

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 52-90

Yıl: 2023

ISSN: 1305-7979





Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Sema AY

Alan Editörü

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Teknik Editör

Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ
INDEXLER**



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

- Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

- Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2023, Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Aşkın KESER	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Aslıhan Nakiboğlu	NİĞDE ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Gökçe ÇİÇEK CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Dr. Ulviye Tüfekçi YAMAN	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

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

Görkem TAŞKIN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Bursa Teknik Üniversitesi,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0001-6267-5247

gorkemtskn@hotmail.com

Nilüfer RÜZGAR

Dr. Öğr. Üyesi, Bursa Teknik Üniversitesi,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0002-9598-3390

nilufer.ruzgar@btu.edu.tr

ÖZET

Yöneticiler ile çalışanlar arasında kurulan iletişimin içeriği örgütler için farklı boyutlarda önem teşkil eden bir unsurdur. Çalışma ortamında yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim sürecinde etkin olarak kullanılan mizahi unsurlar, çalışanların örgüte karşı tutum ve davranışlarının şekillenmesinde etkili bir faktördür. Yöneticilerin mizahı kullanım şeklinin ve amacının çalışanlar tarafından uygun görülmemeyen biçimde olması, çalışanların örgüte yönelik sinik tutum geliştirmesine neden olabilmektedir. Yapılan bu çalışmanın amacı, Bursa ilinde yer alan otomotiv firmalarında görev yapan yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm tutumu ile ilişkisini incelemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda 13 tane hipotez geliştirilmiş ve Bursa ilinde yer alan otomotiv firmalarında görev yapan 210 beyaz yakalı çalışandan anket yoluyla veri toplanmıştır. Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi için Mizah Tarzı Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği olmak üzere iki ölçekten ve demografik sorulardan oluşan bir anket kullanılmıştır. Anket aracılığı ile toplanan veriler, SPSS 26.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde Independent Sample T Test, One Way Anova, Post Hoc, Pearson Korelasyon testleri uygulanmıştır. Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

* Bu çalışma “Yöneticilerin Mizah Tarzları ile Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki: Bursa İli Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

ilişki olduğu görülürken; yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

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

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

Görkem TAŞKIN

Graduate Student, Bursa Technical University,

Business Department,

ORCID: 0000-0001-6267-5247

gorkemtskn@hotmail.com

Nilüfer RÜZGAR

Assist. Prof. Dr., Bursa Technical University,

Business Department,

ORCID: 0000-0002-9598-3390

nilufer.ruzgar@btu.edu.tr

ABSTRACT

The content of the communication established between managers and employees is an important element for organizations in different dimensions. The humorous elements used effectively in the communication process between the managers and employees in the working environment are an effective factor in shaping the attitudes and behaviors of the employees towards the organization. The way managers use humor and its purpose in a way that is not considered appropriate by employees can cause employees to develop cynical attitudes towards the organization. The purpose of this study is to examine the relationship between the humor styles of managers working in automotive companies in Bursa and the organizational cynicism attitude of the employees. In line with the aim of the study, 13 hypotheses were developed and data were collected from 210 white-collar employees working in automotive companies located in Bursa. In order to determine the relationship between the humor styles of the managers and the organizational cynicism attitudes of the employees, a questionnaire consisting of two scales, the Humor Style Scale and the Organizational Cynicism Scale, and demographic questions was used. The data collected through the survey were analysed using the SPSS 26.0 package program. In the analysis of the data, Independent Sample T Test, One Way Anova, Post Hoc, Pearson Correlation tests were applied. As a result of the statistical analysis, between the self-enchancing humor styles of the managers and the Affective Cynicism attitudes of the employees, between the affiliative humor styles of the managers and the Cognitive and Affective Cynicism attitudes of the employees, between the self-defeating humor styles of the managers and the Cognitive Cynicism attitudes of the employees, between the aggressive humor styles of the managers and the Cognitive and Affective Cynicism attitudes of the employees while there is a statistically significant relationship between

cynicism attitudes; between the self-enhancing humor styles of the managers and the Cognitive and Behavioural cynicism attitudes of the employees, between the affiliative humor styles of the managers and the Behavioural Cynicism attitudes of the employees, between the self-defeating humor styles of the managers and the Affective and Behavioural Cynicism attitudes of the employees, between the aggressive humor styles of the managers and the Behavioural Cynicism attitudes of the employees it was found that there was no significant relationship.

Key Words: Humor, Organizational Cynicism, Management, Employee, Automotive.

