yapılan fiziksel saldırılardan oluşmaktadır. Hedef alınan bireye doğrudan zarar verilmesi dolaysız saldırgan davranıştır. Dolaylı saldırgan davranış ise hedef alınan birey için değerli olan başka bireylere ya da değer verdiği eşyalara saldırmayı içermektedir (Baron ve Neuman, 1996: 163-164).

2.2.2.3. Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron'un yaklaşımı

Örgütsel sapma davranışları, iş görenlerin örgüte zarar vermeyi amaçlayarak uyguladıkları bir tür protesto yöntemidir. İş görenlerin, örgütsel sapma eylemleri sergilemelerinin temel sebebi örgüt içerisinde adaletsizlik algılamalarından kaynaklanmaktadır. Robinson ve Bennett (1995) üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neden ortaya çıktığı konusu üzerinde çok durmamışlardır. Bu eksikliği kapatmak için oluşturulan bu model dört farklı boyutu içermektedir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen yaklaşım aşağıdaki Şekil 2.'de verilmiştir (Kelloway vd, 2010: 22).



Şekil 2. Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron'ın yaklaşımı

Kaynak: Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron, 2010: 22

Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron (2010) üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüt içerisinde birtakım amaçlara ulaşmak için başvurulmuş ve adaletsizliğe maruz kalmış çalışanların bir çeşit protesto yöntemi olduğunu savunmuşlardır. Boyutların tamamına göre üretkenlik karşıtı iş davranışları örgüt içerisinde algılanan adaletsizlikten kaynaklanmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları örgütsel adaletsizliğin sonucunda hırsızlık, kaba davranış, sinirlilik hali, mobbing, zorbalık, saldırganlık ve benzeri olarak örneklendirmişlerdir (Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron, 2010: 22).

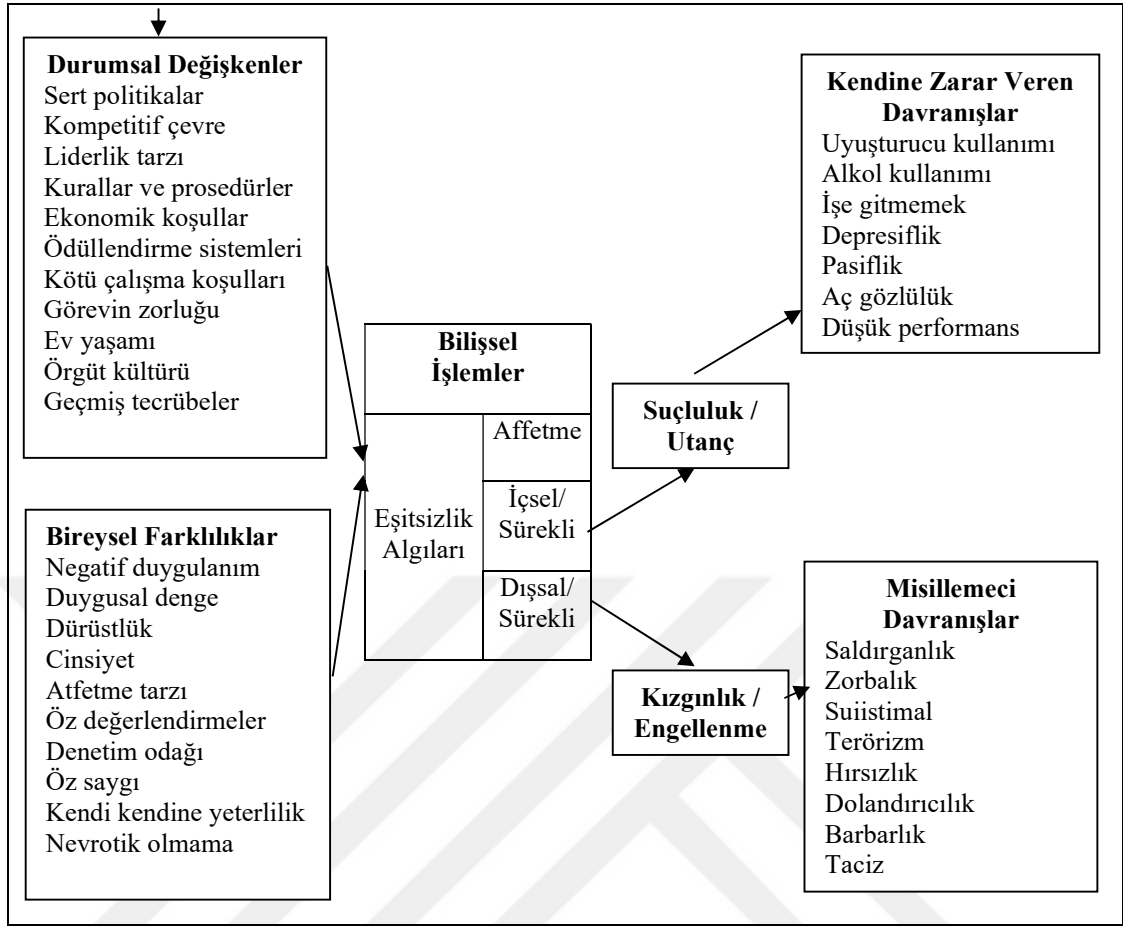
2.2.3.4. Gruys ve Sackett'in yaklaşımı

1980'lerin başında iş yerinde hırsızlık, haciz, sabotaj, yavaş ve özensiz performans, gecikme ve devamsızlık gibi bireysel üretkenlik karşıtı davranışları üzerine birçok araştırma yapılmıştır (Gruys ve Sackett, 2003: 30). Gruys ve Sackett (2003) üretkenlik karşıtı davranışları “bir organizasyon üyesinin, işletmenin meşru amaçlarına aykırı olarak sergilediği tüm iradi davranışlar” olarak tanımlamaktadırlar.

Gruys (1999) 87 farklı olumsuz iş davranışı bulunduğunu öne sürmüştü ve bunları 13 farklı kategoride sınıflandırmıştır. Daha sonra bu davranışları 66'ya indirgemiş ve 11 kategori altında toplamıştır. Gruys ve Sackett 11 kategori altında topladıkları örgütsel sapma davranışlarını iki boyutta incelemişlerdir (Sackett, 2002: 6). İki boyuttan oluşan davranışların ilk boyutu bireylerarası-örgütsel boyut, ikinci boyutu ise görev-davranış ilişkisidir (Bülbül, 2013: 16). Bireysel ve örgütsel sapma davranışları bireye ve örgüte yönelik sapma davranışlarından oluşmaktadır. Göreve yönelik sapma davranışları ise hırsızlık, bilginin yanlış kullanımı, zaman ve kaynak israfı, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi davranışları içermektedir (Sackett, 2002:6).

2.2.3.5. Martinko, Gundlach ve Douglas'ın yaklaşımı

Martinko, Gundlach ve Douglas (2002) üretkenlik karşıtı davranışlar için bütüncül bir teorik çerçeve oluşturmayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda üretkenlik karşıtı davranışlar için nedensel akıl yürütme modeli ileri sürülmüştür. Model aşağıda Şekil 3.'de yer almaktadır (Martinko, vd. 2002:43; Kılıç, 2013: 94).



Şekil 3. Martinko, Gundlach ve Douglas'ın yaklaşımı

Kaynak: Martinko, vd. 2002:43; Kılıç, 2013: 94

Martinko, Gundlach ve Douglas (2002: 43) yapmış oldukları çalışmada son yıllarda artan üretkenlik karşıtı davranışlara dikkat çekmişlerdir. Şiddet, çalma, sahtekârlık, istemli devamsızlık, uyuşturucu ve alkol kullanımı, saldırganlık gibi konuların çoğunu ele almışlardır. Üretkenlik karşıtı davranışlar, durumsal değişkenler ve bireysel değişkenler olarak iki ayrı kısımda incelenmiştir. Esnek olmayan politikalar, rekabetçi ortam, lider tarzları, kurallar ve prosedürler, ekonomik koşullar, ödül sistemleri, olumsuz çalışma koşulları, işgörenler arasındaki görev farklılıkları, aile hayatı, örgüt yapısı ve kültürü, önceden planlanmamış sonuçları durumsal değişkenler olarak incelenmiş, bireysel değişkenler ise; olumsuz duygular, duygusal istikrarsızlık, bütünlük, cinsiyet farklılıkları, nitelendirme tarzı, temel benlik değerlendirmesi, kontrol odağı, öz saygı, yetkinlik ve duygusal dengesizlikler olarak sınıflandırılmıştır. Araştırmacılara göre durumsal değişkenler ve bireysel farklılıklara bağlı olarak gelişen bilişsel süreçler sonucunda oluşan adaletsizlik algısı sonucunda

Üretkenlik karşıtı davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bilişsel süreç sonrasında ortaya çıkan işsel olarak suçluluk ve utanç durumlarında kendine zarar veren davranışlar ortaya çıkarken, dışa dönük öfke ve hüsrana bağlı olarak misilleme davranışları ortaya çıkmaktadır.

2.2.3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışların Yapısı ve Sınıflandırılması

Bu bölümde sanal kaytarma, mobbing, örgütsel adaletsizlik, iş yerinde ayrımcılık, işe devamsızlık, sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı, bilgi kaynak ve zamanı kötü kullanma, sabotaj, hırsızlık, fiziksel ve sözlü saldırılar üretkenlik karşıtı iş davranışları çerçevesinde incelenecektir.

2.2.3.1. Sanal kaytarma

Sanal kaytarma kavramı örgüt içerisinde bilginin ve iletişim teknolojilerinin örgütsel amaçların dışında kullanılmasıdır. Sanal kaytarma kavramının teknolojinin gelişmesiyle beraber son yıllarda popülaritesi artmıştır (Keklik, Yıldız, Yıldız ve Ateş, 2015: 55). Sanal kaytarma, iş yerinde e-postanın ve internetin kişisel amaçlar için kullanılmasıdır (Blanchard ve Henle, 2008: 1068). Sanal kaytarma yalnızca örgütün internet erişimiyle değil aynı zamanda kişinin kendi internet erişimini sağlayan bütün cihazlarla yaptığı davranışları kapsamaktadır (Kaplan ve gt, 2012: 4).

Örgütlerde sanal kaytarma daha çok işveren ve hizmet alanların mağduriyetlerine sebebiyet vermiştir. Artan rekabetin sonucunda sürdürülebilir rekabeti sağlamak açısından teknoloji günümüz dünyasında oldukça önemlidir. Sürekli olarak gelişen teknolojinin sonucunda cep telefonları, tablet ve bilgisayar aygıtları gibi teknoloji ürünlerinin sanal kaytarma faaliyetlerini arttıracadı ve doğru şekilde sınırlandırılmazsa örgüt içerisinde verimliliğin düşmesine neden olacağı ileri sürülmektedir. Bu sebepten sanal kaytarma eylemlerinin iş performansını negatif yönde etkileyeceği düşünülmektedir (Fındıklı, 2016: 35-37). Bunun yanı sıra sanal kaytarmanın olumlu etkilediğini söyleyenler de bulunmaktadır (McLean, Tingley, Scott ve Richards, 2001; Van Doorn, 2011: 7). Yine de örgütlerde sanal kaytarma yapan kişiler zamanı verimsiz kullandıkları için sanal kaytarma sıklıkla üretkenlik karşıtı iş davranışlarından biri olarak kabul edilmektedir (Kaplan ve gt, 2012: 4).

2.2.3.2. Mobbing

Adını yakın zamanda sıkça duyduğumuz günümüzde giderek popülerleşen mobbing kavramı, zorbalık ve psikolojik terör olarak tanımlanmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarından biri olan mobbing, uzun yıllardır bilinmesine rağmen 1980'lerin başına kadar tarif edilememiş ve sistematik olarak araştırılmamıştır (Leymann, 1996: 165).

Örgüt içerisindeki bir işgörene mobbing uygulanması sistematik olarak kişinin kendisini çaresiz ve savunmasız hissetmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle mobbing düşmanca ve etik olmayan bir iletişimi içermektedir. Sürekli olarak bir kişiye mobbing uygulanması ciddi psikolojik ve sosyal sefaletle yol açmaktadır. Mobbinge maruz kalan çalışanların verimlilikleri ve potansiyelleri düşmektedir (Leymann, 1996: 168).

Yapılan araştırmalar sonucunda mobbingten etkilenen kişilerin sosyal refahının olumsuz bir şekilde etkilendiği görülmüştür (Niedl, 1996: 239). Mobbing üzerine yapılan psikososyal araştırmalar başta Avrupa'da olmak üzere bir çok ülkede gerçekleştirilmiştir. Mobbing, iş yerlerinde aşırı stres etkeni olarak tanımlanmaktadır. Mobbinge maruz kalan kişilerin performansları düşük olmaktadır. Mobbinge maruz kalan kişilerin işyeri yalnızlığı ve yaşam tatminsizliği yaşaması muhtemeldir (Leymann ve Gustafsson, 1996: 251).

2.2.3.3. Örgütsel adaletsizlik

Örgütsel adaletsizlik eşitliğin ve doğruluğun lider tarafından sağlanmaması, iş yapanlara uygun davranmaması ve bunun sonucunda iş yapanların şahsi ve örgütsel sonuçları adaletsiz görmesidir. Örgütsel adalet eşit ve etik uygulamalar ile kararların örgütte uygulanması ve örgüt içerisinde çalışanların sürekliliğini sağlamasını gerektirir. Bu algı hem idare hem de görev yapanlar için çok kritik bir noktadır (FitzGerald, 2002: 12-13).

Örgütsel adalet kavramının temelini Adams'ın 1965 yılında ortaya attığı psikolojik bir teori olan eşitlik teorisi oluşturmaktadır (Adams, 1965: 268). Greenberg dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet başlıkları altında örgütsel adaleti üç değişik boyutta incelemiştir (Greenberg, 1990: 405). İş dağılımları, eşyalar, görevler, yaptırımlar, mükâfatlar, roller, fırsatlar, konumlar, yükselmeler, ücretler ve benzeri

dağıtımsal adalet türüdür (Akgündüz ve Güzel, 2014: 2). İşlemsel adalet, eksik ve fazla ödemedi kaçınma, alınan kararlara uyma, sonuçlar hakkında bilgi sahibi olma gibi örgütsel işlemlerin, çalışanlar içerisinde ayırım yapmaksızın eşit olarak uygulanması anlamına gelmektedir (Colquitt ve Chertkoff, 2002: 595; İşcan ve Naktiyok, 2004: 187). Etkileşimsel adalet, işgörenler ile yöneticiler arasındaki adalet algısı ile ilgilidir. Robert J. Bies etkileşim adaletini, örgütsel işlemler uygulanırken işgörenlerin karşılaştıkları tutum ve davranışların niteliği olarak tanımlamıştır (Akatay: 2003, 17). Dağıtımsal, süreçsel ve etkileşimsel adaletsizliklerin sonucunda farklı türlerde sabotaj davranışları ortaya çıkmaktadır (Ambrose, Seabright ve Schminke, 2002: 948). Örgütsel adaletsizlik ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda çalışan davranışlarını ve refahını olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Barclay ve Skarlicki, 2009: 515).

