



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**ÖRGÜTLERDE MİZAH, ÖRGÜT İKLİMİ VE BİLGİ SAKLAMA
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Alper GÜNEY

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**ÖRGÜTLERDE MİZAH, ÖRGÜT İKLİMİ VE BİLGİ SAKLAMA
DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Alper GÜNEY

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

KABUL VE ONAY

Alper GÜNEY tarafından hazırlanan “Örgütlerde Mizah, Örgüt İklimi ve Bilgi Saklama Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma” başlıklı bu çalışma, 28.07.2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Özlem ATAY (Başkan)

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR

Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKÇİ

Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ (Danışman)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

28/07/2021

Alper GÜNEY

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlerle ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Doçent Doktor **Anıl BOZ SEMERCİ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Alper GÜNEY

TEŞEKKÜR

Bu tez yazım sürecinde her türlü yardımı sunan ve bütün olumsuzluklara rağmen sabırla ve büyük titizlikle desteğini esirgemeyen beraber çalışmaktan çok büyük mutluluk duyduğum danışmanım Doç. Dr. Anıl Boz SEMERCİ' ye özellikle teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca her türlü konuda fikrini alabildiğim ve bana çok büyük destek sağlayan çok sevgili arkadaşım Gamze KARACA' ya ve varlıkları, arkadaşlıkları ile motivasyonumu daim kılmak için her türlü desteği sunan arkadaşlarıma kalpten teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans sürecim ve derslerim boyunca desteklerini ve iyi niyetlerini benden esirgemeyen Hacettepe Üniversitesi Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış anabilim dalı hocalarına tek tek teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

GÜNEY, Alper, *Örgütlerde Mizah, Örgüt İklimi ve Bilgi Saklama Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, 2021, Ankara

Bu çalışmanın amacı örgütlerdeki mizah anlayışının örgüt iklimi aracılığıyla bilgi saklama davranışı üzerine olan etkisinin incelenmesidir. Araştırmaya hem kamu hem özel sektör çalışanlarından çoğunluğu Ankara olmak üzere 229 çalışan katılmıştır. Katılımcılar mizah anlayışı, örgüt iklimi ve bilgi saklama davranışı ile ilgili ölçeklere cevap vermiştir.

Çalışma kapsamında mizahın etkisi incelenirken mizahın türlerinden ikisi olan saldırgan ve katılımcı mizah üzerinden durulmuştur. Saldırgan mizahın örgüt ikliminin olumsuz etkileşim ve iletişim boyutunu göz önünde bulundurarak, bilgi saklama davranışının kaçınmacı ve bilmezden gelme boyutlarını aracılık rolü ile etkilediği bulunmuştur. Katılımcı mizahın çalışma kapsamında önemli bir etkisi bulunamamıştır.

Çalışmanın sonunda bulgular, araştırmadaki kısıtlar ve gelecek araştırmalara dair öneriler tartışılmıştır.

Anahtar sözcükler: Mizah, Örgütlerde Mizah, Örgüt İklimi, Bilgi Saklama, Saldırgan Mizah

ABSTRACT

GÜNEY, Alper, *A Research on the Relationship Between Humor in Organizations, Organizational Climate and Knowledge Hiding Behaviour*, Master Thesis, 2021, Ankara

The aim of this study is to examine the effect of humor in organizations on knowledge hiding behavior through the mediating role of organizational climate. The study is based on a research conducted with 229 employees working in both public and private sectors, most of which reside in Ankara. For data collection, three questionnaires on types of humor, types of organizational climate and types of knowledge hiding have been applied and the participants have been asked the answer the corresponding questions.

Within the scope of the study, the effect humor has been traced through focusing on two particular types of humor: aggressive and affiliative. With the mediating role of the negative interaction and communication dimension of the organizational climate, aggressive humor has been found to affect the evasive hiding and playing dumb dimensions of knowledge hiding, while in terms of affiliative humor no such significant outcome has been reached.

At the end of the study, the findings of the research, its limitations, and suggestions for future research are presented.

Keywords: Humor, Organizational Humor, Humor in Organizations, Organizational Climate, Knowledge Hiding Behavior

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM :LİTERATÜR İNCELENMESİ	4
1.1 MİZAH	4
1.1.1. Mizah Kuramları.....	5
1.1.2. Mizah Duygusu.....	10
1.1.3. Mizah Tarzları.....	12
1.1.4. Mizahın Bireysel Etkileri.....	16
1.1.5. Örgütlerde Mizah.....	18
1.1.6. Örgütlerde Mizahın Bireysel ve Örgütsel Etkileri	19
1.2 ÖRGÜT İKLİMİ	25
1.2.1. Örgüt İklimi Kuramları	25
1.2.2. Örgüt İklimi Türleri.....	28
1.2.3. Örgüt İklimi ve İletişim	31
1.2.4. Örgüt İklimi Ve Birey İlişkisi.....	33
1.3 BİLGİ SAKLAMA DAVRANIŞI	41
1.4.1. Kuramsal Çerçeve.....	41
1.4.2. Bilgi Saklama Türleri.....	41
1.4.3. Bilgi Saklama Davranışının Neden ve Sonuçları	43