1) GİRİŞ

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

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

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

Yapılan istatistiksel analizlerin sonucunda yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken; yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

2) MİZAH KAVRAMI ve TARİHÇESİ

Bireylerin sosyal yaşantısında önemli bir yer tutan mizah kavramı, geçmişten günümüze kadar olan süreçte sosyal bilimler alanında popüler araştırma konularından biri olmuştur (Yerlikaya, 2007, s. 8). Kavramın özünde bireyler arasındaki etkileşimi kolaylaştıran unsurlar yer almaktadır. Mizah, temelde bireyler arası ilişkilerde sosyalleşmeyi kolaylaştıran eğlence ve hoşgörü gibi kavramları içermektedir. Bu kavramlar neticesinde mizah, kendine has bir anlam kazanmakta ve gelişimini sürdürebilmektedir (Öngören, 1998, s. 15). Mizah yapısı itibarı ile toplumun ve bireyin şekillenmesinde önem teşkil eden pek çok unsurla ilişkili olmakla birlikte farklı kavramların etkisiyle gelişim göstermektedir (Alay, 2019, s. 27).

Batı kaynaklı görüşlere göre mizah hakkındaki düşünceler milattan öncesi döneme kadar uzanmaktadır (Heath, 1998, s. 3). Antik Yunan filozoflarından biri olan Platon'un (M.Ö. 427-348) mizah hakkındaki görüşleri olumsuz yöndedir (Çimen, 2011, s. 4). Platon'un öğrencisi olan Aristoteles de hocasının düşüncelerine benzer olarak mizaha yönelik olumsuz bir tutuma sahiptir (Provine, 2001, s. 13). Antik Yunan döneminde olduğu gibi Rönesans ve Aydınlanma Çağlarına fikirleriyle katkıda bulunan bazı düşünürler de mizah ve gülmeye yönelik tanımlamalarda bulunmuşlardır (Provine, 2001, s. 14-15; Öngören, 1998, s. 20-21). Aydınlanma çağı filozofu olan Hobbes, gülme eyleminin diğer kişilere karşı hissedilen üstünlük duygusunun etkisiyle ve itibar elde etme gayesiyle bağlantılı olduğunu savunurken, Immanuel Kant ise gülmenin kaygılandırıcı bir durumun aniden yok olmasının sonucunda gülme durumunun ortaya çıktığını ifade etmiştir (Provine, 2001, s. 14-15).

2.1) Mizah Tarzları

Literatürde mizah tarzlarına yönelik en fazla kabul görülen model Martin ve diğ. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Modelde, katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah tarzları olumlu mizah tarzları; saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzları ise olumsuz mizah tarzları olarak sınıflandırılmıştır.

Katılımcı mizah tarzı, temelde düşmanlığa yer vermeyen, onaylayıcı bir karakteri ifade etmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 53). Katılımcı mizah tarzına sahip olan kişiler, başkalarıyla şakalaşmakta ve fikir paylaşımı yapmakta zorluk çekmemektedirler. İletişim hâlinde oldukları bireylere karşı ilişkilerini kuvvetlendirmeye yönelik çabaları bulunmaktadır. Belli bir kesimin veya grubun anlayabileceği komik hikâyeler ve kötü niyet içermeyen pratik şakalar yapmaktadırlar (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 59).

Kendini geliştirici mizah, kişiyi olumsuz ruh hallerine karşı koruyucu bir görev üstlenmektedir. Kişinin kendi benliğine karşı saygılı olmasında ve olumlu duygular taşımada pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır kendini geliştirici mizah tarzı, savunma mekanizmalarını en çok vurgulayan tarzıdır. Kişinin olumsuz duygulara karşı mücadelesinde savunma mekanizması olarak mizahın önemine vurgu yaptığından dolayı Freudyan tanıma en uygun mizah tarzı olduğu ifade edilmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 53-54).

Saldırgan mizah, kişinin kendisini tatmin etmek için diğer bireylerin kimliklerine saygı göstermeme, iğneleme ve aşağılama gibi unsurlarla ilişkili olan bir mizah tarzıdır. Başkalarının duygularını incitme ve yabancılaştırma potansiyeli olan bu mizah tarzı, olumsuz mizah tarzlarından biri olarak görülmektedir (Martin ve diğ, 2003, s. 54). Saldırgan mizah tarzı, nevrotizm ve düşmanlık gibi kavramlarla pozitif yönde ilişkilidir (Yerlikaya, 2009, s. 32).