2.2.3.4. İş yerinde ayrımcılık

Yoğun rekabet iş dünyasında ayrımcılık davranışlarını giderek arttırmaktadır. İş yerinde ayrımcılık örgüt üyelerine adil davranılmamasıdır. Çalışanların bazılarının kazanç ve haklardan mahrum bırakılmasıdır. Hak kaybına uğrayan örgüt üyeleri zaman içerisinde örgütten soyutlanmaktadır. Örgüt içerisinde kendini soyutlanmış ve dışlanmış hisseden bireyler üretkenlik karşıtı davranışlar sergilemeye başlamaktadır. İş yerinde ayrımcılık bireyin mevcut haklardan mahrum bırakılmasıyla değil sahip olunan hakkın geri alınması veya bireyin hakkını korumada yetersiz duruma düşürülmesiyle de gerçekleşmektedir. İş yerinde ayrımcılığa uğrayan örgüt üyelerinin performansları ve motivasyonları düşük olmakta ve sonuç olarak ayrımcılık örgüt üyelerinin işten ayrılmasına neden olmaktadır (Demirel, 2011: 67-68).

Toplumda cinsiyetlere yüklenen roller ve sorumluluklar da eşitsizliğe ve ayrımcılığa sebep olabilmektedir (Güner, Kalkan, Öz, Özsoy ve Söyle: 2011: 21). Kadınlar genellikle gizli ayrımcılıklarla karşılaşabilmektedirler. Kadınlar genellikle ayrımcılığa maruz kaldıklarını ölçmek için ücret artışı, terfi gibi karşılaştırmalar yapılmaktadır (Seçer, 2009: 42). Örgüt içerisinde ayrımcılık, kişilerin karşılaştıkları en önemli sorunların başında gelmektedir. İş görenlerin beklentilerini alamaması sonucunda çalışma ve sosyal hayatlarında motivasyonlarının bozulmasına neden olmaktadır (Demir, 2011: 781).

2.2.3.5. İşe devamsızlık

İşe devamsızlık kavramı örgütte çalışanların yöneticilerine veya çalışma arkadaşlarına bir sebep belirtmeden işe gitmemesidir (Tütüncü ve Demir, 2003: 26). Jex'e göre işe devamsızlık kişinin fiziksel olarak iş yerinde olmamasını ifade etmektedir (Jex, 2002: 154). İzin veya tatillerin dışında çalışanların işe gitmemesiyle örgütün işleyişinde aksaklıklar doğuran bütün hususlar devamsızlık olarak görülmektedir. Flippo (1976) işe devamsızlığı, işe gelmesi planlı olan işgörenin işe gelmemesi durumu olarak tanımlamıştır (Flippo, 1976: 117).

İşe gitmeme davranışlarının altında yatan nedenleri ikiye ayırabiliriz. Birincisi çalışanın örgüt hakkında hissettikleri ve yaptığı işin kendisini tatmin etme derecesidir. İkincisi ise sağlık sorunları, ulaşım olanakları ve kötü hava şartları gibi unsurlardır (Ardıç ve Dulkadir, 2018: 1131). İşe devamsızlık üretkenlik karşıtı davranışlardan bir tanesidir. Çalışanların keyfi olarak işe gitmemeleri, örgüt içerisindeki çalışma sistemini olumsuz yönde etkilemektedir (Demirel, 2009: 124).

2.2.3.6. Sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı

İşyerinde alkol ve madde bağımlılığından kaynaklanan problemler istenilen bir sonuç değildir. Çalışanların sık olmasa da bu tarz üretkenlik karşıtı davranışlar sergileme eğilimi gösterdikleri bilinmektedir. Çalışanların işte ya da işe gelmeden alkol veya uyuşturucu kullanması örgütü ve çalışanları yakından ilgilendirmektedir. Alkol ve madde bağımlılığı çalışanların yalnızlaşmasına neden olabilir. Stres, yorgunluk, dikkat kayması, iletişim kopukluğu gibi sorunlar alkol ve madde bağımlılığından kaynaklanabilir (Demirel ve Seçkin, 2009: 155-156).

Çalışanların alkol ya da uyuşturucu kullanmaları hiçbir şekilde kabul edilemez davranışlardan biridir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlardan olan alkol ve uyuşturucu kullanımı örgütlere büyük zararlar vermektedir (Moretti, 1986: 134). Örgütlerde alkol veya uyuşturucu madde kullanan personel, işini düzgün yapamaz ve yaptığı işin kalitesi düşük olur. Aynı zamanda alkol ve uyuşturucu madde kullanan kişi iş yerinde kazalara sebebiyet vererek kendisinin ve çalışma arkadaşlarının can güvenliğini de riske atabilir (Gruys ve Sackett, 2003).

2.2.3.7. Bilgi, kaynak ve zamanı kötü kullanma

Günümüzde rekabetin artmasıyla piyasalarda yoğun bir rekabet söz konusudur. Başarının önündeki engellerin her geçen gün arttığı bir dönemde başarıya ulaşmak için sağlam fikirlere her zamankinden çok daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Stratejik uygulamalarla maddi ve beşeri unsurlar açısından zengin olunabilir fakat hiç bir yerde “zaman zengini” olunamaz. Örgüt içerisinde maksimum performansa ulaşabilmek için çalışanların kaynağı eşit oranda etkin kullanması gerekmektedir (Örücü, Tikici ve Kanbur, 2007: 10).

Yoğun çalışma şartlarının olduğu günümüz dünyasında en çok para ve zamanın yokluğundan şikayet edilmektedir. Para belki bulunabilmekte fakat geçmiş zamanın telafisi mümkün değildir. Bu nedenle, örgütlerde zaman verimli ve doğru bir şekilde kullanılmalıdır. Zaman harcamalarının, para harcamaları gibi dikkatli yapılması gerekmektedir. Örgütlerin birçoğunda harcanan paranın hesabını yapmak için sistemler oluşturulurken, etkin zaman yönetiminin değeri maalesef bilinmemektedir (Akatay, 2003: 282). Ertelemeler, kesintiler ve fayda sağlamayan toplantılar gibi zaman yönetimi problemlerinin ortadan kalkması için bazı tekniklerin geliştirilip zaman problemini minimize etmek, bireylerin özel ve iş hayatlarındaki zaman miktarının maksimize edilmesi açısından büyük öneme sahiptir (Demirel ve Ramazanoğlu, 2005: 32).

Örgütler uzun zamandır çalışanların etik dışı davranışlarını azaltma yollarını bulmaya çalışmışlardır. İşyerinde yaygın olan zaman hırsızlığı, planlanandan daha erken ya da işten erken ayrılmak, planlanandan daha fazla ya da daha uzun molalar vermek gibi işten ayrılmak gibi davranışları içermektedir. İşverenler, öncelikle çalışanların zaman hırsızlığına yönelik tutumlarını değiştirmeye odaklanarak zaman hırsızlığını azaltabilir, daha sonra bununla meşgul olmaları için sosyal baskıları azaltabilir ve son olarak da zaman hırsızlığı yapmayı zorlaştıran organizasyonel uygulamaları uygulayabilir (Henle, Reeve ve Pitts, 2010: 53).

2.2.3.8. Sabotaj

Sabotaj, mülkiyete zarar veren bütün olumsuz eylemler olarak tanımlanmıştır (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh ve Kessler, 2006: 449). İş yerinde sabotaj, araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Sabotajın temel nedeninin örgütsel

adaletsizlik algısı olduğu düşünülmektedir (Ambrose, Seabright ve Schminke, 2002: 947). Dağıtımsal adaletin düşük olduğu örgütlerde sabotaj eylemlerinin ortaya çıkmasının pozitif yönde bir ilişkisi vardır (Fox, Spector ve Miles, 2001: 304).

Çalışanların kuruma veya diğer çalışanlara zarar veren davranışlarda bulunması tatmin edici olmayan iş koşullara misilleme amacıyla yapılmaktadır (Mount, Ilies ve Johnson, 2006: 598). Literatür incelemesi yapıldığında güçsüzlük, hayal kırıklığı, işleri kolaylaştırma düşüncesi, örgüt içi adaletsizlik ve son olarak eğlenceli olabileceği düşüncesi sabotajın beş temel nedenine dayanmaktadır. Sabotaj eylemlerini yöneticiler, işçiler, şirket ortakları-hissedarları, rakipler, müşteriler, satıcı firmalar veya işletme dışı kişileri etkileyebilir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005: 98-101).

Sabotaj eylemleri iş yerindeki memnuniyetsizliği protesto etmek için ortaya çıkmıştır (Kelloway, Francis, Prosser ve Cameron, 2010: 18). Örgütler belirli sabotaj eylemlerinin hangi şekilde gerçekleşeceğinin önceden farkına vararak üretkenlik karşısı iş davranışların sergilenmeden gerekli önlemleri almaları gerekmektedir. Örgüt içerisinde sorumluluk duygusu ve örgütsel bağlılığı düşük olan işçiler daha fazla sabotaj ve geri çekilme davranışı gösterme eğilimindedir (Bolton, Becker ve Barber, 2010: 538).

2.2.3.9. Hırsızlık

Örgütlerin neredeyse tamamında hırsızlık ve sahtekarlık vakaları meydana gelmektedir. Bu tarz örgütsel sapma davranışları işletmelerde önemli maliyetlerin oluşmasına sebebiyet vermektedir (Mount, Ilies ve Johnson, 2006: 592). Hırsızlık başka birinin malını isteği dışında kullanılmasıdır. İşletmelerde çalışanlar tarafından yapılan hırsızlığa; Fransızlar “le travail noir”, Ruslar “rabotat nalyevo” ve Amerikalı’larsa “employee theft” demektedirler (Greenberg ve Scott, 1996: 112; Tarkan ve Tepeci, 2006: 137).

Onaysız ve yetkisiz olarak yapılan çalışan hırsızlığı suç olarak değerlendirilen bir davranıştır. Amerikan endüstrisindeki çalışan hırsızlığının maliyetinin yıllık 200 milyar dolar olacağı tahmin edilmektedir (Niehoff ve Paul, 2000: 51). İnsana ihtiyaç duyan her işletme değişik çeşit ve boyutlarda hırsızlık olaylarıyla karşılaşabilir. Bu

nedenle işletmeler bu konuya önem vererek, iş yerinde hırsızlıktan korunmanın yolunu aramalıdır (Tarkan ve Tepeci, 2006: 138).

2.2.3.10. Fiziksel ve sözlü saldırılar

Saldırgan olan ya da düşmanlık ifade eden davranışlar, üretkenlik karşıtı iş davranışlarıdır (Spector vd., 2006: 448). Organizasyonlarda uyumluluk düzeyi daha düşük olan kişiler sözlü ve fiziksel saldırgan davranışlar sergileme eğilimindedirler (Demircioğlu ve Özdemir, 2014: 176). Örgütlerde sözlü ve fiziksel saldırılar doğrudan veya dolaylı olarak kişilerin sosyal ilişkilerine, mesleğine, statüsüne ve sağlığını hedef almaktadır (Demirel, 2009: 125).

Son yıllarda araştırmacılar fiziksel ve sözlü saldırı davranışlarını yakından incelemeye başlamıştır. Örgütsel davranış bilimcilerinin temel odağı örgütlerde karşılaşılan saldırgan davranışlarla ilgilenmektedir. Genel olarak iki farklı tanım bulunmaktadır. Birincisinde saldırgan ve şiddet davranışları birbirinden ayrıdır, ikincisinde ise aynıdır. Saldırgan davranışlar bazı araştırmacılara göre şiddetin türüdür. Bir bireye yönelik zarar verme veya küçük düşürme düşüncesi saldırgan davranışlardır. Örgüt içi saldırgan davranışlar hem yöneticilerin hem de çalışanların görmek istemediği üretkenlik karşıtı davranışlardır ve örgüt kültürüne zarar vermektedirler. Örgütlerde işgörenlerin birbirlerine kötü davranışları, bağırmaları, odayı terk etmeleri, düzgün iletişim kuramamaları veya sabotaj eylemleri örgütte huzursuzluğa neden olmaktadır. Sözlü ve fiziksel saldırılara maruz kalmayan örgüt üyeleri de bu olumsuz durumdan etkilenmektedir. Yapılan saldırılara kısa sürede müdahale edilmezse örgüt içerisinde kutuplaşmaya ve gruplar arası çatışmalara dönüşebilir. Organizasyonlar amaçlarından uzaklaşarak bireysel anlamda etkinlik, performans ve verimlilik düşer. Bu tarz durumlar örgütlerde yaşanılması istenilmeyen durumlardır (Özdevecioğlu, 2003: 80-81).

2.2.4. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışların Nedenleri ve Sonuçları

Üretkenlik karşıtı iş davranışların ortaya çıkmasında temel neden bireyin intikam alma isteğidir. Birey, örgüte zarar vererek kendisini mutlu hissedeceğini düşünmektedir (Bowling ve Gruys, 2010: 55). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif ve negatif duygularıyla beraber inceleyen araştırmacıların çoğunluğu,

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına negatif duyguların neden olduğu sonucunu ortaya çıkarmışlardır (Polatçı ve zalık, 2015: 222).

Sorumluluk sahibi olmayan çalışanların daha çok sapma eylemleri sergiledikleri tespit edilmiştir. İnsanlarla etkili iletişim kurabilen, sosyal ve dışa dönük bireyler gerektiği kadar sorumluluk sahibi değillerse örgüt içerisinde örgütsel sapma davranışları sergilemektedirler (Gültaş ve Tüzüner, 2017: 58).

Örgüt içi bireyler arası ya da gruplar arası yıkıcı rekabet sonucunda üretkenlik karşıtı iş davranışları ortaya çıkmaktadır. Örgütler tarafından istenilmeyen bu davranışlar sadece örgütün amaçlarına zarar vermekle kalmayıp bireylerin günlük yaşamlarını ve iş yaşamlarını da olumsuz yönde etkileyebilecek davranışlardır (Mount, Ilies ve Johnson, 2006: 592).

Örgüt içerisinde yaşanan problemlerin zamanında çözülememesi ve istenilmeyen duruma gelmesi sonucunda, düşünceler ve tepkiler üretkenlik karşıtı iş davranışlarına dönüşebilmekte ve örgüt içerisinde sergilenen örgütsel sapma eylemleri örgüt başarısının düşmesine neden olmaktadır (Bayın ve Yeşilaydın, 2014: 83).