2.BÖLÜM :ALAN ARAŞTIRMASI	46
2.1. YÖNTEM	46
2.1.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	49
2.1.1.1. Mizah Tarzları Ölçeği.....	49
2.1.1.2. Örgütsel İklim Ölçeği.....	51
2.1.1.3. Bilgi Saklama Ölçeği	52
2.1.2. Uygulanan Analizler	52
2.1.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis).....	54
2.1.2.2. Güvenilirlik Analizi.....	55
2.1.2.3. Korelasyon Analizi.....	56
2.1.2.4. Hipotezin Test edilmesi için Gerçekleştirilen Analizler.....	56
2.2. BULGULAR	57
2.2.1. Veri Setinin Kontrolü.....	57
2.2.2. Faktör Analizi Bulguları	58
2.2.3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	61
2.2.4. Korelasyon Analizi Sonuçları	64
2.2.5. Hipotez Analizi Sonuçları	67
3.BÖLÜM :SONUÇ VE TARTIŞMA	72
3.1 ARAŞTIRMANIN ALAN YAZININA KATKILARI	74
3.2 ARAŞTIRMANIN PRATİĞE KATKISI	75
3.3 ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER	78
KAYNAKÇA	79
EK - 1 : ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER	91
EK - 2 : TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZİNİ	95
EK - 3 : TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	96

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1:Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı	47
Tablo 2: Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımı	48
Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Durumu.....	48
Tablo 4: Katılımcıların Hizmet Süresi	49
Tablo 5: Uyum İyiliği Değerlendirilmesinde Kullanılan Ölçütler	55
Tablo 6: Cohen'in Korelasyon Kriterleri	56
Tablo 7: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 8: Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	64
Tablo 9: Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları.....	66
Tablo 10: Mizah Tarzları ve Kaçınmacı Bilgi Saklama değişkenleri ilişkisine Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeninin aracılık etkisi	68
Tablo 11: Mizah Tarzları ve Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme) değişkenleri ilişkisine Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeninin aracılık etkisi.....	69
Tablo 12: Mizah Tarzları ve Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme) değişkenleri ilişkisine Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeninin aracılık etkisi.....	71

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Araştırma Modeli.....	46
--------------------------------	----

GİRİŞ

Bergson (2006), “Tümüyle insana özgü olanın dışında komik yoktur” derken, sadece gülmenin değil, güldürmenin de insan türüne has bir edim olduğundan bahseder. Bu yönüyle gülme edimi ve onu tetikleyen komedi unsurları bütünü olarak tanımlanabilecek ‘mizah’, insan sosyalliğinin oldukça özgün bir parçası olarak karşımıza çıkar. Mizahın bireysel düzeyde kişilerin duygusal ve bilişsel etkinlikleri üzerinde olumlu sonuçlar doğurduğu, kişiler arası sosyalleşme süreçlerini hızlandırdığı ve iletişimi kolaylaştırdığı sıklıkla yapılan bir gözlemdir (Kuiper & McHale 2009). Mizah bu yönüyle antropoloji, psikoloji ve dilbilim gibi alanlardaki araştırmacılar tarafından yıllardır araştırılan, ancak yönetim bilimi araştırmacıları tarafından yok denecek kadar az araştırılan multidisipliner bir konudur (Raskin,1985).

Literatürdeki kısıtlı sayıdaki çalışma, örgüt içi ilişkilerde düzenleyici ve kolaylaştırıcı bir unsur olarak kullanılabilir mizahın ekip çalışmasını güçlendirdiğini, ekibin kaynaşmasını kolaylaştırdığını (Cooper 2008) ve yaratıcılığını tetiklediğini (Holmes 2007), çalışanların stresle başa çıkmasına yardımcı olduğunu (Cann, Watson & Bridgewater, 2014), genel anlamda da örgütün gelişimine katkı sağladığını ortaya koymuştur. Ne var ki mizah üzerine yapılan çoğu araştırma mizahın olumlu etkisi üzerine odaklanırken, örgütlerde çeşitli olumsuz sonuçlar doğurabilecek mizahın negatif etkisine değinmemektedir. Bunun yanı sıra mizahın örgütsel düzeydeki uygulamalarına ve belirli örgütsel davranışlarla ilişkisine dair yapılmış ampirik çalışmaların sayısı, literatürde görece azdır. Bu çalışma ile birlikte literatürdeki bu boşluğun giderilmesi planlanmıştır.