Kendini yıkıcı mizah tarzına sahip kişiler, mizahı kendi benliğini geri planda tutarak kullanmaktadırlar. Kişi, kendini küçük düşürerek ve alaya alarak iletişim hâlinde bulunduğu bireylere karşı kabul görmeye çalışmaktadır. Kendini yıkıcı mizah tarzını kullanan kişiler, kendilerini aşağılayarak iletişim hâlinde oldukları kişileri neşelendirme amacı gütmektedirler (Yerlikaya, 2009, s. 32- 33).

2.2) Örgütlerde Mizah

Örgütlerde mizah kavramının iş yerinde mizah kullanımının sağladığı faydaların keşfedilmesiyle birlikte bir araştırma konusu olarak değer görmeye başlaması yeni bir olgudur (Balazs ve diğ, 2017, s. 38). Örgüt içerisinde mizah kullanımının örgüt bünyesinde yer alan çalışanlara yönelik de faydaları bulunmaktadır. Örgüt bünyesi kapsamında yöneticilerin mizahı olumlu yönde kullanması, çalışanların yaratıcılık seviyesinin artmasında olumlu etkisi olduğu ifade edilmektedir (Çetinkaya ve Şener, 2016, s. 215).

3) SINİZM KAVRAMI ve TARİHÇESİ

Sinizm kavramı üzerinde çalışan araştırmacılar, kavrama yönelik bir açıklama getirmek istediklerinde sinik kişileri; insanların kendi çıkarlarını önceliklediklerini düşünen, zor beğenen ve herhangi bir duruma karşı ön yargıyla yaklaşan kişiler olarak tanımlamaktadırlar. Bireylerin amaçlarına yönelik geliştirilen olumsuz tutum da sinizm kavramı ile ilişkilidir (Çetinkaya ve Özkara, 2015, s. 75). Kökeni milattan öncesi döneme kadar uzanan sinizm kavramının tam

olarak neyi ifade ettiği konusunda araştırmacılar tarafından bir fikir birliği sağlanamamıştır (Eaton, 2000, s. 2).

Atinalı Antisthenes (M.Ö. 444-368), insanın erdem ve mutluluğa erişebilmesi için özgürlüğünü ve bağımsızlığını savunması gerektiğini öne süren bir okul kurmuştur. Okul, insanların erdemli olması için tüm tutkularından arınması gerektiğini ifade etmekle birlikte hazza ve arzulara karşı saplantılı olmaması gerektiğini savunmaktadır (Hançerlioğlu, 1995, s.63). Antisthenes tarihte bilinen ilk sinik kişi olsa da sinizm kavramı, Diogenes (M.Ö. 412-323) ile özdeşleşmiştir. Sofist ve kompleks olmayan bir yaşam sürmek, tarihteki ilk siniklerin temel hedeflerinden biri olmuştur. (Kart, 2015, s.74-75).

3.1) Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, bireyin yer aldığı örgütün samimiyet ve dürüstlük gibi erdemli ilkelerden yoksun olduğunu düşünmesi ve bu duruma paralel olarak da örgüte karşı geliştirdiği olumsuz tutumu ifade etmektedir (Dean ve diğ, 1998, s. 346). Örgütsel sinizme sahip kişiler, örgütün yönetim kademesi tarafından yapılan tavsiyelere karşı olumsuz bir tutuma sahiptirler. Örgüt bünyesinde değişikliklerin hedeflenen noktaya ulaşamamasının değişim yapmak isteyen kişilerin beceriksizliğinden kaynaklandığına inanmaktadır (Eaton, 2000, s. 3).

Örgütsel sinizmi oluşturan kişisel ve örgütsel etkenler bulunmaktadır. Kişisel etkenler yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve hiyerarşi gibi unsurlarla ifade edilirken örgütsel etkenler ise örgütsel adalet, örgütsel politika ve psikolojik sözleşme ihlali olarak tanımlanmaktadır (Kalağan, 2009, s. 67-79).

3.2) Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm kavramı iş görenlerin yer aldıkları örgüte yönelik içselleştirdikleri olumsuz tutumu ifade etmektedir. Örgüte yönelik kişinin sahip olduğu bu olumsuz tutumun, diğer tutumlarda olduğu gibi üç farklı boyutu (Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal) bulunmaktadır (Dean ve diğ, 1998, s. 345).

