



Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi

*The Effects of Manager's Humor Styles on Organizational Cynicism
Perception of Employees*

F. Ferhat ÇETİNKAYA

Ahi Evran Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü, Kırşehir, Türkiye
ffcetinkaya@gmail.com

Emine ŞENER

Ahi Evran Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü, Kırşehir, Türkiye
eminesener@gmail.com

Özet

Yönetici davranışları örgütlerde çalışan davranışlarını şekillendirme ve değiştirme gibi bir fonksiyona sahiptir. Bu çalışmada, yöneticilerin mizahi olarak, çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile çalışanların sergilediği sinik tablo (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma bir devlet üniversitesinde 2016 yılında görev yapan 206 öğretim elemanı ile nicel veri toplama araçları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde, korelasyon ve regresyon analizi yapılarak araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırma sonucunda; yöneticilerin mizah tarzları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel sinizmdeki %20'lik bir değişim yöneticilerin mizah tarzları ile açıklanmaktadır ($F=10,281$, $p=0,000$). Pozitif örgütsel davranışların artırılması amacıyla, pozitif mizahı örgütlerde gerek yöneticiler gerekse diğer çalışanlar tarafından kullanılması gereken bir enstrüman olarak önerdiğimiz çalışmada, pozitif ve negatif mizah ile diğer örgütsel değişkenler arasındaki ilişkilerin inceleneceği, mizahı bir örgüt kültürü haline getirecek önerilerin geliştirileceği nitel ve nicel çalışmalar yapılması da önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Pozitif Psikoloji, Mizah Tarzları, Örgütsel Sinizm, Yönetici Davranışları.

Abstract

Manager's behaviors in organizations have such a potential as to shape and change the behaviors of employees. In this study, the presence of a relationship of a cynical picture exhibited by employees as well as how managers are perceived by employees from the point of view of humor have been introduced. The study was conducted by means of quantitative data collection tools in 2016 at a public university with the participation of 206 instructors. Research hypotheses have been tested using correlation and regression analysis on the collected data. At the end of the study, a correlation has been found to exist between the humorous behaviors of managers and

organizational cynicism. As a result of the regression analysis that has been made, a 20% of change in organizational cynicism is explained through the humorous behaviors of managers. So as to increase positive organizational behaviors, this study has been recommended as an instrument to be used by both managers and other employees in humorous organizations, and to this end it is suggested that more qualitative and quantitative research be carried out in order to study the relationship between humor and other organizational variables and put forth suggestions that will make humor the essence of the organizational culture.

Keywords: *Positive Psychology, Humor Styles, Organizational Cynicism, Manager's behaviors*

1. Giriş

“Mizah yoksunluğu, alçakgönüllülük yoksunluğudur, bilinç aydınlığından yoksunluktur, kişinin kendisiyle çok dolu olmasıdır, kendisini aldatmasıdır, çok sert ya da çok saldırgan olmaktır.”
(Sponville, 2015, s. 283).

Örgütsel düzeyde duygular artık görmezden gelinen ya da küçümsenen bir husus olmaktan çıkmış aksine son yıllarda yapılan çalışmaların artmasıyla ilgi odağı olmuştur. Duyguların büyük oranda negatif tarafıyla ilgilenen örgütsel davranış alanında duyguların yönetimini içeren duygusal zekaya ilişkin çalışmaların yoğunlaşması ile empati, iyimserlik, minnettarlık, alçakgönüllülük, sadakat, nezaket, affetme, minnet, hoşgörü ve mizah gibi erdemler de üzerinde çalışmaların yaygınlaştığı konular olmuştur. Aynı noktadan hareketle ivme kazanan pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış alanı sözü edilen kavramların gerek bireylerin gerekse örgütlerin üzerindeki olumlu etkilerini kanıtlayan yaklaşımlar ileri sürmektedir. Bu doğrultuda hem bir erdem hem de pozitif örgütsel davranış olarak ele alınan mizah bu çalışmanın temel değişkenlerinden biridir. Araştırmanın diğer değişkeni olan sinizm üzerine oldukça fazla çalışma yapılmış olmakla birlikte bu çalışmada, örgüte karşı sinik tutum sergileyen iş görenler ile yöneticilerinin mizah davranışı arasında bir ilişkinin olup olmadığı belirlenecektir. Ayrıca çalışmada yöneticilerin kullandıkları mizah tarzlarının çalışanların sinizm algısına etkisi ortaya konulacaktır. Yönetici özelliklerinin örgüt doku ve kültürünü derinden etkileyeceği savıyla, yöneticinin örgüt içinde sergilediği pozitif tutumun çalışanların pozitif tutum sergilemesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında mizah ve sinizme ilişkin literatür özeti sunulduktan sonra, çalışmanın yöntemi, kullanılan araçlar, bulgular ve edilen sonuçlara ilişkin öneriler yer almaktadır.