Mizahı bir iletişim aracı ve kişiler arası ilişkileri düzenleyen bir araç olarak ele alırsak, işyerinde mizah unsurlarının ve mizahi bir iletişimsel dil kullanımının çalışanların örgüt ortamını nasıl algıladıkları üzerinde doğrudan bir etki barındıracağı çıkarımı kolaylıkla yapılabilir. Bir diğer deyişle mizah kullanımı ve örgüt iklimi elverişliliği arasında pozitif bir ilişki olabileceği, iki kavramın da kişiler arası ilişkiler, iletişim, motivasyon ve iş birliği

süreçlerine yaptığı atıf sebebiyle, doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkar. Öte yandan mizahın yıkıcı bir deneyim olması durumunda bunun örgüt iklimi üzerinde de negatif bir etkisi olabileceği öngörülür. Ne var ki iki durumda da örgüt ikliminin mizah kullanımını nasıl etkilediği ve farklı mizah tarzlarının örgüt içinde yarattığı algılar ve duygulanımlar üzerinde örgüt ikliminin ne gibi bir tesiri olduğu sorusu net değildir.

Bu nedenle sözü edilen çıkarımlar, ampirik olarak desteklenmeli; mizah ve mizahın örgüt bağlamındaki etkileri incelenirken bu ilişkiye örgüt ikliminin nasıl bir aracı ve düzenleyici rol ile müdahil olduğu belirli örgütsel süreç ve davranışlar üzerinden tespit edilmelidir. Örgüt ikliminin niteliğine dair fikir edinmede yardımcı olabilecek somut ve pratik süreçlerden biri, örgütlerdeki “bilgi saklama” davranışdır.

Bilgi saklama, bireyin bir başkası tarafından talep edilen bir bilgiyi kasti olarak gizlemesi ve kendine saklaması olarak tanımlanmaktadır (Connely, Zweig, Webster & Trougakos 2012). Bilgi saklama pratiğinin örgütler, örgüt içi ilişkiler ve bireyler üzerinde ciddi sonuçları vardır. Bu sonuçların arasında iş süreçlerinin aksaması, çalışanların performans ve yaratıcılıklarının azalması ve ortaya konan ürünün niteliğinde düşüş meydana gelmesi sayılabilir. Bunun yanı sıra bilgi saklama pratiği, örgüt ortamındaki güvenin düşüklüğü ve kişiler arası ilişkilerin elverişsizliğiyle ilişkilendirilmiştir (Connely & Zweig 2015). Bu yönüyle bilgi saklama pratiği ve örgüt ikliminin elverişliliği arasında doğrudan bir ilişki olduğu ortaya atılabilir.

Örgüt ilişkilerinde iletişimsel bir araç olarak kullanılan mizah, burada sözü edilen motivasyonla ilişkilendirilebilir. Mizahi bir dil ve ilişkilenenmenin örgüt içindeki varlığının, çalışanlar arasındaki sosyalleşme süreçlerini, iletişimi ve ekip duygusunu; dolayısıyla da örgüt iklimini nasıl etkilediği, bu etkiyle beraber bilgi saklama pratiğinin nasıl seyrettiği bu çalışmanın temel derdini oluşturmaktadır.

Yukarıdaki tartışmadan hareketle, bu çalışmada örgüt bağlamında mizahın çalışan davranışlarına etkisi araştırılmış; bu etkiyi oluşturmada örgüt ikliminin ne denli belirleyici

olduğu incelenmiştir. Bir başka deyişle mizahın bilgi saklama davranışı üzerindeki etkisinde örgüt ikliminin aracılık rolü, bu çalışmanın temel arayışını oluşturmaktadır.