Örgütsel sinizmin Bilişsel Boyutu, iş görenlerin buldukları örgütün dürüstlük ve adaletten yoksun olduğuna dair sahip oldukları olumsuz tutumu ifade etmektedir. Örgütsel sinizme sahip çalışanlar, örgütte hayata geçirilen uygulamaları da hoş karşılamamaktadırlar (Dean ve diğ, 1998, s. 344). Sinik kişilerin başkalarına yönelik tutumlarının olumsuz olması, diğer çalışanların erdemli davranışlar gerçekteştirmediklerini düşünmeleri ve örgütlerine karşı

güvenlerini kaybetmeleri gibi bazı durumlar örgütsel sinizmin başlangıç aşaması olarak ifade edilmektedir (Köse, 2018, s. 108).

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

Örgütsel sinizmin Davranışsal Boyutu, kişinin benimsediği inanç ve duygular neticesinde sergilediği olumsuz davranışları kapsamaktadır (Torun, 2016, s.50). Sinik tutuma sahip olan çalışanlar örgüte yönelik sert eleştiriler yapmakla birlikte eleştirilerinde örgüt içerisinde adalet ve erdem gibi bazı değerlerin eksikliğine vurgu yapmaktadırlar. Bu bireyler, örgütün belirlediği hedeflere ulaşabileceğine inanmamakta ve örgüte yönelik kırıcı açıklamalarda bulunmaktadır (Brandes, 1997, s. 34-35). Sinik çalışanlar kendilerini ifade edebilmek için mizahı alay etme amacıyla etkin bir şekilde kullanmaktadırlar (Dean ve diğ, 1998, s. 346).

4) YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma kapsamında otomotiv sektörü çalışanları evren olarak alınmış olup zaman ve bütçe açısından otomotiv sektörünün tamamına ulaşmak mümkün olamayacağı için Bursa ili otomotiv sektöründe çalışan beyaz yaka çalışanlar örneklem olarak belirlenmiştir. Örnekleme yöntemi olarak, araştırmacıya erişim kolaylığı sağlamasından dolayı araştırmaya hız kazandırdığı için, elverişlilik (convenience) örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu çalışmada da araştırmacının Bursa ilinde ikamet etmesinden dolayı Bursa'daki otomotiv sektörü erişim anlamında en elverişli sektör olmasından dolayı örneklem olarak seçilmiştir. Çalışma kapsamında 210 beyaz yakalı personelden anket yoluyla veri toplanmıştır.

Otomotiv sektörü, küresel boyutta önemli bir yere sahip olmakla birlikte katma değer üreten ve dinamik bir yapıya sahiptir. Buna ek olarak, başta küresel ısınma olmak üzere günümüzde problem teşkil eden çeşitli çevre sorunları, yenilenebilir enerji kaynaklarının ön plana çıkmasını sağlamış ve bu durum otomotiv sektörünün kaçınılmaz bir değişim süreci içerisine girmesine neden olmuştur. Bu kapsamda bu çalışmada otomotiv sektörünün örneklem

olarak belirlenmesinin hem sektördeki profesyonellere hem de araştırmacılara güncel problemlerle başa çıkma ve değişim sürecini yönetme konusunda katkı sağlayacağı düşünölmüştür.

Bununla beraber, otomotiv yan sanayii örgütleri açısından Bursa ili, Avrupa'nın en önemli otomotiv kümelenme alanlarından biri olarak ifade edilmektedir (European Commission, 2007, s. 61). Türkiye'nin otomotiv yan sanayi ihracatının yıllar içerisinde artış göstermesinde Bursa ili otomotiv yan sanayi örgütlerinin payının yüksek olduğu düşünölmektedir (Karakuş, 2022, s. 43-44).

Demografik sorular, Mizah Tarzları Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinden oluşan anket formları, potansiyel katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiş olup elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programında analiz edilmiştir.

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

4.1) Çalışmanın Önemi ve Orijinalliği

Hem uluslararası hem de ulusal literatürde mizah tarzları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısının son derece kısıtlı olduğu görölmektedir. Öte yandan otomotiv sektörünü bu kavramlar çerçevesinde araştıran çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda, her ne kadar bu durum mevcut çalışmanın bulgularını literatürdeki çalışmalarla karşılaştırma bağlamında bir kısıt teşkil etmiş olsa da çalışmanın orijinallik teşkil ettiği düşünölmekte ve literatüre katkı sağlamanın yanı sıra hem alandaki araştırmacılara hem de sektördeki profesyonellere ışık tutması beklenmektedir.

Çetinkaya ve Şener (2016)'in yaptıkları çalışmada da yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Fakat yapılan çalışma, devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile gerçekleştirilmiştir. Hem ulusal hem de uluslararası literatürde yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumu arasındaki ilişkinin otomotiv sektörü ele alınarak yapılan

bir araştırma bulunmamaktadır. Bu durumun, mevcut çalışmanın diğer yapılan çalışmalardan ayıran bir özellik olduğu düşünülmektedir.