2. Literatür Özeti

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm ile ilgili tanımlara baktığımızda, literatürde çeşitli tanımların yer aldığı görülmektedir. Bir yaşam felsefesi olarak sinizm, dünya işlerinden uzaklaşma, dünyadaki nimetlerden uzak durma; gündelik yaşam felsefesi olarak da konuşmada dobralık, eylemde sakınmazlık ile ayıp tanımazlıktan yana olmadır (Ulaş, 2002). Sinizm; zor beğenen, memnuniyetsiz, olaylara sürekli eleştirel yaklaşan, menfaat düşkünü ve olumsuz düşüncelerle dolu olarak nitelendiren kişilere atfedilen bir düşünce akımıdır. Sinizmin temel düşüncesini insanların dürüstlük, adalet gibi olumlu kişilik özelliklerini kendi kişisel çıkarları için ikinci planda bırakması oluşturmaktadır. Sinizm,

bireylerin kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi örgütsel özellikler de sinizme neden olabilmektedir (Eaton, 2000).

Sinizm, güvensizlik temeline dayanan, insanlara düşmanca ve kuşkuyla bakmayı kapsayan ahlaki karar vermenin hem genel hem de özel boyutu olarak tanımlanmaktadır (Turner ve Valentine, 2001). Dean (1995) sinizmi, kişilerin örgütlerine karşı geliştirdiği, örgüt yönetiminin beklentileri karşılamayacağına dair inançlarını kapsayan negatif bakış açıları olarak tanımlamıştır (Dean, 1995). Efilti ve diğerleri (2008), sinizm felsefesinin özelliklerini, inanç ve yaklaşımlarını; insanların bencil ve aşağılık güdülerden güdüldüğü inancı, sarf edilen sözlerin ve vaatlerin asıl niyetlerle asla örtüşmediği, genel anlamda hayata karamsar bakış, insanlara karşı aşağılayıcı bir yaklaşım ve onları alaya alma olarak sıralamışlardır.

Bir yaşam tarzı olan ve günümüze kadar gelen sinikler, mizahı hem kişisel hem de örgütsel düzeyde amaçlarına ulaşabilmek için ayrıcalıklı ve güçlü bir silah olarak kullanmışlardır. Sosyal değerlere karşı duydukları güvensizlik duygusunu mizahi bir tarzda eleştiren ve bunu bir yaşam biçimine dönüştüren eski sinizm ile günümüz sinizmi arasında farklılıklar bulunmaktadır. Günümüzdeki sinikler, eleştirilerini bir yaşam biçimine dönüştürmemektedirler (Gül, 2011). Özgener ve diğerleri (2008), siniklerin temel özelliklerini şu şekilde belirtmektedirler:

- Sinikler yalan söylemenin, doğal olmamanın ve başkalarını istismar etmenin insanın temel özelliği olduğunu varsayarlar.
- Sinikler, insanların seçimlerini yaparken yalnızca kendilerini düşündüklerini, tutarsız davranışlarda bulduklarını ve güvenilir olmadıklarını düşünürler.
- Sinikler, insanların davranışlarının arkasında gizli güdüler olduğunu düşünürler.
- Sinikler, psikolojik nesnelere (birey, örgüt, topluluk, toplum gibi) rahatsız olurlar. Bu nesnelere ilgili bazen sıkıntı, bunalma ve hatta utanç bile duyabilirler.
- Sinikler, psikolojik nesnenin dürüstlük ve içtenliğe sahip olmadığına yönelik kesin ifadelerle nesnelere eleştirebilirler.
- Sinikler, psikolojik nesne ile yaşadıkları kendi deneyimlerini ve olayları, alaycı bir mizah kullanarak öznel yorumlarıyla aktarırlar.

Örgütsel sinizm kavramına baktığımızda ise, Bommer ve arkadaşları (2005) örgütsel sinizmi, “bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan, adaletsizlik inancı, güvensizlik duyguları ve örgüte karşı eylemlerle ilgili karmaşık bir tutumdur” şeklinde tanımlamıştır (Bommer ve diğ. 2005, s.736). Bir başka tanımda ise örgütsel sinizm; "Bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar doğrultusunda harcandığı yönündeki inançları"(Bernierth ve diğ.,2007, s. 36) olarak ifade edilmiştir. Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı örgüte, onun prosedürlerine, süreçlerine ve yönetimine yönelik, bu unsurların çalışanın çıkarlarına karşı olduğu fikrine dayanan negatif tutumdur (Wilkerson ve diğerleri, 2008).

Reichers ve diğerleri örgütsel değişime karşı sinik tutum sergileyen kişilerin, düşük örgütsel bağlılık, iş tatmini ve motivasyon eksikliği yaşadıklarını belirtmektedir (Reichers ve diğ., 1997). Sinizm, insan davranışıyla ilgili genellikle negatif algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik vasfı anlamını taşımaktayken; Örgütsel sinizm; örgüt bütünlüğünün yoksun olduğu inancından kaynaklı, davranışsal,

duygusal ve bilişsel boyutları kapsayan olumsuz bir tutum olarak kabul edilmektedir (Abraham, 2000).

Örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Dean ve diğ. 1998). Bilişsel boyut örgütsel sinizmin ilk boyutudur ve bu boyutta, örgütte dürüstlük ve samimiyetin olmadığı inancına vurgu yapılmaktadır. Bu boyuta göre çalışanlar, örgütlerinde adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi bir takım ilkelerin noksan olduğuna, bundan dolayı da kendilerine ihanet edildiğine inanmaktadırlar (Kutunis ve Dikili, 2010). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda bireylerin gözlemlerine dayalı örgütün bir parçası ya da genel yapısının dürüstlükten yoksun olduğu inancı taşıdıkları görülmektedir. Dean ve diğerleri (1998) de benzer şekilde örgütsel sinizmin bilişsel boyutunun, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin bir inanç anlamına geldiğini vurgulamaktadır (Dean ve diğ.,1998). Duyuşsal boyutta ise, birey tarafından pozitif ya da negatif olarak algılanan, gurur, endişe gibi duygusal tecrübeler vardır (Özkalp ve Kırel, 2005, s. 73). Naus (2007)'ye göre örgütsel sinik kişilerin duyuşsal boyutu; insanların örgütle ilgili, örgütün adaletli, dürüst, saygılı olacağına dair beklentilerinin olması ancak bu beklentilerin karşılanmaması sonucunda sinirlenmeleri, hayal kırıklığına uğramaları ve bir anlamda gözlerinin açılmasıdır (Naus, 2007). Davranışsal boyutta ise sinikler, aşağılama, alaycı espriler yapma, şikâyetle bulunma, eleştirilerde bulunma, örgütün geleceğine ilişkin karamsar tahminlere bulunma, örgütü küçümser bir tavır takınma gibi davranışlarda bulunabilirler (Brandes vd.,1999). Bu boyutta bilişsel ve duyuşsal süreçlerden geçmiş olan çalışan, olumsuz his ve düşüncelerini davranış aşamasına taşır ve negatif davranışlarda bulunur. Davranışsal boyutta çalışan örgütü eleştirebilir, küçümseyebilir, örgüt hakkında şikâyetle bulunabilir veya ileri boyutta örgütüyle dalga geçebilir. Bu tip sözlü eleştirilerin dışında çalışanlar eleştirilerini söze vurmaksızın yalnızca birbirlerine gülerek, birbirleri ile bakışarak da gerçekleştirebilir. Aynı zamanda bu bireyler değişime karşı da olumsuz bir tutum içerisinde bulunabilir (Özgener, 2008).

2.2. Örgütlerde Mizah

Latince “humere” olan mizah, nemli anlamına gelmektedir. İsim hali “humor”, nemli ya da sıvı anlamındadır. Bu iki kelime, akıcı ve ıslaklık anlamında olan Yunancada “hygros” kelimesinden türemiştir (Köksal (2013, s.12). “*Bu anlam bizdeki güldürmek için girilen bir dizi eylemi açıklamak amacıyla söylenen sululuk yapma*” mecazi ifadesini akla getirmektedir (Aktaran: Güvenç, 2011, s.158). Ancak biz iletişim ve ilişkilerde de mizahın yumuşatıcı tarafının olduğu, akıcılık kattığı ve hayatın temel elementlerinden biri olduğu düşüncesiyle kullanılıyor olabileceği düşünmekteyiz.

Mizah, örgütsel davranışta önemli bir konu olmakla birlikte daha ayrıntılı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütlerde mizah ile ilgili yapılan çalışmalarda mizahın örgütsel değişimi geliştirici, çatışma yönetimini kolaylaştırıcı, grup etkinliğini artırıcı ve örgüt kültürünü sürdürücü bir etkiye sahip belirlenmiştir. Elbette öncelikli çalışmalar mizahın pozitif yönüne odaklanmışlar ve işyerinde mizah daha çok eğlendirici ve pozitif duyguları geliştirici modeller önerilmiştir. Ancak buna rağmen mizahın negatif tarafları da mevcuttur (Cruthirds, Wang, Romero, 2013). Literatürde, *üstünlük, uyuşmazlık ve rahatlama* olmak üzere üç farklı mizah kuramından söz edilmektedir. Temel olan bu kuramlar mizahın negatif yanıyla da yakından ilgilidir. Rahatlama kuramının öncülerinden olan Freud mizahı bir savunma mekanizması olarak değerlendirip “*bireyin olumsuz bir durumda, gerçekçi bakış açısını yitirmeden olumsuz*

duygulardan kaçınmasına yardımcı” olduğunu belirtmiştir (Özdolap, 2015; Yerlikaya, 2009). Mizah, stres altında başa çıkma yolları arasında sayılmaktadır. Freud (1928)’a göre, mizah, zor ve ağırlı durumlarda psişik enerjiyi ortaya çıkarmak amacıyla sağlık bir savunma mekanizması işlevi görmektedir. Aynı zamanda tatsız deneyimler yaşayan bireylerin değişim ve dönüşümüne izin veren bir bakış açısı sağlamaktadır. Freud’un teorisi günümüzde daha az etkili olmakla birlikte araştırmacılar mizahı daha çok esnek bir kişilik özelliği ve stresle başa çıkma tekniği olarak değerlendirmektedir. Örneğin, Vaillant, Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı’nda (Amerikan Psikiyatri Birliği, 1994, DSM-IV) mizahı adaptif ya da olgun savunmalar biri olarak sınıflandırılmıştır (Sammy, 2015, s. 2). Diğer taraftan Frankl (1984) bir kimsenin kendine gülebilmesinin çok önemli bir insani nitelik olduğunu belirtmiş ve mizah duygusunu “*kendini koruma savaşında ruhun önemli bir silahı*” olarak tanımlamıştır. Ancak bazı kuramcılar ise, mizah duygusunu kendini gerçekleştiren bireylerin önemli bir özelliği olarak kabul etmişlerdir. (Özdolap, 2015; Yerlikaya, 2009).