Örgütlerde verimliliğin sağlanabilmesi için bireylerin örgütsel bağlılıkları ve iş performanslarının yüksek düzeyde olması gerekmektedir (Sökmen, Kenek ve Uğraş, 2019: 1575). Aksi takdirde örgütsel bağlılığın zayıf olması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Demirel, 2009: 128).

Örgütsel yaşamda, saldırgan davranışların farklı çeşitleriyle birlikte arttığı gözlenmektedir. Bu davranışların nedenlerinin anlaşılmasının olduğu kadar sonuçlarının anlaşılması da önemlidir.

Örgüt içerisinde sergilenen sapkın davranışlar olumsuz etkilere sahiptir. Dünyada işletmelerin milyonlarca dolar zarar etmesine neden olan sapkın davranışlar aynı zamanda örgüt içerisinde çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarının kötüleşmesine de yol açan davranışlardır (Bowling ve Gruys, 2010: 54).

Örgütlerde retkenlik karşıtı iş davranışlarının sonucunda örgütte verimliliğin düşmesi, üretim maliyetlerinin artması, işgörenlerin moral ve motivasyonlarına bağlı olarak performanslarında düşüş yaşanması, kaynakların verimsiz kullanılması veya

israf edilmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır. Dolaylı olarak da işletmeler piyasa değerlerinde kayıplarla karşı karşıya gelebilmektedir (Gültaş ve Erigüç, 2018: 64).

Örgütsel sapma davranışları örgüt içerisinde bireylerin ve işverenlerin performanslarını düşmesine, maliyetlerin artmasına, maddi harcamaların yükselmesine, kaynakların yanlış bir şekilde kullanılması sonucu kaynak israfına, örgütün piyasa değerinin düşmesine ve itibar kaybetmesine neden olabilmektedir. Bu sebeplerden örgütü içerisinde gerçekleşen sapma davranışları her yıl büyük zararlar vermektedir (Polatçı, Özçalık ve Cindiloğlu, 2014: 9).

Örgütsel sapma davranışları, işletme açısından karlılığa ve itibarlara zarar verirken, çalışanlar açısından da olumsuz psikolojik sonuçlar doğurmaktadır. Örgüt içerisinde sapma eylemlerine maruz kalan çalışanların motivasyonları düşer ve çalışma ortamının huzuru bozulur. Çalışanların işten ayrılması, örgüt için bilgi ve tecrübe birikiminin oluşmasını da engelleyecektir (Özüren, 2017: 64).

Özetle; örgütlerin karlarını maksimum seviyeye çıkartıp maliyetlerini en asgari duruma düşürmelerinin bir yolu, çalışanların verimliliklerinin artırılması ve üretkenlik karşıtı davranışların en asgari seviyeye indirilmesidir. Örgüt içerisinde sapma eylemlerini engelleyebilecek şekilde çalışma ortamında değişiklikler yapmak da örgüte avantajlar sağlayabilir. Ancak, örgütsel sapma eylemlerinin tamamen önlenmesi için kesin ve geçerli bir durum bulunmamaktadır. Bu sebepten ötürü her örgüt kendine özgü örgütsel sapma eylemlerini azaltacak stratejiler belirleyerek hareket etmelidir (Kılıç, 2013: 103).

2.3. Önceki Araştırmalar

2.3.1. Algılanan Yönetici Mizahı ve Mizah Tarzlarıyla İlgili Çalışmalar

Mizah kavramına ilişkin alan yazında yürütülmüş çalışmalar incelendiğinde ülkemizde ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapıldığı gözlenmektedir. Tablo 2. algılanan yönetici mizahı ve mizah tarzlarıyla ilgili çalışmalarda kullanılan değişkenler, örneklem ve araştırma bulguları hakkında bilgiler vermektedir.

Tablo 2. Algılanan yönetici mizahı ve mizah tarzlarıyla ilgili çalışmalar

Yazar(lar) Kronolojik	Araştırma Değişkenleri	Örneklem	Bulgular
Barut ve Onay (2017)	Algılanan yönetici mizahı ile mizah kullanımının etkileri	Araştırmanın örneklemini Manisa’da elektronik sektöründe faaliyet gösteren 91 işletme çalışanı oluşturmaktadır.	Yöneticilerin, çalışanlarına karşı mizahı etkin kullanmalarının işletme içerisinde hiyerarşik mesafeyi azalttığı tespit edilmiştir.
Güven (2013)	Mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki	Araştırmanın örneklemini çeşitli hastane ve uygulama merkezlerinde çalışan lisans mezunu 250 hemşire oluşturmaktadır.	Saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarını kullanan hemşirelerde duyarsızlaşmanın arttığı, kişisel başarının azaldığı saptanmıştır.
Karagöz (2009)	Öğretmenlerin mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki	Araştırmanın örneklemini Kadıköy’de üç ilköğretim kurumunda çalışan 126 kişi oluşturmaktadır.	Öğretmenlerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile duygusal tükenme arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.
Altinkurt ve Yılmaz (2016)	Mizah tarzları ile örgütsel sinizm algısı	Araştırmanın örneklemini Kütahya ilinde görev yapan 354 öğretmen oluşturmaktadır.	Mizah tarzları öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizmi ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişkisi vardır.
Çetinkaya ve Şener (2016)	Mizah tarzları ile örgütsel sinizm algısı	Araştırmanın örneklemini devlet üniversitesinde görev yapan 206 öğretim üyesi oluşturmaktadır.	İki kavram arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Oktuğ (2019)	Mizah, liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi	Araştırmanın örneklemini İstanbul’da hizmet sektöründe çalışan 192 kişi oluşturmaktadır.	Etik liderliğin düşük olduğu durumlarda, çalışanların iş yerinde mizah yoluyla başa çıkma becerileri arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Priest ve Swain (2002)	Mizah ve lider etkinliği ilişkisi	Araştırmanın örneklemini Amerika Birleşik Devletleri Askeri Akademisi'nde eğitim gören 124 öğrenci oluşturmaktadır.	Olumlu mizahı etkili olarak kullanan liderlerin, iyi bir lider olduğu bulgusuna varılmıştır.
Recepoğlu (2015)	Yöneticilerin mizah tarzları ile öğretim liderliği davranışları ilişkisi	Araştırmanın örneklemini Karabük, Sinop ve Çankırı illerinde liselerde görev yapan 203 öğretmen oluşturmaktadır.	Okul müdürlerinin mizah tarzlarının öğretim liderliği davranışlarını sergileme düzeylerini belirlemede önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.
Wayne H. Decker (1987)	Yönetici mizahı ve çalışan memnuniyeti ilişkisi	Araştırmanın örneklemini yönetici pozisyonunda çalışan 290 kişi oluşturmaktadır.	Yöneticilerin mizahı örgüt içerisinde daha etkin olabilmek ve bazı durumlarda avantaj sağlamak amacıyla kullandıkları tespit edilmiştir.
Rüzgar (2018)	Mizah ve insan kaynakları yönetimi modellerinin çalışanların iş tatmine etkisi	Araştırmanın örneklemini Bursa ilinde üretim ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren 401 kişi oluşturmaktadır.	İlimli insan kaynakları modelinin uygulanması, çalışanların iş tatminin arttırırken yıkıcı mizah tarzı kullanımına ilişkin algılar azaltmaktadır.
Abel (2002)	Mizah, stres ve başa çıkma stratejileri	Araştırmanın örneklemini Psikoloji bölümünün 1. sınıfında eğitim gören 258 öğrenci oluşturmaktadır.	Mizahın, stresle başa çıkmakta yardımcı olduğu tespit edilmiştir.
Dinç ve Cemaloğlu (2018)	Mizah kullanma tarzları ile stres yaşama düzeyleri arasındaki ilişki	Araştırmanın örneklemini Çankaya'da görev yapan 300 öğretmen oluşturmaktadır.	Mesleği bırakmayı düşünen öğretmenlerin, stres yaşadıkları ve okul yöneticilerinin daha fazla olumsuz mizah kullandığı algısına sahip oldukları bulgularına ulaşılmıştır.

Akyol (2016)	Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile öğretmenlerin güdüleme düzeyleri arasındaki ilişki	Araştırmanın çalışma evrenini Üsküdar ilçesinde görev yapan ilköğretim ve lisede görev yapan 364 öğretmen oluşturmaktadır.	Öğretmenlerin güdüleme davranışları arasında alaycı, reddedici ve mizahi olmayan mizah tarzları ile negatif ve orta düzeyde, üretici-sosyal ve onaylayıcı mizah tarzları pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.
Aslan (2006)	Öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve cinsiyetlerine göre mizah tarzları ilişkisi	Araştırmanın örneklemini Seyhan ve Yüreğir’de 21 ortaöğretim kurumunda görev yapan 606 öğretmen dahil edilmiştir.	Araştırma değişkenlerinin ortak etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür.
Otrar ve Fındıklı (2014)	Okul yöneticilerinin yaşam doyumları ile mizah tarzları ilişkisi	Araştırmanın örneklemini Ataşehir’de görev yapan 250 okul yöneticisi oluşturmaktadır.	Katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah ve saldırgan mizah tarzları ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.
Büyükıymaz (2018)	Yöneticilerin mizah kullanım tarzları ile çalışan tutumlarının ilişkisi	Araştırmanın örneklemini Karabük Üniversitesi’nde öğrenim gören veya çalışan 325 lisansüstü öğrencisi oluşturmaktadır.	Yöneticilerin hem olumlu hem de olumsuz mizah kullanımının çalışan tutumlarını etkilediği, fakat olumsuz mizah kullanımının daha güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2.’de yer alan çalışmalardan bazılarına ilişkini değerlendirmelerde bulunulabilir. Güven (2013) olumsuz mizah tarzını kullanan hemşirelerde duyarsızlaşmanın arttığını ve kişisel başarının azaldığını saptamıştır. Karagöz (2009) ise yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile kişisel başarısızlık arasında düşük düzeyde ilişki bulmuştur.

Altinkurt ve Yılmaz (2016) mizah tarzlarının örgütsel sinizm ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çetinkaya ve Şener (2016) benzer şekilde örgütsel sinizm ile mizah tarzları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Abel (2002) tarafından yapılan çalışmada algılanan mizah anlayışı ile stres ve başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yüksek mizah duygusuna sahip kişilerin, önceki aylarda günlük sorunlar yaşamalarına rağmen kendilerini daha az stresli ve endişeli olduklarını belirtmişlerdir. Dinç ve Cemaloğlu'da (2018) mizahın, stresle başa çıkmakta yardımcı olduğunu tespit etmişlerdir.

Recepoglu (2015) yaptığı çalışmada mizahı etkin bir şekilde kullanan okul müdürlerinin, mizah yapmayı tercih etmeyen okul müdürlerine kıyasla yüksek iş doyumunu olan öğretmenlere sahip olduklarını gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmada okul müdürlerinin mizahı kullanarak öğretmenlerle beraber gülmeye cesaret etmesi, okulun herkes tarafından iyi bir yer olduğu algısını oluşturmaktadır.

2.3.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları ile İlgili Çalışmalar

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin alan yazında yürütölmüş çalışmalar incelendiğinde ölkemizde ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapıldığı gözlenmektedir. Tablo 3. üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili çalışmalarda kullanılan değişkenler, örneklem ve araştırma bulguları hakkında bilgiler vermektedir.

Tablo 3. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ile ilgili çalışmalar

Yazar(lar) Kronolojik	Araştırma Değişkenleri	Örneklem	Bulgular
Avcı (2008)	Örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma ilişkisi	Araştırmanın örneklemini Çeşme'de faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan 250 kişi oluşturmaktadır.	Örgütsel öğrenme ile örgütsel sapma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
Demir ve Tütöncü (2010)	Örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi	Araştırmanın örneklemini 563 kişi oluşturmaktadır.	Örgütsel sapma ile işten ayrılma eğilimi arasında pozitif bir ilişki vardır.
Doğan ve Kılıç (2014)	Örgütsel etik iklim ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki	Araştırmanın örneklemini kamu kurumunda çalışan 659 kişi oluşturmaktadır.	Örgütsel etik iklim ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır.

İyigün ve Çetin (2012)	Psikolojik kontrol ve örgütsel sapma	Araştırmanın örneklemini 10 farklı ilaç sektöründe çalışan 510 kişi oluşturmaktadır.	Algılanan işlemsel kontrat türünün üretkenlik karşıtı davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki bulunmamaktadır.
Uysal (2018)	İşe yabancılaşıma ve üretkenlik karşıtı iş davranışları	Araştırmanın örneklemini Zonguldak ilinde özel sektörde çalışan 246 kişi oluşturmaktadır.	İşe yabancılaşıma ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
Ariani (2013)	İşe tutkunluk, örgütsel vatandaşlık davranışları ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki	Araştırmanın örneklemini Endonezya'nın Yogyakarta şehrinde hizmet sektöründe çalışan 507 kişi oluşturmaktadır.	İşe tutkunluk ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır.
Bruck-Lee ve Spector (2006)	Negatif duygular ve üretkenlik karşıtı iş davranışları	Araştırmanın örneklemini Güney Florida Üniversitesi'nde çeşitli meslekleri temsil eden ve tam zamanlı çalışan 133 kişi oluşturmaktadır.	Örgüt içerisinde sergilenen olumsuz duygular, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etki etmektedir.
Fine, Horowitz, Weigler ve Basis (2010)	Durumsal değişkenler ile üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki	Araştırmanın örneklemini İsrail'de faaliyet gösteren uluslararası perakende şirketinde çalışan 429 kişi oluşturmaktadır.	Çalışanın örgüte bağlılığının ve örgüte olan güveninin az olması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilemesiyle pozitif yönde ilişkilidir.
Çolak, Yıldırım ve Esen (2018)	Yalan söyleme eğilimi ve üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki	Araştırmanın örneklemini farklı meslek ve sektörlerde çalışan 358 kişi oluşturmaktadır.	Yalan söyleme eğilimi ile üretkenlik karşıtı davranış arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.
Demir (2009)	Duygusal zeka, örgütsel sapma, yaşam kalitesi ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi	Araştırmanın örneklemini Muğla ili ve ilçelerinde çalışan 364 kişi oluşturmaktadır.	Kavranlar arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Zhao, Peng ve Sheard (2013)	Proaktif kişilik, politik becerilerin dışlanma ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkisi	Araştırmanın örneklemini otellerde çalışan 239 yöneticilere ve yönetici asistanları oluşturmaktadır.	Kavramlar arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
-----------------------------	---	--	--

Tablo 3. incelendiğinde üretkenlik karşıtı iş davranışlarının işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık, negatif duygular, yalan söyleme eğilimi, duygusal zeka ve benzeri konularla ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaların ağırlıklı olarak örneklemini; yöneticiler, sağlık çalışanları, hizmet sektöründe çalışanlar, kamu personelleri ve farklı meslek gruplarında çalışanlar oluşturmaktadır.