4.2) Hipotezler

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

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

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

H2: *Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H3: *Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H4: *Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H5: *Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H6: *Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H7: *Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H8: *Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H9: *Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

H10: *Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*

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

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

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

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

Araştırmada, ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına ait cronbach's alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Güvenilirlik analizi, bir ankette bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koyan bir kavramdır. Yapılan güvenilirlik analizlerinde α katsayısının 0,70 üzeri olması beklenmektedir (Pallant, 2020). Buna göre araştırmada kullanılan tüm ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Cronbach's Alpha Değerleri

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

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

Verilerin analizi SPSS 26.0 Paket Programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Kategorik değişkenler sayı ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Sayısal değişkenlerde normal dağılım, çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak bulunmuş olup Tablo 2'de verilmiştir. Normal dağılımın kurallarına göre çarpıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Bu kapsamda Tablo 2'deki Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarının normal dağılıma uyduğu görülmüştür.

Tablo 2: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

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

Yapılan araştırmaya zenginlik katması ve konuyu farklı perspektiflerden değerlendirme imkânı sağlaması adına katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim ve sektör tecrübesi gibi demografik özelliklerinin de ele alındığı istatistiksel analizlere çalışmada yer verilmiştir. Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarının normallik varsayımını karşılandığı için, cinsiyet ve medeni duruma göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T Test kullanılmıştır. Yaş, eğitim ve sektör tecrübesine göre ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise One Way Anova Testi kullanılmıştır. Grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda, ortalama puanlarının çoklu karşılaştırılmasında Benferroni testi, grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise Dunnet C testi kullanılmıştır. Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutlarına arasındaki ilişkinin incelenmesinde Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı; 0.00-0.30 arası düşük, 0.30-0.70 arası orta ve 0.70-1.00 arası ise yüksek düzeyde bir ilişki olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2020). Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm tutumlarıyla ilişkisi ise basit doğrusal regresyon analizi ile incelenmiştir. Tüm çalışmada anlamlılık düzeyleri 0,05 ve 0,01 değerleri dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

4.5) Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

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

Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

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

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

4.6) Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikî bulgular incelenmiş olup, Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikî Bulgular

Ölçekler ve Alt boyutları	N	Minimum	Maximum	Ort./Top. Puan	S.S.
Mizah Tarzı Ölçeği	210	1,00	5,00	2,81	0,42
Kendini geliştirici mizah	210	1,00	5,00	2,99	0,66
Katılımcı mizah	210	1,00	5,00	3,22	0,76
Kendini yıkıcı mizah	210	1,00	5,00	2,45	0,65
Saldırgan mizah	210	1,00	5,00	2,58	0,73
Örgütsel Sinizm Ölçeği	210	1,00	5,00	34,38	10,86
Bilişsel Sinizm	210	1,00	5,00	14,47	4,79
Duyuşsal Sinizm	210	1,00	5,00	8,75	4,12
Davranışsal Sinizm	210	1,00	5,00	11,16	4,20

NOT: Ort.: Ortalama, S.S.: Standart sapma

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

Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ortalama puanı 2,99 olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

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

Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ortalama puanı 2,45 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı puanlarının düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ortalama puanı 2,58 olarak bulunmuştur. Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

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

Katılımcıların Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları ortalama puanı 14,47 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları bağlamında 0-12,5 arası düşük,

12,5-17,5 arası orta ve 17,5-25 arası ise yüksek düzeyde Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumu ifade etmektedir. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların Bilişsel Sinizm alt boyutuna ilişkin tutumları puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

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

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

4.7) Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

Katılımcıların medeni durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

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

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, t: Independent Sample T Testi

Katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerinin kendini yıkıcı mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Katılımcıların medeni durumlarına göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0,05$).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

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

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, t: Independent Sample T Testi

Katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerinin katılımcı mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$). Katılımcıların cinsiyetlerine göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0,05$). Kadın katılımcıların yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzına ilişkin algılarının puanları, erkek katılımcıların yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzına ilişkin algılarının puanlarından istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara

göre; katılımcıların cinsiyetleri ile yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

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

Katılımcıların yaş gruplarına göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 7’te verilmiştir.

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

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

Tablo 7: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

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

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

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

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

Katılımcıların eğitim durumuna göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı, katılımcı mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p > 0,05$).