Çalışmamızda da siniklerin bir özelliği olarak belirtilen mizah, işyerinde sağlıklı ilişkiler geliştirmek ve mevcut problemlerinin bazılarını çözmek için potansiyele sahip bir örgütsel değişkendir. Mizah ayrıca grup uyumunu inşa etme, iletişimi geliştirme, memnuniyeti artırma, yüksek verimliliğe katkıda bulunma ve yaratıcılığı artırma gibi girişimleri desteklemektedir. Yapılan çalışmalar, mizahın, örgüt kültürünü oluşturma ve sürdürme, liderlik etkilerini geliştirme ve üretken birliktelikler oluşturmada etkili olduğunu belirtmektedir (Romero ve Cruthirds, 2006, s. 59).

Bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal yönleri olan mizah, sosyal ortamlarda bireysel ifade tarzı olarak, kişinin kendisinden veya diğerlerinden kaynaklanan; destekleyici, yıkıcı veya uyumlu-uyumsuz olabilmektedir. Mizah tarzları; kendini geliştirici, katılımcı, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah olarak sınıflandırılmaktadır (Tıraş ve ark. 2011:718; Sirigatti, 2016, s. 1). Ancak gene de pozitif psikolojide mizah, erdemli insan karakterleri arasında tanımlanmaktadır (Sammy, 2015, s. 2).

3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Toplumsal değerlere karşı bir güvensizlik ifadesi ile bu değerlerin *mizahi bir tarzda* şiddetle eleştirilmesi şeklindeki yaşam biçimi olarak ele alınan eski dönem sinizmi ile günümüz sinizmi arasında farklılıklar vardır (Pelit, Ayana, 2016, s. 49). Ancak gene de sinizm davranış olarak negatif yönü olan ve güvensizlikle karakterize bir tablo olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan bu çalışmada genel olarak pozitif olarak algılanan mizah ile negatif bir tutum olan sinizm arasındaki ilişkinin ortaya konulması örgütsel açıdan önemlidir. Bununla beraber mizahın sadece pozitif değil negatif tarafının da göz ardı edilmemesi adına araştırmada mizahın birey tarafından ortaya konuluş tarzının çalışanlar üzerindeki etkisinin de ortaya çıkarılması gerekmektedir.

Bu çalışmada yöneticilerin çalışanlar tarafından mizahı kullanma tarzlarının nasıl algılandığı ortaya konulacaktır. Burada önemli bir nokta yöneticilerin kendilerine ilişkin algılarından ziyade diğerlerinin onları nasıl algıladığıdır. Bu çalışmanın özgün tarafını oluşturan bu durum, bireylerin mizahı kullandıklarını ifade etseler de bunun türü hakkında çoğu zaman nesnel yorum yap(a)madıkları hipoteziyle oluşturulmuştur. Literatürde ise genel olarak bireylerin mizah tarzları ile tükenmişlik, stres, kaygı, depresyon, duygusal zekâ gibi değişkenler incelenmiş ve çalışan-yönetici ilişkisine değinilmemiştir. Çalışanların yöneticilerin kullandığı mizah tarzına ilişkin algısı önem arz etmektedir. Ancak buradaki olası bir diğer faktör ise çalışanların yöneticilerine

ilişkin duyuşsal algılarıdır. Mizahı hem kişisel hem de örgütsel düzeyde amaçlarına ulaşabilmek için ayrıcalıklı ve güçlü bir silah olarak kullandıkları öngörülen siniklerin, diğerlerinin mizah tarzlarını ilişkin algısı yorum yapılırken göz ardı edilmemelidir. Araştırmanın alt amaçları, *araştırma modeli ve hipotezler* kısmında verilmiştir.

4. Yöntem

Bu çalışma, betimsel nitelikte, kesitsel araştırmadır. Araştırma verileri Ocak-Mart 2016 tarihlerinde bir devlet üniversitesinde, araştırmaya katılmayı kabul eden 206 öğretim elemanına uygulanan ölçeklerden elde edilmiştir. Dolayısıyla çalışma, ilgili tarihlerde araştırmaya katılan öğretim elemanları ve araştırmada kullanılan veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.