2.4. Algılanan Yönetici Mizahı ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Arasındaki İlişki ve Teorik Çerçevesi

Algılanan yönetici mizahı ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının arasındaki ilişki, Fredrickson (1998) tarafından öne sürülen ve geliştirilen Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde incelenmiştir.

Genişletme ve İnşa Etme Teorisi'ne göre zihnimiz, pozitif duygulardan herhangi birini deneyimlediğinde açılma eğilimine girmekte ve düşünme şekli genişlemektedir. Bu durum, içinde bulunduğumuz duruma veya soruna farklı perspektiflerden bakabilmeyi ve böylece farklı çözüm yolları üretebilmeyi sağlamaktadır. Negatif duyguların zihinsel aktiviteyi kısıtlayıcı bir tesiri vardır. Bunun ortadan kalkması zihni netleştirmektedir. Böylece entelektüel, fiziksel, psikolojik ve sosyal kaynaklar da inşa edilebilmektedir (Fredrickson, 2001: 219). Teori, olumlu duyguların dikkati genişleteceğini, çevreyi hızlıca tarayarak düşünce-eylem repertuarını arttıracaklarını iddia etmektedir (Fredrickson ve Joiner, 2002: 172).

Fredrickson (2004) teoriyi oluşturmak için beş temel önermede bulunmuştur. Bunlar: 1) pozitif duygular düşünce-eylem repertuarlarını genişletir, 2) pozitif duygular kalıcı negatif duyguları ortadan kaldırır, 3) pozitif duygular kişinin psikolojik dayanıklılığını güçlendirir, 4) pozitif duygular kişisel kaynakları oluşturur, 5) pozitif duygular psikolojiyi besleyerek kişinin fiziksel refah kalitesini artırır, şeklindedir (Rahimi ve Bigdeli, 2014: 797).

Genişletme ve İnşa Etme Teorisi pozitif duyguların oyun ve keşif gibi teşvik edici sũreçler yoluyla bireylerin dũřũnce ve eylem yeteneklerini geliştirdiğini savunmaktadır. Zamanla bu gelişme, beraberinde iyimserlik ve daha iyi ilişkiler gibi kişisel kaynakları geliştirmektedir. Olumlu dũřũnceler sonucunda gelişen kişisel kaynaklar, yaşamın çeşitli alanlarında bireylerde iyi sonuçlara katkı sağlamaktadır (Schutte, 2014: 66).

Genişletme ve İnşa Etme Teorisi'ne gũre olumlu duygular ũrgũt içerisinde en uygun işleyişe yardımcı olmaktadır. ũrgũt içerisinde sergilenen pozitif duygular sadece anlık değil, uzun vadede de en iyi işleyişin sũrdũrũlmesine de yardımcı olmaktadır (Fredrickson, 2000). Sergilenen olumlu tutumlar ve duygular, şalışanların ũđrenme ve bilgi yaratma arzularını arttırarak kendisini geliştirmesine ve yaratıcılığının artmasına yardımcı olmaktadır (Maden Eyiusta, 2015: 74).

Fredrickson (2013) yaptığı araştırmalar sonucunda pozitif duyguları deneyimleyen bireylerin daha yaratıcı dũřũndũkleri, ayrıntıları daha dikkatli fark edebildikleri, sorunların ũstesinden kolaylıkla gelerek stresle başa ıkılabildikleri tespit etmiştir. Aynı zamanda olumlu duygular kişilerin ũretkenliđinin ve iş verimliliğinin, fiziksel ve ruhsal sağlığının arttırdığını vurgulamaktadır (Fredrickson, 2013: 18-19).

İnsanlar pozitif dũřũncelerle hedeflerine daha kolay odaklanabilmektedir. Bireyler pozitif dũřũncelerle kendisini iyi hissedebilirse hedefleri doğrultusundaki beklentilerini genişletebilir ve aynı zamanda beklentilerini de inşa edebilir (Chang vd. 2019: 2). Olumsuz duygular ise ũrgũt toplumlara ve bireylere bũyũk zararlar vermektedir (Fredrickson, 1998: 301). Olumsuz duygular; fobiler ve anksiyete bozuklukları, saldırganlık ve şiddet, depresyon ve intihar, yeme bozuklukları ve cinsel işlev bozukluğundan stresle ilişkili bir dizi fiziksel bozukluğa kadar kişinin hayatında ciddi sorunlar yaratmaktadır (Fredrickson, 2004: 1367). Yaşanılan olumsuz duyguların sonucunda olumsuz duygular, insanların sağlığına zarar verebilmektedir (Fredrickson, Mancuso, Branigan ve Tugade, 2000: 238).

Genişletme ve İnşa Etme Teorisi bağlamında katılımcı mizah tarzı ve kendini geliştirici mizah tarzlarının ũrgũt içerisinde yũneticiler tarafından uygulanması şalışanların duygularını pozitif yũnde etkileyecek ve bũylelikle şalışanlar olumlu duygular besleyerek ũretkenlik karşıtı iş davranışlarından vazgeçecektir. Saldırgan

mizah tarzı ve reddedici mizah tarzlarını benimseyen yöneticiler ise örgüt içerisinde sergiledikleri olumsuz mizah tarzları ile çalışanların duygularını negatif yönde etkileyerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarını arttırıcı rol oynayacaktır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütlerde önlenmesi için birçok farklı yol izlenebilir. Örgüt içerisinde bireylerin düşüncelerini açık bir şekilde ifade edebilmeleri sağlanabilir, güven ortamı oluşturulabilir, örgüt içerisinde çeşitli karar ve değişim süreçlerine katılımlar gerçekleştirilebilir veya örgütsel sessizliğin önüne geçilebilir (Gültaş ve Erigüç, 2018: 64). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sergilenmemesinde örgüt yöneticilerine ve insan kaynakları yöneticilerine sorumluluklar düşmektedir. Uygun çalışma ortamı oluşturmak, çalışanlar için sosyal ortam oluşturmak, etik iklim oluşturmak, çalışanları takım çalışmasına teşvik etmek, çalışma koşullarını iyileştirmek gibi uygulamalarla kişi ile örgüt uyumu sağlanabilir. Bu sayede örgütte üretkenlik karşıtı iş davranışlar asgari düzeye indirgenebilir.

Yönetim uygulamasında mizah kullanımı dikkat çekmeye başlayan olgudur. Mizah, duyguları ve tutumları ifade etmede yardımcı olmaktadır. Başkalarını etkilemede ve insanların rahatlamasına, gerginlikten kaçınmasına ve hayal kırıklığına uğramamasına yardımcı olmaktadır. Yöneticilerin olumlu mizahı etkin bir şekilde kullanması durumunda örgüt üyelerinin iş tatminleri yüksek olmaktadır (Decker, 1987: 225).

Mizah, insanlar arası etkileşimde önemli bir etmendir. Çalışma grupları ve organizasyonlar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Mizah amaca ulaşmak için kullanılabilecek çok işlevli bir yönetim aracıdır. Yöneticiler, stresi azaltmak ve liderliği, grup tutarlılığını, iletişimi, yaratıcılığı ve organizasyon kültürünü arttırmak için mizahı aktif olarak kullanabilir; istenen örgütsel sonuçlara ulaşmak amacıyla uygun mizah stilini seçebilir ve böylece de pozitif örgütsel sonuçlar elde edebilir (Romero ve Cruthirds, 2006: 58).

Mizah, örgütsel etkinliğe ve memnuniyete katkıda bulunan bir yönetim aracıdır. Yöneticiler mizahı örgüt içerisinde daha etkin olabilmek ve bazı durumlarda avantaj sağlamak amacıyla kullandıkları tespit edilmiştir (Decker, 1987: 225).

He ve Li (2019) 174 çalışan ve yöneticinin oluşturduğu örneklem üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada agresif mizah kullanan liderlerin çalışanların

Üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde güçlü ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Yam ve diğerleri (2018) farklı sektörlerden 215 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada lider mizahını saldırgan ve espri odaklı şeklinde değerlendirmiş, saldırgan mizahın sapma davranışıyla arasında bir ilişki olmadığını, espri odaklı mizahın ise sapma davranışıyla pozitif yönde ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir.

H₁: Kendini geliştirmeye yönelik/üretici-sosyal mizah tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını negatif yönde etkilemektedir.

H₂: Katılımcı/onaylayıcı mizah tarzı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını negatif yönde etkilemektedir.

Olumsuz mizah kullanımı ile çalışan tutumlarının arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, olumsuz mizahın kullanımının yönetici ile çalışan arasındaki ilişkiye zarar verdiği ve bu tür mizah kullanan yöneticilerin, mizahın çalışanlar üzerinde bıraktığı yaralayıcı etkiler dikkate alınmalıdır. Olumsuz mizah kullanmayı tercih eden yöneticiler, insanlarla alay ederek onlarla dalga geçmek, hataları için insanları küçük düşürmek ve kızdırmak en genel şekilde bastırmak istemektedir. Yöneticilerin mizah kullanımlarında olumsuz bir tarz benimsemesi sonucunda çalışanların yöneticileri ile olumlu ilişkiler kurması zorlaşmaktadır (Pundt ve Herrmann, 2015: 118-119).

Olumsuz mizaha maruz kalan örgüt yeleri sanal kaytarma, mobbing, işe devamsızlık, bağımlılık yapan madde kullanımı, örgütsel sapma, bilgi, kaynak ve zamanı kötüye kullanma, sabotaj, hırsızlık, fiziksel ve sözlü saldırı davranışları gibi üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyebilmektedirler. Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde mizahı alay etmek, takılmak, aşağılamak, iğnelemek ve benzeri amacıyla kullanması iş gören tutumlarında olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir (Büyükyılmaz, 2018: 143-144).

Yöneticiler mizahı, çalışanlar üzerinde eşit şekilde kullanmaları gerekmektedir. alışanlarından birisine saldırgan mizah kullanırken, başka bir çalışanına sürekli olarak pozitif mizah uygulaması örgüt içerisinde adaletsizliğe ve eşitsizliğe sebebiyet verir. Örgüt içerisinde adaletsiz ve eşitsizliğe maruz kaldığını algılayan çalışanlar örgüt içerisinde istenilmeyen davranışlar sergileyebilir (Binboğa, Eğin ve Glova, 2018: 387).

H₃: Saldırgan/Alaycı mizah tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Reddedici mizah tarzını benimseyen kişiler mizahi tutum, söylem ve davranışları kabul etmezler ve mizahı geri çevirirler. Mizahi olmayan mizah tarzını benimseyeler kişiler ise nadiren de olsa şaka ve espri yaparlar (Cemaloğlu, Recepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk, 2012: 698). Reddedici mizah tarzını benimseyen yöneticiler, işgörenlerin güdülenmelerini olumsuz yönde etkileyebilirler. Bu bağlamda mizahı reddetme anlayışına sahip yöneticilerin örgüte faydadan çok zarara sebebiyet verdikleri düşünülmektedir (Çelik, 2014: 28).

H₄: Reddedici mizah tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir.

H₅: Mizahi olmayan tarz üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir.

3. YÖNTEM

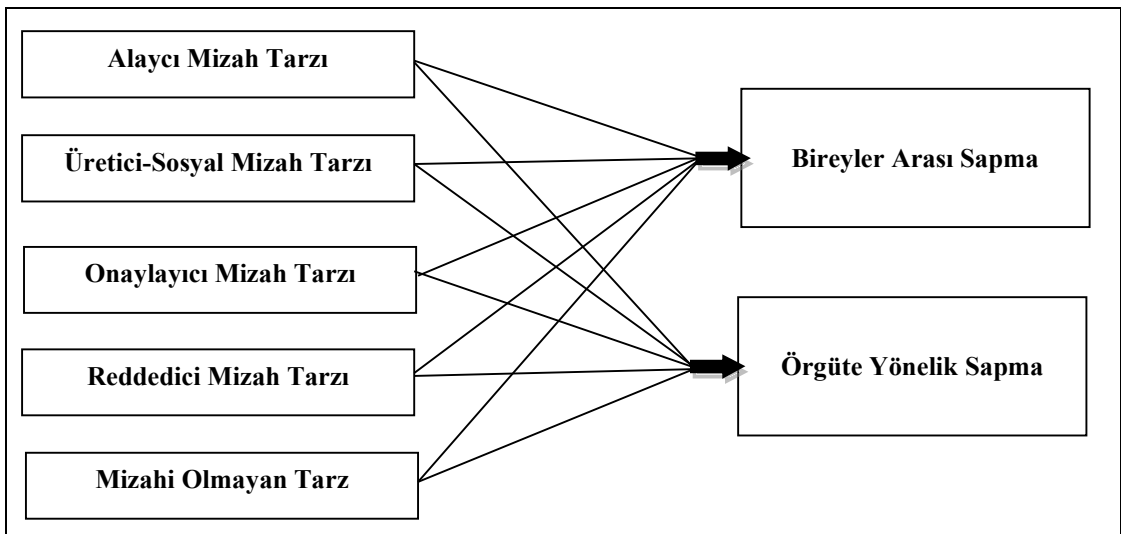
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı çalışanların algıladıkları yönetici mizahının (alaycı mizah tarzı, üretici-sosyal mizah tarzı, onaylayıcı mizah tarzı, reddedici mizah tarzı ve mizahi olmayan tarz) üretkenlik karşıtı örgütsel davranışlar (bireyler arası sapma davranışları ve örgüte yönelik sapma davranışları) üzerindeki etkisini Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde incelemektir.

Algılanan yönetici mizahının alt boyutları üzerinden üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarına yönelik etkinin daha önce incelenen araştırmalar kapsamında çalışılmadığı belirtilebilir. Bununla beraber, algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin daha önce Genişletme ve İnşa Etme Teorisi kapsamında ele alınmadığı görülmektedir. Yazındaki bu boşluk dikkate alınarak araştırma tasarlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Nicel araştırma yöntemi; olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade olmasını sağlayan bir araştırma türüdür (Sevim, Güldeste ve Öner, 2016: 296). Algılanan yönetici mizahının, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda oluşturulan araştırmanın kavramsal modeli Şekil 4.'de yer almaktadır.