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

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Mizah Tarzı Ölçeği ve Mizah Tarzı Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 9’da verilmiştir.

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre yöneticilerinin kendini geliştirici mizah tarzı ve saldırgan mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre yöneticilerinin katılımcı mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı alt boyutlarına ilişkin algılarının puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 9: Katılımcıların Sektördeki Tecrübelerine Göre Mizah Tarzı Ölçeği ve Mizah Tarzı Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

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

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

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

Katılımcıların sektördeki tecrübelerine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt boyutları puanlarının karşılaştırılması Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Sektördeki Tecrübelerine Göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Alt Boyutları Puanlarının Karşılaştırılması

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

NOT: * $p<0,05$, ** $p<0,05$, F: One Way Anova Testi, Fark: Post Hoc Testleri

4.8) Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutlarına Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçekler ve ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişki düzeylerinin incelenmesi Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: Ölçekler ve Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişki Düzeylerinin İncelenmesi

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

NOT: * $p < 0,05$, ** $p < 0,05$, r : Korelasyon katsayısı,

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin genel bir kısmı kabul edildiği için yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumda “Yöneticilerin mizah tarzları ile

çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.” biçimindeki H₀ hipotezi reddedilmektedir, “*Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*” biçimindeki H₁ hipotezi kabul edilmektedir.

Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$) Bu durumda “*Yöneticilerin kendini geliştirici mizah ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*” biçimindeki H₂ hipotezi reddedilmektedir, “*Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*” biçimindeki H₃ hipotezi kabul edilmektedir, “*Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*” biçimindeki H₄ hipotezi reddedilmektedir.

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

Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda “*Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*” biçimindeki H₈ hipotezi kabul edilmektedir, “*Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.*” biçimindeki H₉

hipotezi reddedilmektedir, “*Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{10} hipotezi reddedilmektedir.

Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Ancak yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki görülmüştür ($p<0,05$). Bu durumda “*Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{11} hipotezi kabul edilmektedir, “*Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{12} hipotezi kabul edilmektedir, “*Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.*” biçimindeki H_{13} hipotezi reddedilmektedir (Tablo 12).

Tablo 12: Hipotez Kabul Edilme ve Reddedilmesi Durumu

	Hipotez	Kabul	Red
H0	Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.		✓
H1	Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H2	Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H3	Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H4	Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H5	Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H6	Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H7	Yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H8	Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H9	Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H10	Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓
H11	Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H12	Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	✓	
H13	Yöneticilerin saldırgan mizah tarzı ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.		✓

Çalışanların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu

görülmüştür ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzı ve katılımcı mizah tarzı puanları arttıkça, çalışanların örgütsel sinizm tutumu puanları azalacaktır.

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

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

Bu çalışmada bağımsız değişkenler, yöneticilerin kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzlarıdır. Yöneticilerin kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzlarının katılımcıların Örgütsel Sinizm tutumlarına etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Kurulan çoklu regresyon analizinde modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür, $F(4,205)=12,25, p<0,01$. Yöneticilerin kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzları alt boyutları, çalışanların örgütsel sinizm tutumu puanlarındaki değişimlerin %17,7'sini açıklamaktadır.

Tablo 13: Yöneticilerin Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Kendini Yıkıcı Mizah ve Saldırgan Mizah Tarzlarının Katılımcıların Örgütsel Sinizm Tutumlarıyla İlişkisinin İncelenmesi

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

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

NOT: Bağımlı değişken: Örgütsel Sinizm

Katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Ancak katılımcıların örgütsel sinizm tutumları ile yöneticilerin katılımcı mizah tarzı, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu modelde, yöneticilerin katılımcı mizah tarzı puanları arttıkça, katılımcıların örgütsel sinizm tutumu puanlarının azalacağını göstermektedir. Ayrıca sonuçlar; yöneticilerin kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah tarzı puanları arttıkça, katılımcıların örgütsel sinizm tutumu puanlarının artacağını göstermektedir.

5) TARTIŞMA

Yapılan literatür taramasında hem uluslararası hem de ulusal literatürde örgütsel mizah ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların son derece kısıtlı olduğu görülmüştür. Bu bağlamda yapılan literatür taramasında kavramlarla ilişkili çalışmalara bu bölümde yer verilmeye çalışılmıştır.

Tremblay (2016)'nın, gerçekleştirdiği çalışmada elde ettiği bulgular sonucunda çalışanların kapsayıcılık algısı, saldırgan mizah ikliminden olumlu mizah iklimine göre daha çok etkilenmektedir.