4.1. Veri Toplama Araçları

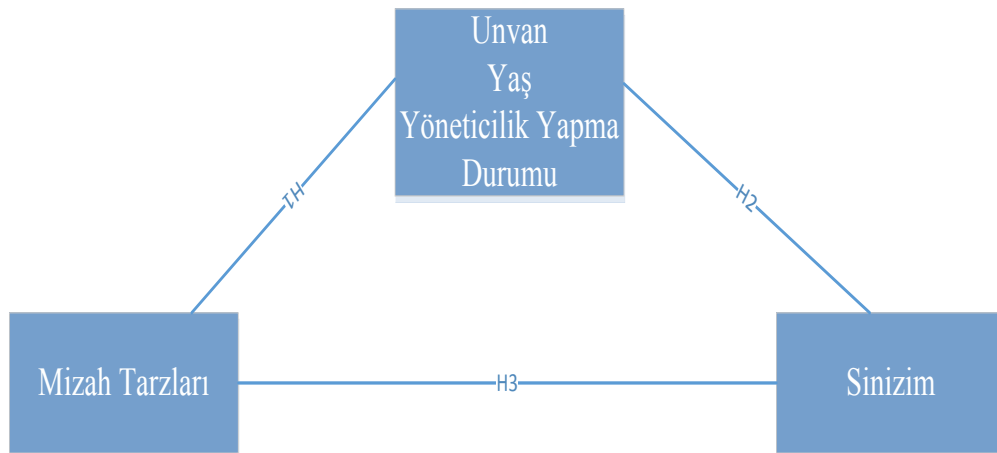
Araştırmada yöneticilerin mizah tarzlarını belirlemek amacıyla çalışanların yöneticilerine ait algılarını belirttikleri, Cemaloğlu ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, 30 maddeden oluşan Mizah Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Mizah Davranışları Ölçeği, beşli likert tipi olup, alaycı, üretici sosyal, onaylayıcı, reddedici ve mizahi olmayan tarz olarak 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısına bakılmıştır. Bu çalışma için mizah davranışları ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik düzeyi. 808'dir. Çalışmada kullanılan diğer ölçek ise örgütsel sinizm ölçeğidir. Karacaoğlu ve Erdost (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve üç boyuttan oluşan (bilişsel, duyuşsal, davranışsal) örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach's Alpha güvenilirlik düzeyi. 872'dir.

4.2. Verilerin Analizi

Kullanılan ölçme araçlarından elde edilen veriler, araştırma soruları doğrultusunda istatistik paket programı kullanılarak ile analiz edilmiştir. Bulgular kısmında sunulan tablolarda görüleceği üzere; frekans, yüzde, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 1.'de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H1: Katılımcıların sosyo demografik özellikleri ile mizah tarzları arasında fark vardır.
H2: Katılımcıların sosyo demografik özellikleri ile örgütsel sinizm arasında fark vardır.
H3: Mizah tarzları ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki vardır.

5. Bulgular

Aşağıda araştırma verilerinden elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur. Tablo 1’de katılımcıların sosyo-demografik bilgileri yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Ait Dağılım

Özellikler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	72	35,0
Erkek	134	65,0
Yaş		
20-25	10	4,9
26-30	33	16,0
31-35	52	25,2
36-40	31	15,0
41-45	24	11,7
46-50	34	16,5
51-55	13	6,3
56-60	8	3,9
61 ve üzeri	1	,5
Unvan		
Profesör	11	5,3
Doçent	47	22,8
Yardımcı Doçent	44	21,4
Öğretim Görevlisi	41	19,9
Okutman	25	12,1
Araştırma Görevlisi	28	13,6
Uzman	10	4,9
Yöneticilik Yapma Durumu		
Evet	75	36,4
Hayır	131	63,6
Toplam	206	100

Tablo 1. ‘de görüldüğü gibi, katılımcıların %65,2’si erkek, %25,2’si 31-35 yaş aralığında, %22,8’i doçent unvanlı ve %63,6’sı yöneticilik görevi olmayanlardan oluşmaktadır.

Tablo 2. Mizah Tarzları Ve Sinizm Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Alaycı	Üretici sosyal	Onaylayıcı	Reddedici	Mizahi olmayan	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal
Alaycı MT	1							
Üretici Sosyal MT	,370**	1						
Onaylayıcı MT	-,242**	,435**	1					
Reddedici MT	,433**	,062	-,246**	1				
Mizahi olmayan	,291**	-,139	-,323**	,444**	1			
Bilişsel Sinizm	,300**	,086	-,102	,330**	,188*	1		
Duyuşsal Sinizm	,451**	,141	-,117	,255**	,272**	,629**	1	
Davranışsal Sinizm	,327**	,020	-,096	,184*	,257**	,421**	,550**	1

**p<0.01 * p<0.05 (M.T.=Mizah Tarzı)

Tablo 2’de mizah tarzları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon sonuçları verilmiştir. Analiz sonucuna göre yöneticilerin üretici sosyal ve onaylayıcı mizah tarzı dışında kalan mizah tarzları olan negatif tutum içeren alaycı, reddedici ve mizahi olmayan tarz ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Yani çalışanların yöneticilerinin mizah davranışına ilişkin negatif algıları ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında bir ilişki tespit edilmiştir (**H3 hipotezi kabul edilmiştir**).

Martin ve Dutrizac (2004) tarafından mizah tarzları ile çalışanların empatik tepkiler arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada kendini geliştirici mizah ile empatik tepki arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken saldırgan mizah ile empatik tepki arasında negatif ilişki bulunmuştur (Hampes, 2010, s. 36). Benzer şekilde Tümkaya (2007) tarafından bir grup üniversite öğretim elemanı üzerinde yapılan tükenmişlik ve mizah tarzlarına ilişkin çalışmada savunmacı ve saldırgan mizah tarzı ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki var iken geliştirici ve yapıcı mizah ile negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç ile Freud’un ileri sürdüğü bir savunma mekanizma olarak mizahın kullanılması ve Frankl’ın “kendini koruma savaşında ruhun önemli bir silahı” olarak mizahı nitelemesi arasında bir benzerlik olduğu düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında, bağımsız değişkenler ile mizah ve sinizm ölçekleri ortalamaları arasında anlamlı bir fark ve ilişki tespit edilememiştir (H1 ve H2 Hipotezi reddedilmiştir).