Şekil 4. Araştırmanın kavramsal modeli

3.3. Araştırmanın Örneklemi

İmalat sektöründe üretkenlik karşıtı iş davranışlarını inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Kanten, 2012; Özüren, 2017; Gültaş ve Erigüç, 2018; Yavuzsan, 2020). İşletmelerde verimlilik, hayati önem taşımaktadır ve örgüt içerisinde sergilenen sapma davranışları, işletmenin verimliliğini düşürerek rekabet gücünü (Özüren, 2017: 62) ve genel performansını azaltmaktadır (Yavuzsan, 2020: 46).

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örgütlerde verimlilik, rekabet gücü, finansal, sosyal ve psikolojik açıdan oldukça zarar verdiği bilinmektedir (Gültaş ve Erigüç, 2018: 64). Çalışanlarının örgüte veya örgüt üyelerine zarar veren eylemlerini içeren üretkenlik karşıtı iş davranışları son zamanlarda endüstri ve örgüt psikolojisinde önemli bir araştırma konusu olarak ele alınmaya başlanmıştır (Bowling ve Eschleman, 2010: 91).

Buradan hareketle araştırma örneklemini Kastamonu ilinde yer alan ve “ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek yapılan eşyaların imalatı” sanayinde faaliyet gösteren üç firmanın çalışanları arasından kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 228 kişi oluşturmaktadır.

Örneklem sayısının araştırmada yer alan ifade sayısının en az 5 katı olması gerektiği bilinmektedir (Bryman ve Cramer, 2005: 327-328). Bu araştırmada ise 45 ifade yer aldığı dikkate alındığında ulaşılan kişi sayısı yeterlidir. Örneklemin özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımlarına ait verilere Tablo 4.’de yer verilmiştir.

Tablo 4. Örneklemin özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımları

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde (%)
Erkek	161	70,6
Kadın	66	28,9
Belirtilmemiş	1	0,05
Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evli	133	58,3
Bekar	95	41,7
Yaş Aralığı	Frekans (n)	Yüzde (%)
20 yaş ve altı	17	7,5
21-30 yaş arası	107	46,9
31-40 yaş arası	61	26,8
41-50 yaş arası	37	16,2
51 yaş ve üzeri	6	2,6

Eğitim Durumları	Frekans (n)	Yüzde (%)
İlköğretim	19	8,3
Lise	114	50,0
Ön lisans	65	28,5
Lisans	30	13,2
Lisansüstü	0	0
Toplam Hizmet Süresi	Frekans (n)	Yüzde (%)
1 yıldan az	47	20,7
1-5 yıl	75	32,9
6-10 yıl	44	19,3
11-15 yıl	22	9,6
16 yıl ve üzeri	40	17,5
Kurumdaki Hizmet Süresi	Frekans (n)	Yüzde (%)
1 yıldan az	68	29,8
1-5 yıl	93	40,8
6-10 yıl	45	19,7
11-15 yıl	15	6,6
16 yıl ve üzeri	7	3,1
Görev Unvanı	Frekans (n)	Yüzde (%)
Alt Düzey Yönetici	19	8,3
Orta Düzey Yönetici	36	15,8
Üst Düzey Yönetici	24	10,5
Yönetici Olmayan Personel	149	65,4
Toplam	228	100

Çalışmaya katılan kişilerin %70,6'si (161) erkek, %28,9'ü (66) kadın ve %0,5'i (1) cinsiyetini belirtmemiştir; %58,3'i (133) evli ve %41,7'si (95) bekdir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde 20 yaş ve altı %7,5 (17), 21-30 yaş arası %46,9 (107), 31-40 yaş arası %26,8 (61), 41-50 yaş arası %16,2 (37) ve 51 yaş ve üzeri %2,6'dır (6).

Eğitim durumları incelendiğinde ilköğretim %8,3 (19) lise %50,0 (114) ön lisans %28,5 (65) ve lisans %13,2'sini (30) oluşturmaktadır. Katılımcıların toplam hizmet süreleri incelendiğinde 1 yıldan az %20,7 (47), 1-5 yıl arasında %32,9 (75), 6-10 yıl arasında %19,3 (44), 11-15 yıl arasında %9,6 (22), 16 yıl ve üzeri %17,5 (40); çalışanların şu anki kurumlarında ki hizmet süreleri incelendiğinde ise 1 yıldan az %29,8 (68), 1-5 yıl arasında %40,8 (93), 6-10 yıl arasında %19,7 (45), 11-15 yıl arasında %6,6 (15), 16 yıl ve üzeri %3,1 (7) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %8,3'ü (19) alt düzey yönetici, %15,8'i (36) orta düzey yönetici, %10,5'i (24) üst düzey yönetici ve %65,4'ü (149) yönetici olmayan personeldir.

3.4. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

3.4.1. Verilerin Toplanması

Araştırmada veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Verilerin toplanması amacıyla hazırlanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracının bir örneği Ek-1’de sunulmaktadır.

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmeye yönelik kişisel bilgi soruları yer almaktadır. Hazırlanan anket formunda öncelikle katılımcıların; ünvan, cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, toplam hizmet süresi ve kurumlarındaki hizmet durumları gibi demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların örgütsel sapma eğilimlerini ölçmeye yönelik sorular ve anket formunun üçüncü kısmında ise katılımcıların iş ortamında algıladıkları yönetici mizahı ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Hazırlanan soru kağıdı uygulanmaya başlamadan önce firmalardan izin alınmış olup, buna ilişkin izin belgeleri Kastamonu Üniversitesi Etik Komisyonu’na sunulmuş ve gerekli onay alınmıştır. “Etik Onam Formu” ve “Firma İzin Formu” “Kişisel Verileri Koruma Kanunu” sebebiyle araştırmanın içeriğinde paylaşılmamıştır. Anketler 15 Aralık 2020 ile 15 Ocak 2021 arasında toplanmıştır.

3.4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada Cemaloğlu, Recepoğlu, Şahin, Daşçı ve Köktürk’ün (2012) tarafından geliştirilen algılanan yönetici mizahı ölçeği kullanılmıştır. Cemaloğlu ve diğerleri ölçeği geliştirirken Babad (1974) yaptığı araştırmadan faydalanmıştır. Babad’a göre dört boyut bulunmaktadır. Bunlar onaylayıcı mizah tarzı, üretici-sosyal mizah tarzı, alaycı mizah tarzı ve reddedici mizah tarzıdır. Bu doğrultuda ölçeğin geliştirilmesi sürecinde 40 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Gerekli düzeltmeler ve eklemelerle çalışanların algıladıkları mizahı ölçmek için 30 soruda karar kılınmıştır. Bu bölüm alaycı mizah, üretici-sosyal mizah, onaylayıcı mizah, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki bazı ifadeler “İlk bağlı olduğum yöneticim mizahı takdir eder.”, “İlk bağlı olduğum yöneticim mizah üretir.” ve “İlk bağlı olduğum yöneticim mizah yapan kişileri uyarır.” şeklindedir. Çalışanların algıladıkları yönetici mizahını ölçmeye yönelik

sorular da 5’li Likert Tipi Ölçek ile “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” ifadeleri kullanılarak ölçülmüştür. Çalışmalarında ölçeğin yüksek derecede güvenilir ($\alpha=,92$) olduğu bulgulanmıştır.

Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ölçümünde Bennett ve Robinson (2000) tarafından geliştirilen ve İyigün ve Çetin’in (2012) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen örgütsel sapma ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Sapma Ölçeği 15 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin iki boyutu bulunmaktadır. 7 soru bireyler arası sapmayı ölçmek için, 8 soru ise örgüte yönelik sapma eylemlerini ölçmek için kullanılmıştır. Ölçekteki bazı ifadeler “İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarına kaba davranır.”, “İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarını küçük düşürür.” ve “İş arkadaşlarım iş yerine geç gelir.” şeklindedir. Çalışanların örgütsel sapma eğilimlerini ölçmeye yönelik sorular 5’li Likert Tipi Ölçek ile “Hiçbir Zaman”, “Nadiren”, “Bazen”, “Sık Sık”, “Her Zaman” ifadeleri kullanılarak ölçülmüştür. Çalışmalarında ölçeğin güvenilirliği ($\alpha=,89$) olarak tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada kullanılan algılanan yönetici mizah ölçeği ve örgütsel sapma ölçeği ile ilgili yazarlardan izin alınmış olup, buna ilişkin izin belgeleri Kastamonu Üniversitesi Etik Komisyonu ile paylaşılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Ön Analizler

Araştırmaya dahil edilen anketler sıra numarası ile SPSS 22.0 programına aktarılmıştır. Veri girişi tamamlandıktan sonra, eksik verilerin varlığına frekans analizi ile bakılmıştır. Tespit edilen eksik veri düzeyi %5'in altında olması nedeniyle (Tabachnick ve Fidell, 2013: 62) eksik veriler ortalama değer ile tamamlanmıştır. Test sonucunda 8 tane kayıp veri tespit edilmiştir ve ataması yapılmıştır.

Araştırma verisinin genel durumunu değerlendirmek amacıyla değişkenlerin ortalama, standart sapma, Pearson korelasyon katsayıları, basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiştir. Tablo 5. ilgili verileri içermektedir.

Tablo 5. Tanımlayıcı istatistik ve pearson korelasyon katsayıları

	Bireysel Sapma	Örgütsel Sapma	Alaycı Mizah	Üretici-Sosyal Mizah	Reddedici Mizah	Onaylayıcı Mizah	Mizahi Olmayan Tarz
Bireysel Sapma	1						
Örgütsel Sapma	0,693*	1					
Alaycı Mizah	0,246*	0,270*	1				
Üretici-Sosyal Mizah	0,176*	0,213*	0,412*	1			
Reddedici Mizah	0,023	0,082	0,619*	0,388*	1		
Onaylayıcı Mizah	0,079	0,087	0,171*	0,683*	0,205*	1	
Mizahi Olmayan Tarz	0,057	-0,009	0,311*	0,100	0,549*	0,061	1
Ortalama	1,556	1,586	1,940	2,392	2,070	2,913	2,269
Standart Sapma	0,6246	0,5659	0,9893	0,9571	0,9164	1,039	1,019
Çarpıklık	1,749	1,263	1,067	0,263	0,804	-0,223	0,596
Basıklık	5,515	1,877	0,606	-0,514	0,261	-0,518	-0,285

*p<,01

Tablo 5. incelendiğinde çalışanların yöneticilerinde en çok onaylayıcı mizah tarzını gördükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}$ = 2,913). Ayrıca çalışanların işyerinde bireylerarası sapma ($\bar{X}$ = 1,556) ve örgüte yönelik sapma ($\bar{X}$ = 1,586) davranışı düzeylerine yönelik algısı birbirine oldukça yakın düzeydedir.

Değişkenler arasında bulunan ilişkiler (korelasyonlar) “ r = 0,00-0,25 çok zayıf”, “ r = 0,26-0,49 zayıf”, “ r = 0,50-0,69 orta”, “ r = 0,70-0,89 yüksek” ve “ r = 0,90-1,00 çok yüksek” kriterlerine göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006).

Bireylerarası sapma ile örgüte yönelik sapma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin (r =,693; p <,01) olduğu görülmektedir. Algılanan yönetici mizahının boyutları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları incelendiğinde; mizahi olmayan tarz ile alaycı mizah (r = 0,311; p <,01) ve reddedici mizah (r =0,549; p <,01) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki; onaylayıcı mizah ile alaycı mizah (r =0,171; p <,01) ve son olarak da reddedici mizah ile alaycı mizah (r =0,619; p <,01) ve üretici-sosyal mizah (r =0,388; p <,01) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Basıklık ve çarpıklık değerleri verinin dağılımının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için incelenmektedir. Araştırmada yer alan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde normal dağılım için gerekli niteliğe (In’namı ve Koizumi, 2013: 34) sahip olduğu görülmektedir.

Son olarak araştırmada yer alan bağımsız değişkenlerin (onaylayıcı mizah, alaycı mizah, üretken mizah, reddedici mizah ve mizahi olmayan tarz) arasındaki korelasyon katsayılarının ,70’in altında olması çoklu bağlantı probleminin bulunmadığına (Gencel, 2007: 134) bir dayanak oluşturmaktadır.

4.2. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Keşfedici faktör analizinde (KFA) birbirleri ile ilişkili maddeleri bir grup haline getirerek veriyi tanımlamak ve özetlemek amaçlanmaktadır (Brown, 2009: 20). Faktör analizi, belli bir olguya dair çok sayıda değişkenin birbiriyle ilişkisini inceleyip, sayısını azaltabilmek adına kullanılan istatistiki bir tekniktir (Saruhan ve Özdemirci, 2005: 118). KMO (Kaiser Mayer Olkin) testi; örneklemin analiz için yeterli olup olmadığını açıklar. KMO 0 ile 1 arasında değer alır 1’e ne kadar yakınsa örneklem o kadar faktör analizine uygundur. KMO değerinin 0,50’den büyük olması

gerekmektedir (Field, 2009). Bununla beraber araştırmada kullanılan değişkenlerin güvenilir bir biçimde ölçülüp ölçülmediğini tespit etmek amacıyla iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır (Churchill ve Peter, 1984). Tablo 6. algılanan yönetici mizahı ölçeğinin KFA'ya ilişkin bulgularını ve Cronbach Alfa değerlerini sunmaktadır.