Gkorezis ve diğ. (2014)'nin yaptıkları araştırmada, lider-üye etkileşiminin liderlerin pozitif mizahı benimsemesi ile işgörenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkide tam aracı rolde bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Byrne ve Hochwarter (2008)'in, yürüttükleri araştırmada elde ettikleri sonuca göre, düşük örgütsel sinizm tutumuna sahip olan kişilerin algılanan örgütsel destek performansı artış gösterdikçe bu duruma paralel olarak genel performansı da artmaktadır.

Altınkurt ve Yılmaz (2016)'nın, öğretmenlerin sahip olduğu mizah tarzı ile örgütsel sinizm düzeylerinin incelendiği çalışmasında elde edilen veriler ışığında kendini yıkıcı mizah tarzının Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Sinizmi anlamlı düzeyde arttırdığı, katılımcı mizah tarzının ise azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çetinkaya ve Şener (2016)'in yaptıkları çalışma sonucunda ise, yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Cemaloğlu ve diğ. (2014)'ün yapmış olduğu araştırmada elde edilen sonuca göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler orta düzeyde örgütsel sinizm tutumuna sahiplerdir ve müdürlerin mizahi eylemleri, öğretmenlerin sinizm tutumları üzerinde etkili olmaktadır.

Yapılan mevcut araştırma kapsamında, yöneticilerin mizah tarzı ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulguya göre yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm alt boyutları ile bazı noktalarda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çetinkaya ve Şener (2016)'in yaptığı çalışmada ise, yöneticilerin mizah davranışlarına yönelik çalışanların negatif algıları ile çalışanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Mevcut iki araştırmada elde edilen bulguların bazı noktalarda farklılık göstermesinde örneklem olarak farklı sektörler ve illerin seçilmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

6) SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsanlar gerek günlük hayatında gerekse iş hayatında mizahı farklı amaçlar için kullanmaktadırlar. Fakat, mizah kavramı öznel ve değişken bir yapıda olması nedeniyle akademik çalışmalarda farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Literatürde mizah kavramının farklı şekillerde sınıflandırılması ve mizah olgusuna yönelik çok çeşitli ve boyutlu içeriklerin bulunması, mizah konusunda genellemelere ulaşmayı zorlaştırmaktadır.

Literatürde sinizmin bir türü olarak ele alınan örgütsel sinizm kavramı bireyin, algısının değişmesinde etkili olan farklı faktörlerin etkisiyle bulunduğu örgüte yönelik geliştirdiği olumsuz düşüncelerdir. Örgüte yönelik olumsuz düşüncelerin güçlenmesine katkı sağlayan bazı durumların bir arada bulunması sinizmin artış göstermesinde etkili olmasına rağmen, algı ve tutumların öznel yargılardan meydana gelmesi nedeniyle bireylerde sinizm durumu her zaman oluşmamaktadır.

Hem uluslararası hem de ulusal literatürde mizah tarzları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sayısının son derece kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu duruma paralel olarak, otomotiv sektörünü bu kavramlar çerçevesinde araştıran çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda, her ne kadar bu durum mevcut çalışmanın bulgularını literatürdeki çalışmalarla karşılaştırma bağlamında bir kısıt teşkil etmiş olsa da çalışmanın orijinallik teşkil ettiği düşünülmekte ve yazına katkı sağlamanın yanı sıra hem alandaki araştırmacılara hem de sektördeki profesyonellere yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda, yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Duyuşsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken; yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzları ile çalışanların Bilişsel ve Davranışsal sinizm tutumları arasında, yöneticilerin katılımcı mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzları ile çalışanların Duyuşsal ve Davranışsal Sinizm tutumları arasında, yöneticilerin saldırgan mizah tarzları ile çalışanların Davranışsal Sinizm tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Diğer sektörlerde olduğu gibi otomotiv sektöründe görev yapan yöneticiler de mizah kullanımına başvurabilmektedirler. Fakat otomotiv sektöründe yaşanan farklı gelişmeler, yöneticileri mizahı olumsuz yönde kullanmaya teşvik edebilmektedir. Yapılan araştırmada,

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

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

Çalışanların buldukları örgüte karşı sinik tutumda olmaması için yöneticilerin ve örgütlerin bazı konularda düzenlemeler yapması gerekli görülmektedir. İletişim sürecinde yöneticilerin mizahın işlevlerinden etkin olarak yararlanabilmesi için, kurumsal iletişim uzmanlarından görüş ve tavsiye almaları, örgüt içerisinde mizahın olumlu yönde kullanımının yaygınlaşmasında etkili olabilecektir. Örgütlerin yöneticiler ve çalışanlar arasındaki uyumu sağlayabilmesi için örgütün sahip olduğu kültürü de göz önünde bulundurarak yenilikçi uygulamaları hayata geçirmeleri önem teşkil etmektedir.