Tablo 3. Mizah Tarzları ve Sinizm Ait Regresyon Analizi Sonuçları

R	R² Düzeltmiş R²		F	p
,452	,204	,185	10,28	,000
1				
Bağımlı Değişken: Sinizm			Bağımsız Değişken: Mizah Tarzları	

Tablo 3'te görüldüğü gibi, yapılan regresyon analizi sonucunda $R=,452$ $R^2=,204$ bulunmuştur, örgütsel sinizmdeki %20'lik bir değişim modele dâhil edilen bağımsız değişken olan mizah tarzları algısı ile açıklanmaktadır ($F=10,281$, $p=0,000$). Nikic (2014) tarafından yapılan çalışmada da, yöneticilerin baskın katılımcı mizah tarzı çalışanların yüksek doyum sağlamaları ve yüksek aktivite sergiledikleri tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada, mizahın takım çalışması, işbirliği, yönetici ilişkilerini geliştirme ve stresi azaltma ve problem çözme davranışlarını da olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Nikic, 2014, s. 289).

6. Sonuç ve Öneriler

Yöneticilerin mizah tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymak amacıyla yapılmış bu çalışma sonucunda, çoğunluğu erkek, 31-35 yaş aralığında, doçent unvanlı ve yöneticilik görevi olmayan çalışanların örgütsel sinizm algısını yöneticilerin mizah tarzı etkilemektedir. Ayrıca yöneticilerin üretici sosyal ve onaylayıcı mizah tarzı dışında kalan mizah tarzları olan negatif tutum içeren alaycı, reddedici ve mizahi olmayan tarz ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Yani çalışanların yöneticilerinin mizah davranışına ilişkin negatif algıları ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm tutumları arasında bir ilişki tespit edilmiştir.

Çalışmanın gerekçesini de oluşturan mizahın pozitif psikoloji konusu olmasının yanı sıra pozitif örgütsel davranış olarak da ele alınması ve örgüt çalışmalarında gereken önemin verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Yöneticilerin temel görevi, çalışma ortamında iyi iş ilişkileri geliştirmek ve ortamı çalışan lehine hoş bir hale getirmektir. Organizasyonlarda yeni eğilim çalışan ve yöneticiler arasındaki ittifakı farklı şekillerde kurmaktadır ve yönetimi üstten alta doğru bir primadin ötesinde düşünmek gerektiği önerilmektedir. “Yaratıcı ittifak” olarak nitelendirilen ve yöneticiler ile çalışanlar bir dizi yeteneği gerekli kılan bu yaklaşımda; yetenekleri algılama, diğerlerinin yeteneklerinin gelişimi için egonun ortadan kaldırılması, diğerlerinin ne yaptıklarını anladığını onlara belli etmek, güven ortamı inşa etmek ve sürdürmek önem arz etmektedir. Bu doğrultuda önemli bir ajan olan mizah yöneticiler tarafından stresi azaltma, liderliği artırma, iletişimi iyileştirilme, yaratıcılığı teşvik ve örgüt kültürü inşa etme de dâhil olmak üzere örgütsel çıktılara ulaşmak için kullanılabilir.

Çalışmada sadece yöneticilerin mizah tarzları çalışanların bakış açılarıyla ortaya konularak analizler yapılmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda çalışanların mizah tarzlarının da araştırma modeline dâhil edilmesi sinizm ve mizah tarzı arasındaki ilişkiyi ortaya koymasının yanı sıra, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki mizah tarzı farklılıklarının değişkene etkisi incelenebilir. Ayrıca olumlu örgüt iklimi oluşturma da bir anahtar olabileceği düşünülen mizaha ilişkin Türkiye bağlamında örgütsel düzeyde nitel ve nicel çalışmaların artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Abraham, R., (2000). “Organizational Cynicism: Bases and Consequences” *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Vol. 126, No. 3, 269-292.
- Bernerth, Jeremy, B., Armenakis, Achilles, A., Field, Hubert, S., Walker, H., (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43, No. 3, 302- 326.
- Bommer, William H., Rich, Gregory ve Rubin, Robert S (2005). “Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 26, 733–753.
- 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. Outstanding Empirical Paper Award.
- Cemaloğlu, Necati, Reçepoğlu Ergün, Şahin, Fatih Daşcı, E. O., (2012). Mizah Davranışları Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Vol. 10, No.4, 694-716.
- Cruthirds, Kevin W., Wang Yong J., and Eric J. Romero (2013). Insights into Negative Humor in Organizations: Development of the Negative Humor Questionnaire, *Journal of Business and Management*. Vol. 19, No. 3, p.7-17.
- Dean J.W. (1995). *Cynicism in Organizations. The Breakfast Meeting at the Ecole de Paris. (Report by James W. Dean)*. Paris: University of Cincinnati.
- Dean, James W., Brandes, Pamela, Dharwadkar, R., (1998). “Organizational Cynicism” [Örgütsel Sinizm]. *Academy of Management Review*, Vol. 23, No.2, 341-352.
- Eaton J.A. (2000). *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism. (Unpublished Doctoral Dissertation)*. York University, Toronto.
- Efiltili S. Gönen Y.Ö. ve Ünal, Ö.F., (2008). Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması. 7. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Bildiri Kitabı. Trabzon, 23-24 Ekim 2008, 279-290.
- Gül, H. ve Ağıröz, A., (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt. 13, Sayı: 2, 27-47.
- Güvenç, A.Ö., (2011). Dede Korkut Kitabı’nda Mizah, *A.Ü.Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi [TAED]* Cilt. 46, 157-180.
- Hampes, William P., (2010), *The Relation Between Humor Styles and Empathy. Europe’s Journal of Psychology*, Vol. 6, No. 3, 34-45.
- Kutanis R. Ö. ve Dikili, A., (2010). Değişim Boyutunda Örgütlerde Sinizm. D. E. Özler (Ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular içinde*, 269-285. Ekin Basım Yayın Dağıtım. Bursa.