Tablo 6. Algılanan yönetici mizahı ölçeğine ilişkin keşfedici faktör analizi sonuçları ve Cronbach Alpha değerleri

Ölçek	Faktörler	Madde	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
Algılanan Yönetici Mizahı Ölçeği	Alaycı Mizah	İlk bağı olduğum yöneticim...		71,011	,931
		... mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanmaktan hoşlanır.	,862		
		... espri yaparken genellikle karşısındakinin bunu nasıl kaldıracağını önemsemez.	,861		
		... mizahta başarılı olan kişileri küçük düşürmeye çalışır.	,839		
		... birisi hata yaptığında, çoğunlukla onunla dalga geçer.	,821		
		... mizah tarzıyla bizi üzer.	,820	22,599	,948
		... aklına gelen komik şeyleri, insanları incitecek olsa da söyler.	,815		
		... mizahı, ilişkileri geliştirmek yerine, ilişkilere sınır koymak için kullanır.	,795		
		... birinden hoşlanmazsa onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar.	,721		
	Onaylayıcı Mizah	... olaylara mizahi açıdan bakanlara sempati duyar.	,863		
		... mizahı takdir eder.	,847		
		... espri yapıldığı zaman güler.	,819	17,917	,902
		... kendisine espri yapılmasından mutlu olur.	,779		
		... şaka yapmaktan hoşlanır.	,742		
	Üretici-Sosyal Mizah	... olaylara fıkralarla tepkide bulunur.	,786		
		... fıkraları (olay, zaman ve kişileri) değiştirerek anlatır.	,766		
		... çok sayıda fıkra bilir.	,583		
		... mizah üretir.	,543	11,231	,894
		... anılarımızı komik bir dille anlatır.	,530		
		... başkalarının yaşadığı komik olayları sıklıkla anlatır.	,509		
	Reddedici Mizah	... yaşanmış olayları mizahi bir dille anlatır.	,503		
		... kendisine espri yapan kişiye olumlu bir gözle bakmaz.	,734		
		... mizah yapan kişileri güvenilir bulmaz.	,710	10,351	,853
		... mizah yapan kişileri uyarır.	,654		

	... başkalarının yaptığı mizaha şüphe ile bakar.	,629		
	... mizahı mesleki değerlerle bağdaştırmaz.	,603		
Mizahi	... çok fazla gülmez.	,845		
Olmayan	... nadiren mizah yapar.	,843	8,912	,840
Tarz	... başkalarıyla şakalaşmaz.	,777		

KMO: ,907; Barlett: 4835,984; $df=378$; $p=,000 < ,001$

Algılanan yönetici mizahı ölçeğinin KMO örneklem yeterliği katsayısı ,907 ve Barlett Küresellik Testi ($p<0.001$) manidardır. Buradan hareketle örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli ve ölçme aracının faktör çıkarmaya uygun olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 6.'da UM6 ve UM8 maddeleri yer almamaktadır. "... insanları güldürmekten hoşlanır (UM6)." ve "... okuduğu komik hikâyeleri, haberleri bizimle paylaşır (UM8)." maddeleri diğer faktöre yüklenmesi nedeniyle (diğer faktöre yüklendiği zaman madde atılır) analizden çıkartılmıştır. İlgili maddeler analizden çıkartıldığında açıklanan varyans %70,578'den %71,011'e yükselmiştir. Ölçek yazınla uyumlu şekilde beş faktörlü yapıdan oluşmaktadır. Tablo 6.'da verilen sonuçlara göre ölçeğin ve alt faktörlerinin güvenilirliği Cronbach Alfa Katsayısı üzerinden değerlendirildiğinde güvenilirlik oldukça yüksektir (Churchill ve Peter, 1984).

Tablo 7. Örgütsel sapma ölçeğine ilişkin keşfedici faktör analizi sonuçları ve Cronbach Alpha değerleri

Ölçek	Faktörler	Madde	Fak. Yük. Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
		İş arkadaşlarım...		57,339	,914
		... daha uzun mola verirler.	,791		
		... çalışırken az çaba gösterir.	,790		
		... iş yerini erken terk eder.	,757		
	Bireylerarası Sapma	... iş yerine geç gelir.	,691	29,778	,882
		... hasta olmadıkları halde, olduğunu söyler.	,668		
		... çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcar.	,658		
		... kasıtlı olarak yapabileceğinden daha yavaş çalışır.	,652		
		... iş yerindeki arkadaşlarına hakaret/küfür eder.	,757		
		... iş yerindeki arkadaşlarını küçük düşürür.	,742		
	Örgüte Yönelik Sapma	... iş yerindeki arkadaşlarına kaba davranır.	,691	27,561	,855
		... iş yerindeki arkadaşlarını herkesin içinde utandırır.	,660		
		... iş yerindeki arkadaşlarıyla dalga geçer.	,644		

... iş yerindeki arkadaşlarıyla kırıncı konuşur. ,627

... iş yerinde dini ya da etnik söylemlerde bulunur. ,598

KMO: ,903; Bartlett: 1679,031; df=91; p=,000 < ,001

KMO değerlerinin 0,60'tan yüksek ve Bartlett küresellik testinin anlamlı ($p < 0.05$) olması verilerin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir. Kaiser Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,903 olduğu görülmektedir. Buna göre örneklem büyüklüğü KFA için yeterlidir. Bunun yanı sıra, Bartlett küresellik testi ($Ki\text{-}Kare=1679$, $p < 0,05$) sonucu anlamlıdır. Bu analizler neticesinde, verilerin faktör analizine uygun olduğu tespit edilmiştir.

KFA'da maddeler iki faktör altında toplanmıştır. Faktör analizi gerçekleştirilirken SO8 (iş arkadaşlarım iş yeri kurallarına uymaz.) maddesi analizden ,50'nin altında faktör yüküne sahip olduğu için (Maskey, Fei ve Nguyen, 2018: 94) çıkartılmıştır. Bu doğrultuda ölçeğin açıklanan varyansı %55,594'ten %57,339'a yükselmiştir. Ölçeğin iki faktörlü yapısı yazınla uyumludur. Ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirliği için Cronbach Alfa katsayıları kontrol edildiğinde yüksek düzeyde güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çoklu doğrusal regresyon analizlerinin bulguları yer almaktadır. Regresyon analizi çoklu doğrusal regresyon modelinin temelini oluşturmaktadır (Takma, Atil ve Aksakal, 2012: 93). Regresyon analizinde değişkenlerin bağımlı değişken ve bağımsız değişken(ler) olarak ayrılması zorunludur (Karabulut ve Şeker, 2018: 1058). Çoklu doğrusal regresyon modeli iki ya da daha fazla bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin arasındaki ilişkinin yönünün (Kant ve Baykan, 2004: 361) ve toplam varyansın yorumlanmasına olanak sağlayan bir analiz türüdür (Kayaalp, Güney ve Cebeci, 2015: 1). Çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilirken dikkat edilmesi gereken iki önemli nokta çoklu doğrusal bağlantı sorunu ve otokorelasyon sorunudur. Bu doğrultuda araştırmada, çoklu doğrusal bağlantı açısından varyans şişirme çarpanı (VIF) değerleri ve otokorelasyon olup olmadığının kontrolü için de Durbin-Watson değerleri paylaşılmıştır.

Aşağıdaki Tablo 8. algılanan yönetici mizahı boyutlarının bireylerarası sapma davranışları üzerindeki etkilerini gösteren çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularını göstermektedir.

Tablo 8. Algılanan yönetici mizahı boyutlarının bireylerarası sapma davranışları üzerindeki etkileri

Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları					
Bağımlı Değişken: Bireylerarası Sapma					
Bağımsız Değişkenler	B	T	P	SH (Std error)	VIF
Sabit (Constant)	1,227	8,266	,000***	,148	
Alaycı Mizah Tarzı	,336	4,010	,000***	,053	1,752
Üretici-Sosyal Mizah Tarzı	,170	1,756	,080	,063	2,336
Reddedici Mizah	-,299	-3,169	,002**	,064	2,218
Onaylayıcı Mizah	-,039	-,448	,655	,053	1,930
Mizahi Olmayan Tarz	,102	1,331	,184	,047	1,466
R=,329	Düzeltilmiş R ² =0,088	F = 5,406	p= ,000	Durbin Watson: 1,688	

*p<,05; **p<,01; ***p<,001

Tablo 8.'da regresyon analizinde algılanan yönetici mizahının bireylerarası sapma davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Modelin varyansı ($R^2 = 0,088$) kontrol edildiğinde algılanan yönetici mizahının bireyler arası sapma davranışlarının % 8,8'ini açıkladığı görülmektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlılığını ölçmek için yapılan anova analizi sonucunda F değeri 5,406 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,000$) bulunmuştur. Ayrıca, VIF değerleri 5'den düşük (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2017: 94) olduğu için çoklu doğrusal bağlantı problemi olmadığı görülmektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları ve regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi bulguları incelendiğinde alaycı mizahın bireylerarası sapma davranışını pozitif ($\beta=,336$; $t=4,010$; $p<,001$) ve reddedici mizahın ($\beta=-,299$; $t=-3,169$; $p<,01$) bireylerarası sapma davranışını negatif yönde etkilediği bulgulanmıştır. Bununla beraber üretici-sosyal mizahın ($\beta=,170$; $t=1,756$; $p>,001$), mizahi olmayan tarzın ($\beta=,102$; $t=1,331$; $p>,05$) ve onaylayıcı mizahın ($\beta=-,039$; $t=-,448$; $p>,05$) bireylerarası sapma davranışını etkilemediği belirlenmiştir.

Tablo 9. algılanan yönetici mizahı boyutlarının örgüte yönelik sapma davranışları üzerindeki etkilerini gösteren çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularını içermektedir.

Tablo 9. Algılanan yönetici mizahı boyutlarının örgütsele yönelik sapma davranışları üzerindeki etkileri

Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları					
Bağımlı Değişken: Örgütsele Yönelik Sapma					
Bağımsız Değişkenler	B	T	P	SH (Std error)	VIF
Sabit (Constant)	1,313	9,752	,000***	,135	
Alaycı Mizah Tarzı	,305	3,635	,000***	,048	1,752
Üretici-Sosyal Mizah Tarzı	,193	1,986	,048*	,057	2,336
Reddedici Mizah	-,148	-1,562	,120	,058	2,218
Onaylayıcı Mizah	-,064	-,727	,468	,048	1,930
Mizahi Olmayan Tarz	-,038	-,498	,619	,043	1,466
R=,326	Düzeltilmiş R ² =0,086	F = 5,281	p= ,000	Durbin Watson: 1,724	

*p<,05; **p<,01; ***p<,001

Algılanan yönetici mizahı boyutları örgüte yönelik sapma davranışlarına ait varyansın ($R^2=0,086$) %8,6'unu açıklamaktadır. Modelin istatistiksel olarak anlamlılığını ölçmek için yapılan anova analizi sonucunda F değeri 5,281 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı ($p=0,000$) bulunmuştur. Standardize edilmiş regresyon katsayıları ve regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi bulguları incelendiğinde algılanan yönetici mizahı boyutlarından alaycı mizahın ($\beta=,305$; $t=3,635$; $p<,001$) ve üretici-sosyal mizahın ($\beta=,193$; $t=1,986$; $p<,05$) örgüte yönelik sapma davranışlarını pozitif etkilediği görülmüştür. Reddedici mizahın ($\beta=-,148$; $t=-1,562$; $p>,05$), mizahi olmayan tarzın ($\beta=-,038$; $t=-,498$; $p>,05$) ve onaylayıcı mizah tarzının ($\beta=-,064$; $t=-,727$; $p>,05$) örgüte yönelik sapma davranışlarını etkilemediği tespit edilmiştir. Son olarak her bir regresyon analizi için Durbin-Watson değerleri kontrol edildiğinde oto korelasyon sorunu bulunmadığı (Field, 2009) görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmanın kuramsal çerçeve bölümünün birinci kısmında mizahının tanımı, tarihsel süreci, örgütlerde mizah, yönetici mizahı, yönetici mizah türleri ve mizah teorileri açıklanmıştır. İkinci kısımda üretkenlik karşıtı iş davranışlarının kavramı, yaklaşımları, yapılandırılması, sınıflandırılması, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur. Üçüncü kısımda algılanan yönetici mizahı ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarının arasındaki ilişki ve teorik çerçevesi ele alınmıştır. Yöntem bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kavramsal modeli, örnekleme, veri toplama araç ve teknikleri üzerinde durulmuştur. Bulgular aşamasında ise algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi uygulamalı bir şekilde incelenmiş betimsel analizler ve çalışma bulguları hakkında detaylı bilgi verilmiştir.

Tablo 10. Algılanan yönetici mizahının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinin hipotezlerine ilişkin sonuçlar

H ₁ : Kendini geliştirmeye yönelik/üretici-sosyal mizah tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını negatif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H ₂ : Katılımcı/onaylayıcı mizah tarzı ile üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını negatif yönde etkilemektedir	Desteklenmedi
H ₃ : Saldırgan/Alaycı mizah tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir	Desteklendi
H ₄ : Reddedici mizah tarzı üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi
H ₅ : Mizahi olmayan tarz üretkenlik karşıtı iş davranışları alt boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir.	Desteklenmedi

Tablo 10.'da yer alan bulguların yorumlanması gerekirse araştırmanın üçüncü hipotezi (H₃) doğrulanmış diğer hipotezleri (H₁, H₂, H₄ ve H₅) ise reddedilmiştir. Araştırma bulguları alaycı mizah tarzını benimseyen yöneticilerin, çalışanların bireylerarası sapma davranışını ve örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca üretici-sosyal mizahın, onaylayıcı mizahın ve mizahi olmayan tarzın bireylerarası sapma davranışını etkilemediği anlaşılmaktadır. Bununla beraber reddedici mizahın bireylerarası sapma davranışını negatif yönde ve üretici-sosyal mizahın örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda reddedici mizah, onaylayıcı mizah ve

mizahi olmayan tarzın örgüte yönelik sapma davranışı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Yöneticiler tarafından alaycı mizaha maruz kalan çalışanlar, üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileme eğilimindedirler. Genişletme ve İnşa Etme Teorisi'ne (GİET) göre değerlendirildiğinde örgüt içerisinde yöneticiler tarafından sergilenen negatif davranışlar negatif duygular yaratarak sadece anlık değil, uzun vadede kötü işleyişin sürdürülmesine neden olmaktadır. Çalışanları aşağılamak, küçük düşürmek, eleştirmek amacıyla yöneticinin alaycı mizah kullanması durumlarında, çalışanların birbirlerine yönelik ve örgüte yönelik olumsuz davranışlar sergilenmesinin söz konusu olabileceği ifade edilebilir. Dolayısıyla alaycı mizah GİET'e göre çalışanda negatif duygular oluşturmakta ve üretkenlik karşıtı davranışları geliştirmektedir.

Reddedici mizah tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilediği (H₄) öne sürülmesine rağmen reddedici mizahın, bireyler arası sapma davranışını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çalışanların yöneticilerinden çekinmeleri ve korkmaları doğrultusunda bu sonucu yorumlamak doğru olabilir. Reddedici mizah tarzını benimseyen yöneticiler genellikle örgüt içerisinde daha disiplinli ortamlar oluşturmaya çalışmaktadır. Bu mizah tarzını benimseyen yöneticiler kendisine espri ve şaka yapılmasından hoşlanmaz hatta mizah yapan kişiyi ağır bir dille uyarabilir. Bu durum çalışanların çekinme ve korkması doğrultusunda üretkenlik karşıtı iş davranışları göstermesini kısıtlayabilir. GİET'e göre reddedici mizah olumsuz duygular oluşturur ve olumsuz duygularda sapmaya sebebiyet vermektedir. Ancak bu hipoteze ilişkin sonuç, GİET çerçevesinde açıklanamamaktadır.