Yapılan bu çalışmanın örnekleme Bursa ilindeki otomotiv firmaları ile sınırlı tutulmuştur. İleride yapılacak çalışmalarda, araştırmacıların farklı sektörlerde ve farklı illerde araştırma yaparak konunun daha geniş bir perspektiften ele alınmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Böylece, yöneticilerin mizah tarzı ile çalışanların örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar arasında karşılaştırma yapmak da mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Alay, O. (2019). Mizah Kavramı ve Mizahın Tarihsel Süreci. *Türk Dili Dergisi*, 22-30.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin Mizah Tarzları İle Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 122-143.
- Balazs, S., Kuchinka, D. G., Mantz, T., & Bracken, D. (2017). Creating An Innovative Workplace: Effects of Humor Style and Supervisor Support. *European Journal of Management*, 37-48.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences. *Doktora Tezi*. The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *Eastern Academy of Management Proceedings*, 150-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Levels of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 54-72.
- Cemaloğlu, N., Kalkan, F., Dağlı, E., & Çilek, A. (2014). Examining the Relation between Humor Acts of School Principals and Teachers' Exposure Level to Mobbing and Organizational Cynicism Based on the Perceptions of Teachers. *International Journal of Teaching and Education*, 2-17.
- Çetinkaya, F. F., & Özkara, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 72-91.
- Çetinkaya, F. F., & Şener, E. (2016). Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 207-221.
- Çimen, B. (2011). Devlet ve Özel Okullarda Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Öğretim Sürecinde Mizah Kullanma Yeterlilikleri Konusunda Algılarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 341-352.
- Eaton, J. A. (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. *Master of Arts*. Toronto: York University.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- European Commission, (2007). Innovation Cluster in Europe: A Statistical Analysis and Overview of Current Policy Support. Enterprise and Industry Directorate-General, DG Enterprise and Industry Report.
- Gkorezis, P., Petridou, E., & Xanthiakos, P. (2014). Leader Positive Humor and Organizational Cynicism: LMX as a Mediator. *Leadership & Organization Development Journal*, 305-315.
- Hançerlioğlu, O. (1995). *Dört Bin Yıllık Düşünce, Sanat ve Bilim Tarihinin Klasik Yapıtları Üzerine Eleştirel İnceleme*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Heath, R. L. (1998). Humor Following Cerebrovascular Accident. *Unpublished Doctoral Dissertation*. University of Kentucky, UMI, Dissertation Information Service.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Antalya, Türkiye: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karakuş, B. (2022). Türkiye'de Uygulanan Ar-ge ve İnovasyon Politikalarının Özel Sektör Üzerindeki Etkisi: Bursa Otomotiv Sektörü Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Balıkesir, Türkiye: Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kart, M. E. (2015). *Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Köklü, N. (1995). Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences*, 81-93.
- Köse, S. (2018). Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Doktora Tezi*. Sakarya, Türkiye: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual Differences in Uses of Humor and Their Relation to Psychological Well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 48-75.
- Öngören, F. (1998). *Cumhuriyet'in 75. Yılında Türk Mizahı ve Hicvi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Pallant, J. (2020). SPSS Kullanma Kılavuzu (3. baskı). (S. Balcı, & B. Ahi, Çev.) Anı Yayınları.
- Provine, R. (2001). *Laughter: A Scientific Investigation*. New York: Penguin Press.
- Puhlik-Doris, P., & Martin, R. (1999). A New Measure of Humor: Distinguishing Adjusted from Maladjusted Humor. Sense of Humor: Further Explorations of a Personality Characteristic. *Symposium Conducted at the 11th International Society for Humor Studies*. Oakland, CA.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 58-69.
- Tabachnich, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.

- Torun, Y. (2016). Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tremblay, M. (2016). Humor in Teams: Multilevel Relationships Between Humor Climate, Inclusion, Trust, and Citizenship Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 363–378.
- Yerlikaya, E. E. (2003). Mizah Tarzları Ölçeği'nin (The Humor Styles Questionnaire) Uyarlama Çalışması. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana, Türkiye: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yerlikaya, E. E. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Algılanan Stres, Kaygı ve Depresyon Düzeyleri Arasında İlişkinin İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yerlikaya, N. (2007). Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukuroca Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.