- Naus, A. J. A. M., (2007). Organizational Cynicism on the Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism toward the Employing Organization.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Maastricht University, Maastricht.
- Nikic Gordana et. Al., (2014). Differences Between Employees And Managers Regarding Socio-Emotional Competences, Serbian Journal of Management, Vol. 9, No.2, 281-292.
- Özgener, Ş. Öğüt A. ve Kaplan M., (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde. İlke Yayınevi. Ankara.
- Özdolap, M., (2015). Mizah tarzları ve psikolojik belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç., (2005). Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Eskişehir.
- Pelit, E., Ayana, Ç., (2016). Duygusal Zekânın Örgütsel Sinizme Etkisi: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt. 8, Sayı: 2, 45-76.
- Reichers, Arnon E., John P Wanous ve James T. A., (1997). “Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change”, The Academy of Management Executive, Vol.11, No.1.
- Sammy K. H., (2015). The relationship between teacher stress and burnout in Hong Kong: positive humour and gender as moderators, Educational Psychology, <http://dx.doi.org/10.1080/01443410.2015.1120859>
- Sirigatti Saulo et al, (2016). Relationships between humorism profiles and psychological well-being, Personality and Individual Differences, Vol. 90, 219–224.
- Sponville, Andre Comte (2015). Büyük Erdemler Risalesi, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Tıraş, Z., Arslan, C. Mentiş Taş, A., (2011). Öğretmen adaylarında mizah tarzları, problem çözme ve benlik saygısının incelenmesi. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi [Bağlantıda]. 8:2.
- Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>
- Turner, J.H. ve Valentine, S.R., (2001). “Cynicism as a Fundamental Dimension of Moral Decision-Making: A Scale Development”, Journal of Business Ethics, Vol. 34, No. 2, 123-136.
- Tümkaya, S. (2007). Burnout and humor relationship among university lecturers. Humor, 20, 73–92. doi:10.1515/HUMOR.2007.004
- Ulaş, S. E., (2002). Felsefe Sözlüğü. Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

- Wilkerson, J., M., Evans, W. R. ve Davis, W. D., (2008). Test of Coworkers' Influence on Organizational Cynicism, Badmouthing, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 38, No. 9.
- Yerlikaya, E.E., (2009). Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı Ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Adana

The Effects of Manager's Humor Styles on Organizational Cynicism Perception of Employees

F. Ferhat ÇETİNKAYA

Ahi Evran University

Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Department of Business
Management, Kırşehir, Turkey
ffcetinkaya40@gmail.com

Emine ŞENER

Ahi Evran University

Faculty of Economics and Administrative
Sciences, Department of Business
Management, Kırşehir, Turkey
eminesener@gmail.com

Extensive Summary

Introduction

Emotions have been no longer seen as something to be overlooked or underestimated at the organizational level; on the contrary, they have become focus of interest over the recent years with an increasing number of studies into them. Within the field of organizational behavior which deals basically with the negative side of feelings, with the proliferation of studies into emotional intelligence that involves the control of feelings, virtues such as empathy, optimism, appreciation, modesty, loyalty, courtesy, forgiveness, gratitude, tolerance and humor have also become subjects that have been commonly probed into. Fields of positive psychology and positive organizational behavior, which have gained momentum from the same point forth, propound certain approaches that prove the positive effects of abovementioned concepts on not only individuals but also organizations. Accordingly, humor which is treated both as a virtue and as positive organizational behavior is one of the fundamental variables of this study. Although quite a lot of studies have been made into cynicism, which is another variable of this study, this study will try to specify whether there is a relationship between employees who mostly use sarcastic humor and exhibit a cynical attitude towards the organization with their ironical remarks and the sense of humor of managers. Moreover, the effect of the style of humor used by managers upon the perception of cynicism in employees will also be introduced. With the hypothesis that managerial qualities will profoundly influence the structure and culture of an organization, it is believed that a positive attitude exhibited by a manager within an organization will help employees to exhibit positive attitudes as well. In the next stage of this study, following a summary of the literature survey about humor and cynicism, the method of the research, the tools used, findings and suggestions in relation to the results of obtained will be presented.