Üretici-sosyal mizah tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını negatif yönde etkilediği öne sürülmesine rağmen (H₁) üretici-sosyal mizah tarzının örgüte yönelik sapma davranışını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yöneticilerin üretici-sosyal mizah tarzını benimsemesi, çalışanlarına karşı yapıcı olması ve örgüt içerisinde çalışma ortamını eğlenceli hale getirmesi, çalışanların yöneticileri tarafından sergilenen iyi niyetlerini sabote ederek üretimi engelleyici ve kısıtlayıcı eylemlerde bulunmak, hırsızlık yapmak ve ekipmanlara zarar vermek gibi örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir. GİET'e göre üretici-sosyal mizah yapılması yani olumlu duygularla hareket edilmesi örgüt

içerisinde pozitif duygular oluşturmaktadır fakat GIET çerçevesinde bu ilişki de açıklanamamaktadır.

Bu bilgiler ışığında yöneticilerin mizahı doğru ve etkili bir şekilde kullanması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının önlenmesi konusunda işletmelere faydalar sağlayabilir. Çünkü yönetici pozisyonundaki kişiler çalışma hayatları birçok boyunca problemle karşılaşmaktadır. Bu açıdan yöneticiler, mizah tarzlarını geliştirerek problemlere farklı açıdan bakabilmeli ve problemlerin üstesinden gelmek için çalışanlarına neşeli bir şekilde yaklaşarak onları motive edebilmelidir. Yöneticiler, mizahın yapıcı etkilerinin yanı sıra yıkıcı etkileri de göz ardı etmemeli ve mizahı doğru kullanmaları gerektiğini unutmamalıdır. Aksi takdirde mizah yıkıcı olabilir, iletişimi azaltabilir hatta örgüt içerisinde yıkıcı çatışmalara sebebiyet verebilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, bir örgütte, çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları sergilemesine neden olabilecek birçok faktörün olabileceği göz önüne alınmalıdır. Bu çalışmada sadece algılanan yönetici mizahının, üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerine etkisi incelemektedir. Bu da Genişletme ve İnşa Etme Teorisi çerçevesinde yorumlanmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında, araştırmanın temel değişkenlerine ilişkin ölçekler kullanılarak oluşturulan anketten yararlanılmıştır. Araştırma, Kastamonu ilinde yer alan ve “ağaç, ağaç ürünleri ve mantar ürünleri imalatı (mobilya hariç); saz, saman ve benzeri malzemelerden örülerek yapılan eşyaların imalatı” sanayinde faaliyet gösteren üç firmanın çalışanları arasında kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 228 kişi oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abel, M. H. (2002). Humor, Stress, and Coping Strategies. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(4), 365-381.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Akatay, A. (2003). Örgütlerde Zaman Yönetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 281-300.
- Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Aksoy, S. (2017). Televizyon Reklamlarında Mizah Kullanımına İlişkin Eleştirel Bir Analiz. *Global Media Journal TR Edition*, 7(14), 258-294.
- Aktepe, R. (2019). Lise Öğrencilerinin Bilişsel Esnekliklerinin Cinsiyetlerine ve Mizah Tarzlarına Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(6), 2631-2640.
- Akyol, M. E. (2016). *Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ile Öğretmenleri Güdüleme Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alan, H., & Şen, H. (2016). Yöneticilerin Kördüğümü: Mizah. *Journal of Psychiatric Nursing/Psikiyatri Hemşireleri Derneği*, 7(3).152-156.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in The Workplace: The Role of Organizational Injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965.
- Ardıç, M., & Dulkadir, B. (2018). İşgörenin Devam Durumunun İnsan Kaynakları Bilgi Sistemiyle İşletme Verimliliğine Etkisinin İncelenmesi. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 22(2), 1129-1137.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship Between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.

- Aslan, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Åstedt-Kurki, P., & Isola, A. (2001). Humour Between Nurse and Patient, and Among Staff: Analysis of Nurses' Diaries. *Journal of Advanced Nursing*, 35(3), 452-458.
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Babad, E. Y. (1974). A Multi-Method Approach to The Assessment of Humor: A Critical Look at Humor Tests. *Journal of Personality*, 42(4), 618-631.
- Balazs, S., Kuchinka, D., Mantz, T., & Bracken, D. (2017). Creating an Innovative Workplace: Effects of Humor Style and Supervisor Support. *European Journal of Management*, 17, 37-48.
- Barclay, L. J., & Skarlicki, D. P. (2009). Healing the Wounds of Organizational Injustice: Examining the Benefits of Expressive Writing. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 511.
- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence on Their Relative Frequency and Potential Causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Barut, Y., & Onay, M. (2017). Yöneticilerin Kullandığı Mizah Tarzının Araştırılması ve Mizah Kullanımının Örgüt Üzerindeki Negatif ve Pozitif Etkileri: Türkiye’de Örnek Bir Çalışma. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 416-425.
- Bayın, G., & Yeşilaydın, G. (2014). Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 81-107.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360.

- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2018). İşyerinde Deneyimlenen Eğlencenin Pozitif Bireysel ve Örgütsel Çıktılara Etkisi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 2(4), 399-413.
- Binboğa, G., Eğin, E., & Gülova, A. (2018). Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü ve Türkçe Literatürün İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 382-399.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- Bolton, L. R., Becker, L. K., & Barber, L. K. (2010). Big Five Trait Predictors of Differential Counterproductive Work Behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541.
- Bowling, N. A., & Eschleman, K. J. (2010). Employee Personality as a Moderator of the Relationships Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 91-103.
- Bowling, N. A., & Gruys, M. L. (2010). Overlooked Issues in The Conceptualization and Measurement of Counterproductive Work Behavior. *Human Resource Management Review*, 20(1), 54-61.
- Brown, J. D. (2009). Statistics Corner Questions and Answers About Language Testing Statistics: Choosing the Right Number of Components or Factors in PCA and EFA. *Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 13(2), 19-23.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. E. (2006). The Social Stressors-Counterproductive Work Behaviors Link: Are Conflicts with Supervisors and Coworkers the Same? *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 145-156.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 And 13: A Guide for Social Scientists*. London: Psychology Press.
- Bulut, S., Amanak, K., & Say, S. (2017). Ebelik Öğrencilerinin Mizah Kullanımına İlişkin Görüşleri ve Mizah Tarzlarının İncelenmesi. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 3(2), 43-53.
- Bülbül, K. G. (2013). *Havayolu Taşımacılığında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Ve Kabin Görevlilerinin Algısı Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Büyükyılmaz, O. (2018). Yöneticilerin Olumlu ve Olumsuz Mizah Kullanımı ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 125-150.
- Cemaloğlu, N. (2017). Mutlu Okulun Sihirli Anahtarı. <https://www.kamudanhaber.net/mutlu-okulun-sihirli-anahtari-makale,3367.html> sayfasından 07.01.2021 tarihinde erişilmiştir.
- Cemaloğlu, N., Recepoğlu, E., Şahin, F., Daşçı, E., & Köktürk, O. (2012). Mizah Davranışları Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 693-716.
- Chan, Y.-C., Chou, T.-L., Chen, H.-C. & Liang, K.-C. (2012). Segregating the Comprehension and Elaboration Processing of Verbal Jokes: An fMRI Study. *Neuroimage*, 61, 899-906.
- Chang, E. C., Chang, O. D., Li, M., Xi, Z., Liu, Y., Zhang, X., et al. (2019). Positive Emotions, Hope, and Life Satisfaction in Chinese Adults: A Test of the Broaden-And-Build Model in Accounting for Subjective Well-Being in Chinese College Students. *The Journal of Positive Psychology*, 14(6), 829-835.
- Churchill Jr, G. A., & Peter, J. P. (1984). Research Design Effects on The Reliability of Rating Scales: A Meta-Analysis. *Journal of Marketing Research*, 21(4), 360-375.
- Colquitt, J. A., & Chertkoff, J. M. (2002). Explaining Injustice: The Interactive Effect of Explanation and Outcome on Fairness Perceptions and Task Motivation. *Journal of Management*, 28(5), 591-610.
- Cooper, C. D. (2005). Just Joking Around? Employee Humor Expression as an Ingratiation Behavior. *Academy of Management Review*, 30(4), 765-776.
- Cooper, M. (2008). *Essential Research Findings in Counselling and Psychotherapy: The Facts Are Friendly*. London: Sage.
- Çakmak, V., & Baş, Ü. (2016). Mizah Tarzları ve Problem Çözme Becerileri: Aksaray Büro Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Erciyes İletişim Dergisi*, 4(4), 115-134.
- Çelik, G. (2014). *İlkokul ve Ortaokullarda Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Örgüt Kültürüne İlişkin Algılarının Örgütsel Değişmeyle İlişkisi İzmir İli Örneği*.

Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Çelikten, M., & Çelikten, Y. (2018). Okul Yöneticilerinin Mizah ve Disiplin Anlayışı. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 453-467.

Çetin, L., & Altun, S. A. (2018). Okul Yönetiminde Mizah Kullanımına İlişkin Yönetici Görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 1(2), 85-97.

Çetinkaya, F. F., & Şener, E. (2016). Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 207-221.

Çolak, H. E. E., Yıldırım, Ş. S., & Esen, Ü. B. (2018). Çalışanların Yalan Söyleme Eğilimi Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişkide Kişiliğin Düzenleyici Rolü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 76-95.

Decker, W. H. (1987). Managerial Humor and Subordinate Satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 15(2), 225-232.

Decker, W. H., & Rotondo, D. M. (1999). Use of Humor at Work: Predictors and Implications. *Psychological Reports*, 84(3), 961-968.

Deckers, L., & Ruch, W. (1992). The Situational Humour Response Questionnaire (SHRQ) as a Test of "Sense of Humour": A Validity Study in the Field of Humour Appreciation. *Personality and Individual Differences*, 13(10), 1149-1152.

Demir, M. (2009). *Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Demir, M. (2011). İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.

Demir, M., & Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 64-74.

- Demircioğlu, E., & Özdemir, M. (2014). Üretim Karşıtı İş Davranışları Ölçeğinin Eğitim Örgütlerinde Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(2), 173-190.
- Demirel, E. T., & Ramazanoğlu, F. (2005). Yöneticiler Açısından Etkin Zaman Yönetimi Tekniklerinin Değerlendirilmesi. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 30-35.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(5), 115-132.
- Demirel, Y. (2011). İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme. *Tisk Akademi*, 6(12), 67-87.
- Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Tisk Akademi*, 4(8), 144-165.
- Devellioğlu, F. (1993). *Osmanlıca-Türkçe Sözlük*. Ankara.
- Dinç, Ü. G., & Cemaloğlu, N. (2018). İlkokul Yöneticilerinin Mizah Kullanma Tarzları ile Öğretmenlerin Stres Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 5(2), 1-37.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Algılanan Örgütsel Etik İklim ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-292.
- Dumansız, S. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Eğitiminde Mizah ve Karikatürün Kullanılması Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duncan, W. J. (1982). Humor in Management: Prospects for Administrative Practice and Research. *Academy of Management Review*, 7(1), 136-142.
- Duncan, W. J. (1985). The Superiority Theory of Humor at Work: Joking Relationships as Indicators of Formal and Informal Status Patterns in Small, Task-Oriented Groups. *Small Group Behavior*, 16(4), 556-564.

- Fındıklı, M. A. (2016). Sanal Kaytarma ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık ve Tekstil Sektörü Çalışanlarının Karşılaştırılması. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), 33-62.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS: Introducing Statistical Method*. CA: Sage Publications.
- Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H., & Basis, L. (2010). Is Good Character Good Enough? The Effects of Situational Variables on The Relationship Between Integrity and Counterproductive Work Behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(1), 73-84.
- FitzGerald, M. R. (2002). *Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style*. Unpublished doctoral dissertation. University of Cincinnati Division of Research and Advanced Studies, Ohio.
- Flippo, E. B. (1976). *Principles of Personnel Management*. New York: Mcgraw-Hill.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) In Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Fredrickson, B. L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating Positive Emotions to Optimize Health and Well-Being. *Prevention & Treatment*, 3(1), 1-25.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B. L. (2004). The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions. *Philosophical Transactions of The Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. *In Advances in Experimental Social Psychology*, 47, 1-53.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive Emotions Trigger Upward Spirals Toward Emotional Well-Being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175.

- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The Undoing Effect of Positive Emotions. *Motivation and Emotion*, 24(4), 237-258.
- Gencel, İ. E. (2007). Kolb'un Deneyimsel Öğrenme Kuramına Dayalı Öğrenme Stilleri Envanteri- III. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 120-139.
- Greenberg, J. (1990). Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Greenberg, J., & Scott, K. S. (1996). Why Do Workers Bite the Hands That Feed Them? Employee Theft as A Social Exchange Process. *Research in Organizational Behavior*, 18, 111-156.
- Gruys, M. L. (1999). *The Dimensionality of Deviant Employee Behavior in The Workplace*. Unpublished doctoral dissertation. University of Minnesota Human Resources and Industrial Relations, Minnesota.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 30-42.
- Gültaş, A. S., & Erigüç, G. (2018). Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşısı İş Davranışları: Kavramsal Bir Bakış Açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 51-68.
- Gültaş, İ., & Tüzüner, V. L. (2017). Verimlilik Karşısı İş Davranışlarının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Bilişsel Yetenek ile İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 47-61.
- Güner, U., Kalkan, P., Öz, Y., Özsoy, E. C., & Söyle, F. (2011). *Türkiye’de Cinsel Yönelim veya Cinsiyet Kimliği Temelinde Ayrımcılığın İzlenmesi Raporu*. İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Güven, S. (2013). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Saptanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, Mirror on The Wall: A Comparative Evaluation of Composite-Based

Structural Equation Modeling Methods. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 45(5), 616-632.

He, J. & Li, D. (2019). *What the Leader Said Made Me Lose Control: Leaders' Aggressive Humor and Employees' Workplace Deviance Behaviors*. In S. Jang ve Z. Zhu (Eds.), *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* (p. 249-255). China: Atlantis Press.

Henle, C. A., Reeve, C. L., & Pitts, V. E. (2010). Stealing Time at Work: Attitudes, Social Pressure, And Perceived Control as Predictors of Time Theft. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 53-67.

Isola, A., & Åstedt-Kurki, P. (1997). Humour as Experienced by Patients and Nurses in Aged Nursing in Finland. *International Journal of Nursing Practice*, 3(1), 29-33.

İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 181-201.

İyigün, N. Ö., & Çetin, C. (2012). Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisi ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(37), 15-29.

Jex, S. (2002). *Organizational Psychology*, John Wiley & Sons: New York.

Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (2. Baskı)*. Ankara: Asil.

Kanıt, R., & Baykan, U. N. (2004). Bina Yaklaşık Maliyetinin Çoklu Doğrusal Regresyon ile Belirlenmesi. *Politeknik Dergisi*, 7(4), 359-367.

Kanten, S. (2012). Çalışma Koşullarının Fiziksel - Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları ile İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), 155-167.

Kaplan, M., & Ögüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.