A Summary of the Literature Survey

Various definitions seem to exist in the relevant literature as regards the subject of cynicism. Cynicism as a philosophy of life is viewed as withdrawal from worldly matters, staying away from worldly riches, adopting an outspoken attitude as an everyday life philosophy, boldness in actions and knowing no shame (Ulaş, 2002). Cynicism is a movement of thought attributed to those who are described as people who are fastidious, discontented, highly critical of matters, self-seeking and filled with negative thoughts. Under the basic mentality of cynicism lies the idea that cynic people tend to leave positive personality traits such as honesty and justice in the background for the sake of his personal benefits. While cynicism may stem from individual personality traits, organizational features may also lead to cynicism (Eaton, 2000).

Humor depicted as a typical characteristic of the cynics is in fact an organizational variable which has the potential to develop healthy relationships in the workplace and solve certain prevailing problems. Humor also promotes such initiatives as building group cohesiveness, developing communication, increasing satisfaction, contributing to high efficiency and boosting creativity. Studies carried out so far have also suggested that humor is effective in establishing and sustaining organizational culture, enhancing leadership effectiveness and building up productive synergy (Romero ve Cruthirds, 2006, p. 59).

Method

This is a cross-sectional descriptive study. Survey data have been gathered from the scale that was conducted on 206 instructors from a public university who volunteered to take part in the survey between January 2016 and March 2016. Therefore, the study is limited with the instructors who participated in the survey and data collection tools used during the period when the survey was conducted.

A 30-item Humor Behaviors Scale, which was developed by Cemaloğlu and his colleagues (2012), was used in order to assess the styles of humors in managers, through which employees stated how they perceived their managers. The other scale used in the study is organizational cynicism scale. Made up of three dimensions (cognitive, affective, behavioral), the organizational cynicism scale has been developed by Karacaoğlu and Erdost (2007) and its Cronbach Alpha reliability level is .872.

Research data obtained via measurement tools have been analyzed by means of statistical package program in accordance with the survey questions. As can be seen in the tables presented in the findings section, frequency, percentage, correlation and regression analysis have been used.

Research Hypotheses

H1: Differences exist between the socio-demographic features of participants and their style of humor.

H2: Differences exist between the socio-demographic features of participants and organizational cynicism.

H3: There is a correlation between styles of humor and organizational cynicism.

Findings

Findings obtained through the analysis of research data can be summarized as follows: 65.2 % of the participants are male, 25% between the ages of 31 and 35, 22.8% with an academic title of associate professor and 63.6% with no managerial status.

In accordance with the correlation analysis which was executed in order to determine the relationship between the variables, there seems to be a slight positive correlation between organizational cynicism and satirical, rejectionist and non-humorous styles of managers, which involve a negative attitude and thus remain outside their affirmative, encouraging and social style of humor. That is, a correlation has been seen between the negative perceptions of employees related to the styles of humor in their managers and cognitive, affective and behavioral cynicism attitudes (H3 hypothesis has been taken as a reference). At the end of the regression analysis, it has been found that $R = ,452$ and $R^2 = ,204$. A 20% difference in organizational cynicism has been explained through the perception of styles of humor, which was added into the model as an independent variable ($F = 10,281$, $p = 0,000$). In a research carried out by Nikic (2014), it was established that a dominant participative style of humor in

managers led to higher satisfaction in employees, inducing them to display higher activity levels. Furthermore, it was also assessed that humor had a positive effect on team work, collaboration, relations with managers, stress levels and problem-solving behaviors (Nikic, 2014, p. 289).

Within the scope of the study, a significant difference and correlation has been seen between the independent variables and humor and cynicism scale means (H1 and H2 hypotheses have been neglected).

Conclusion and Suggestions

As a result of this study, which was carried out to determine the existence of a correlation between the styles of humor in managers and perceptions of organizational cynicism, it was seen that manager's style of humor considerably affected the perception of organizational cynicism in employees, the majority of whom were males between 31 and 35 ages, with an academic title of associate professor, yet without any managerial status. Besides, there seems to be a slight positive correlation between organizational cynicism and satirical, rejectionist and non-humorous styles of managers, which involve a negative attitude and thus remain outside their affirmative, encouraging and social style of humor. That is, a correlation has been seen between the negative perceptions of employees related to the styles of humor in their managers and cognitive, affective and behavioral cynicism attitudes.

In addition to the assumption that humor is related with positive psychology, which is also the rationale of this study, it is believed that it should be regarded as positive organizational behavior and thus due importance should be attached to it in organizational studies. The primary duty of managers is to develop positive relations in the work place and make the work environment favorable for employees. The new trend in organizations establishes the accord between managers and employees in various forms and it is suggested that it is necessary to see the management beyond an upside down pyramid. In this approach, which is described as "creative alliance" and entails a number of capabilities in managers and employees alike, it is of great importance to perceive capabilities, to remove ego so as to allow ability development in others, to let others know about your awareness of what they have been doing and to establish and sustain an environment of trust. To this end, humor as an important agent can be used by managers to attain certain organizational goals such as lowering stress levels, enhancing leadership quality, improving communication, encouraging creativity and setting up an organizational culture.

Throughout the study, analyses have been made only through the perspectives of employees and how they see their styles of humor. In the following studies, the styles of humor in employees can also be integrated into the research model and this can explicitly reveal the correlation between cynicism and style of humor, paving the way to study the effect of differences in the style of humor in managers and employees. Moreover, it is thought that it is necessary to increase the number of qualitative and quantitative studies at the organizational level across Turkey as regards humor, which is thought to have a key role in establishing a positive organizational culture.