Karabulut, R., & Şeker, K. (2018). Belirlenmiş Değişkenlerin Vergi Gelirleri Üzerindeki Etkisi: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1049-1070.

- Karagöz, O. (2009). *İlköğretim Türkçe Öğretmenlerinin Mizah Tarzları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kayaalp, G. T., Güney, M. Ç., & Cebeci, Z. (2015). Çoklu Doğrusal Regresyon Modelinde Değişken Seçiminin Zootečniye Uygulanışı. *Çukurova Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 1-8.
- Keashly, L. (2001). Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective. *Violence and Victims*, 16(3), 233-268.
- Keklik, B., Kılıç, R., Yıldız, H., & Yıldız, B. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Örgütsel Öğrenme Kapasitesi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 129-144.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive Work Behavior as Protest. *Human Resource Management Review*, 20(1), 18-25.
- Kılıç, S. (2013). Algılanan Örgütsel Etik İklim ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Arasındaki İlişkiler. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 269-284.
- Koçak, G. (2019). *Mizah Tarzları ile Yaratıcılık Arasındaki İlişkide Yenilikçilik İkliminin Düzenleyici Rolü*. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koizumi, R., & In'nami, Y. (2013). Vocabulary Knowledge and Speaking Proficiency among Second Language Learners from Novice to Intermediate Levels. *Journal of Language Teaching & Research*, 4(5), 900-913.
- Kuiper, N. A., Martin, R. A., & Olinger, L. J. (1993). Coping Humour, Stress, And Cognitive Appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences Du Comportement*, 25(1), 81-96.
- Lau, V. C., Au, W. T., & Ho, J. M. (2003). A Qualitative and Quantitative Review of Antecedents of Counterproductive Behavior in Organizations. *Journal of Business and Psychology*, 18(1), 73-99.
- Lefcourt, H. M. (2001). *Humor: The Psychology of Living Buoyantly*. Springer Science & Business Media.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251–275
- Liu, K. W. Y. (2012). Humor Styles, Self-Esteem and Subjective Happiness. *Discovery - SS Student E-Journal*, 1, 21-41.
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.
- Martin, D. M., Rich, C. O., & Gayle, B. M. (2004). Humor Works: Communication Style and Humor Functions in Manager/Subordinate Relationships. *Southern Communication Journal*, 69, 206-222.
- Martin, R. A. (2000). *Humor and Laughter*. In A. E. Kazdin (Ed.), *Encyclopedia of Psychology*, 4, 202-204. Washington, DC: American Psychological Association and New York: Oxford University Press.
- Martin, R. A. (2001). Humor, Laughter, and Physical Health: Methodological Issues and Research Findings. *Psychological Bulletin*, 127(4), 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*, 37(1), 48-75.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J., & Douglas, S. C. (2002). Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
- Maskey, R., Fei, J., & Nguyen, H. O. (2018). Use of Exploratory Factor Analysis in Maritime Research. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 34(2), 91-111.
- McLean, L., Tingley, M., Scott, R.N., & Richards, J. (2001). Computer Terminal Work and The Benefit of Micro Breaks. *Applied Ergonomics*, 32, 225-237.
- Moretti, D. M. (1986). The Prediction of Employee Counterproductivity Through Attitude Assessment. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 134-147.

- Morreall, J. (1981). Humor and Aesthetic Education. *Journal of Aesthetic Education*, 15(1), 55-70.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (2005). *Aggression in the Workplace: A Social-Psychological Perspective*. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets (p. 13-40). American Psychological Association.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Niehoff, B. P., & Paul, R. J. (2000). Causes of Employee Theft and Strategies That HR Managers Can Use for Prevention. *The University of Michigan and In Alliance with The Society of Human Resources Management*, 39(1), 51-64.
- Oktuğ, B. Z. (2019). İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Etik Liderlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Üstlendiği Rol. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 401-417.
- Orak, O. S., Özcan, E., Emirza, E. G., & Çaylan, M. (2020). Çocuk Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mizah Tarzları, Mizah Teknikleri ve Bakımda Mizahı Kullanma Durumları. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(1), 27-35.
- Otrar, M., & Fındıklı, E. B. (2014). Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Ataşehir Örneği). *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 145-157.
- Örücü, E., Tikici, M., & Kanbur, A. (2007). Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(20), 9-31.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 7-96.
- Özdevecioğlu, M., & Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda Sabotaj: Türleri, Amaçları, Hedefleri ve Yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 95-109.

- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sonuçları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 777-796.
- Polatçı, S., & Özçalık, F. (2015). Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları ile Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Etkileşiminde Pozitif Ve Negatif Duygusallığın Aracılık Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 215-234.
- Polatçı, S., Özçalık, F., & Cindiloğlu, M. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Kişi-Örgüt Uyumunun Etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 1-12.
- Priest, R. F., & Swain, J. E. (2002). Humor and Its Implications for Leadership Effectiveness. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(2), 169-189.
- Pundt, A., & Herrmann, F. (2015). Affiliative and Aggressive Humour in Leadership and Their Relationship to Leader-Member Exchange. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 108-125.
- Rahimi, A., & Bigdeli, R. A. (2014). The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions in Second Language Learning. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 795-801.
- Recepoğlu, E. (2015). Liselerde Görev Yapan Okul Müdürlerinin Mizah Tarzları ile Öğretim Liderliği Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 4(3), 31-46.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572.
- Robinson, S. ve Greenberg, J. (1998). Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance. *Journal of Organizational Behavior*, 5, 1-30.

- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in The Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Rüzgar, N. (2018). *Çalışanların, İnsan Kaynakları Yönetimi Modelleri ile Yöneticilerinin Mizah Tarzlarına İlişkin Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Sackett, P. R. & DeVore, C. J. (2001). *Counterproductive Behaviours at Work*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil and C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology*, (p. 145-164). London: Sage.
- Sackett, P. R. (2002). The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 5-11.
- Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2005). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji Araştırmada Yöntem Problemi (SPSS Uygulamalı)*. İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Schutte, N. S. (2014). The Broaden and Build Process: Positive Affect, Ratio of Positive to Negative Affect and General Self-Efficacy. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 66-74.
- Seçer, B. (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 27-60.
- Sevim, Y., Güldeste, A., & Öner, C. (2016). Boşanan Erkeklerin Sorunları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma (Elazığ İli Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(2), 293-312.
- Shurcliff, A. (1968). Judged Humor, Arousal, And the Relief Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8(4), 360-363.
- Sökmen, A., Kenek, G., & Uğraş, E. (2019). Etik Liderlik ve Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 54(4), 1568-1582.
- Spector, P. E. (2011). The Relationship of Personality to Counterproductive Work Behavior (CWB): An Integration of Perspectives. *Human Resource Management Review*, 21(4), 342-352.

- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The Dimensionality of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460.
- Şahin, A. (2016). *İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Yönetiş İlişkilerinde Kullandıkları Mizaha İlişkin Görüşler ile Mizah İklimi, Yöneticilerin Mizah Tarzları Ve Çatışma Yönetimi Stratejileri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (6th Edition)*. Boston, MA: Pearson.
- Takma, Ç., Atil, H., & Aksakal, V. (2012). Çoklu Doğrusal Regresyon ve Yapay Sinir Ağı Modellerinin Laktasyon Süt Verimlerine Uyum Yeteneklerinin Karşılaştırılması. *Kafkas Üniversitesi, Veterinerlik Fakültesi Dergisi*, 18(6), 941-944.
- Tarkan, G., & Tepeci, M. (2006). Örgütsel Adalet ve Yönetimde Merkezileşmenin Çalışan Hırsızlığına Etkileri: Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrenci Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 137-152.
- Thorson, J. A., & Powell, F. (1999). Methodological Note on Use of the Center for Epidemiological Studies-Depression Scale with Older Samples. *Psychological Reports*, 85(3), 823-824.
- Tourish, D., & Jackson, B. (2008). Guest Editorial: Communication and Leadership: An Open Invitation to Engage. *Leadership*, 4(3), 219-225.
- Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 5(2), 146-169.
- Uysal, H. T. (2018). Çalışanlarda İşe Yabancılaşmanın Üretkenlik Karşılı İş Davranışlarına Etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 1434-1454.
- Van Doorn, O. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in A Theoretical Framework*. Unpublished master's thesis. Eindhoven University of Technology, Netherlands.

- Williams, K. E. (1997). *The Humor Matrix: A Calculus of The Entry and Intensity Variable in Friend and Mate Relationships Within A Marginalized Community*. Unpublished doctoral dissertation. Ohio State University, Ohio.
- Yam, K. C., Christian, M. S., Wei, W., Liao, Z., & Nai, J. (2018). The Mixed Blessing of Leader Sense of Humor: Examining Costs and Benefits. *Academy of Management Journal*, 61(1), 348-369.
- Yang, J., & Diefendorff, J. M. (2009). The Relations of Daily Counterproductive Workplace Behavior with Emotions, Situational Antecedents, And Personality Moderators: A Diary Study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62(2), 259-295.
- Yardımcı, İ. (2010). Mizah Kavramı ve Sanattaki Yeri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 1-41.
- Yavuzsan, Y. Ö. (2020). *Çalışanların Algıladığı Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yerlikaya, N. (2007). *Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yılmaz, K., & Altinkurt, Y. (2016). Öğretmenlerin Mizah Tarzları İle Örgütsel Sinizme İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 122-143.
- Yovetich, N. A., Dale, J. A., & Hudak, M. A. (1990). Benefits of Humor in Reduction of Threat-Induced Anxiety. *Psychological Reports*, 66(1), 51-58.
- Zeigler-Hill, V., McCabe, G. A., & Vrabel, J. K. (2016). The Dark Side of Humor: DSM-5 Pathological Personality Traits and Humor Styles. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 363.
- Zengin, T. & Gündüz, H. B. (2019). Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkisi, *Yıldız Journal of Educational Research*, 4(1), 1-21.
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G. (2013). Workplace Ostracism and Hospitality Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Political Skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.

EKLER

EK 1 VERİ TOPLAMA ARACI



EK 1

VERİ TOPLAMA ARACI

Değerli Katılımcı;

Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon programında Dr. Öğr. Üyesi Burak ÖZDEMİR danışmanlığında, Melih İPEK'in yürüttüğü yüksek lisans tez çalışması için gerekli veriyi toplamak üzere bu anket hazırlanmıştır. **Vereceğiniz bilgiler araştırma amacı dışında kullanılmayacak ve sonuçlar kesinlikle kişi ya da işletme adı verilmeden toplu halde değerlendirilecektir.** Soruları cevaplarken size en uygun olan seçeneği işaretlemeniz yeterlidir. Bize yardımcı olduğunuz için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Dr. Öğr. Üyesi Burak ÖZDEMİR
Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
bozdemir@kastamonu.edu.tr

Melih İPEK
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
melih.ipek@yahoo.com

BÖLÜM 1

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar
3. Yaşınız: ☐ 20 yaş ve altı ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 yaş ve üstü
4. Eğitim durumunuz: ☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
5. Toplam hizmet süreniz: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri
6. Şu anki kurumunuzda hizmet süreniz: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri
7. Görev unvanınız: ☐ Alt Düzey Yönetici ☐ Orta Düzey Yönetici ☐ Üst Düzey Yönetici ☐ Yönetici Olmayan Personel

BÖLÜM 2

<u>İş ortamınızdaki mevcut durumu düşünerek iş arkadaşlarınızın davranışlarına ilişkin aşağıda yer alan ifadelerin lütfen tamamını cevaplayınız.</u>		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarına kaba davranır.					
2	İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarıyla kırıncı konuşur.					
3	İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarını küçük düşürür.					
4	İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarını herkesin içinde utandırır.					

5	İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarına hakaret/küfür eder.					
6	İş arkadaşlarım iş yerindeki arkadaşlarıyla dalga geçer.					
7	İş arkadaşlarım iş yerinde dini ya da etnik söylemlerde bulunur.					
8	İş arkadaşlarım iş yerine geç gelir.					
9	İş arkadaşlarım iş yerini erken terk eder.					
10	İş arkadaşlarım çalışırken az çaba gösterir.					
11	İş arkadaşlarım daha uzun mola verirler.					
12	İş arkadaşlarım kasıtlı olarak yapabileceğinden daha yavaş çalışır.					
13	İş arkadaşlarım hasta olmadıkları halde, olduğunu söyler.					
14	İş arkadaşlarım çalışmak yerine hayal kurmaya daha çok zaman harcar.					
15	İş arkadaşlarım iş yeri kurallarına uymaz.					

BÖLÜM 3

<u>İlk bağlı olduğunuz yöneticiinize ilişkin aşağıdaki ifadeleri değerlendirirken olması gereken değil mevcut durumu dikkate alınız ve lütfen tüm maddeleri cevaplayınız.</u>		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<u>İlk bağlı olduğum yöneticim...</u>		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	... mizahı takdir eder.					
2	... olaylara mizahi açıdan bakanlara sempati duyar.					
3	... kendisine espri yapılmasından mutlu olur.					
4	... espri yapıldığı zaman güler.					
5	... şaka yapmaktan hoşlanır.					
6	... birinden hoşlanmazsa onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar.					
7	... aklına gelen komik şeyleri, insanları incitecek olsa da söyler.					
8	... mizahta başarılı olan kişileri küçük düşürmeye çalışır.					

9	... mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanmaktan hoşlanır.					
10	... mizahı, ilişkileri geliştirmek yerine, ilişkilere sınır koymak için kullanır.					
11	... espri yaparken genellikle karşısındakinin bunu nasıl kaldıracağını önemsemez.					
12	... mizah tarzıyla bizi üzer.					
13	... birisi hata yaptığında, çoğunlukla onunla dalga geçer.					
14	... çok sayıda fıkra bilir.					
15	... başkalarının yaşadığı komik olayları sıklıkla anlatır.					
16	... yaşanmış olayları mizahi bir dille anlatır.					
17	... olaylara fıkralarla tepkide bulunur.					
18	... anılarımızı komik bir dille anlatır.					
19	... insanları güldürmekten hoşlanır.					
20	... fıkraları (olay, zaman ve kişileri) değiştirerek anlatır.					
21	... okuduğu komik hikâyeleri, haberleri bizimle paylaşır.					
22	... mizah üretir.					
23	... mizah yapan kişileri güvenilir bulmaz.					
24	... mizahı mesleki değerlerle bağdaştırmaz.					
25	... kendisine espri yapan kişiye olumlu bir gözle bakmaz.					
26	... başkalarının yaptığı mizaha şüphe ile bakar.					
27	... mizah yapan kişileri uyarır.					
28	... başkalarıyla şakalaşmaz.					
29	... çok fazla gülmez.					
30	... nadiren mizah yapar.					

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Çalışma ile ilgili geri dönüş almak isterseniz mail adresinizi aşağıya yazabilirsiniz.

.....