1.BÖLÜM

LİTERATÜR İNCELENMESİ

1.1 MİZAH

Gündelik hayatta ve ortak akılda genellikle çabucak duyumsanabilen ve diğer iletişim biçimlerinden ayırt edilebilen mizah, kuramsal olarak tanımlaması ve açıklaması zor bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çeşitli disiplinlerde mizah üzerine yapılan çalışmalar bu kavramın yekpare bir şekilde tanımlanmasındaki zorluklardan bahsetmiştir. Bu zorluğun sebeplerinden biri, mizahın son derece evrensel bir nitelik taşımasıdır. Yapılan çalışmalar, bilgisine ulaşabilen her kültürde mizahın varlığından söz ederken; mizahın davranışsal repertuarımızdaki yerini Antik Yunan'a, hatta Aborjin toplulukları üzerinde yapılan incelemelerle bundan otuz beş bin yıl öncesine kadar götürebilmektedir (Polimeni, 2006). Bu tarihsel arka planın da önerdiği şekilde mizah, sosyal ve kültürel olanla sıkı sıkıya ilişkilidir. Ne var ki bu ilişki, genel kanının aksine, her zaman olumlu bir şekilde tasvir edilmemiştir. Örneğin 17. yüzyıl Avrupa'sında mizah, çoğunlukla 'tuhaf' davranışlarla bağdaştırılmış, 'sosyal normlardan sapma' olarak ele alınmış ve bu yönüyle insan sosyalliğinin arzu edilen bir unsuru olmamıştır (Ruch, 1998). Mizahın 'insanileştirilmesi' ve olumsuz yüklerinden arınması, 18. yüzyılda yükselen hümanist akımlarla gerçekleşmiştir. Örneğin Bergson, "tümüyle insana özgü olanın dışında komik yoktur" derken gülme ve güldürme ilişkisini insan türüne has bir edim olarak ortaya koyar (Bergson, 1996). Benzer bir şekilde, gülmenin en az iki kişinin olduğu yerde oraya çıkacağı gözlemiyle, mizahı paylaşılan, kolektif bir deneyim olarak ele alır. Buradan çıkan sonuç, mizahın insani bir edim olarak insan sosyalliği ve kültürü içerisinde anlam kazanmasıdır. Ne var ki bu genel çerçeve mizahın hangi çoklu boyutlarda, nasıl araştırılabileceği ve doğrudan olumlu veya olumsuz bir niteliği olup olmadığı hakkında bilgi vermemektedir. Bu nedenle mizahın kültürel ve tarihsel olduğu kadar bilişsel ve edimsel bir şekilde de ele alınması gerekli görülmektedir.

Mizahın dil becerileri, zihinsel yetiler, sembolizm, soyut düşünce ve sosyal algılarla ilişkisi düşünüldüğünde, oldukça karmaşık bir bilişsel sürece karşılık geldiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan mizahın gülme edimiyle olan yakın ve hatta kimi durumlarda ayırt edilemez ilişkisi, bu bilişsel boyutun yanında edimsel ve refleksif diyebileceğimiz bir başka boyutu daha işaret etmektedir. Gülme edimi, her zaman hâlihazırdaki durumun, sözün ya da metnin anlaşılmasını gerektirmeyebilir. Öte yandan gülme edimi olmaksızın da herhangi bir durum, söz ya da metin, komik bulunabilir. Mizahın bu karmaşık ve iç içe geçmiş yapısı; felsefi, psikolojik ve fizyolojik doğası; estetik değeri, etik standartları; yerleşik normlarla ilişkisi ve bilişsel ve edimsel olana aynı oranda yaslanması, mizah kuramlarının çeşitlenmesine ve farklılaşmasına yol açmıştır.

1.1.1. Mizah Kuramları

Mizah üzerine biriken kuramsal literatür, bu kavramın çok yönlü yapısı nedeniyle, oldukça zengin ve çeşitlidir. Bu kuramlar mizahı yer yer benzer şekillerde ele alsa da kullandıkları kavramsal temeller ve vurgu yaptıkları ana noktalar itibariyle birbirlerinden ayrılmaktadır. Gülmenin nasıl ve neden ortaya çıktığını, bu edimin doğasını, işlevini ve koşullarını inceleyen mizah kuramları, sekiz ana başlıkta incelenmektedir.

1.1.1.1. Biyolojik, Dürtüsel ve Evrimsel Kuramlar (Biological, Instinct and Evolutional Theories)

Mizahın köklerini biyolojik, dürtüsel ve evrimsel süreçlerde arayan kuramlar, gülmeyi organizmanın sinir sistemi mekanizmasına içki olarak ele almakta ve hayatta kalma stratejilerinin önemli bir parçası olarak görmektedir. Bu bakış açısına göre henüz karmaşık bilişsel gelişimini tamamlamamış bebekte bile gülme ediminin varlığı, bu edimin insan türünün evrimsel hafızasıyla ilişkisinin bilinçle sınırlandırılmayacak kadar derin olduğunu göstermektedir (Keith-Spiegel, 1972).

Bu kuramlarda yaygın olan görüş, gülmenin doğaya ve türler arası ilişki dinamiklerine adaptasyonu kolaylaştırdığı, beden ve metabolizma için iyileştirici etkisi olduğu, bu nedenle de insan türü için işlevsel bir davranış olma niteliği taşıdığıdır. McDougall (1903) gülmeyi bir dürtü olarak ele almakta ve gülmenin doğanın zorlayıcı koşullarına karşı yatıştırıcı ve sakinleştirici etkisine vurgu yapmaktadır.

Özellikle dil öncesi toplumlarda gülme iletişimsel bir işlev de kazanmış, iyi haber müjdeleyicisi olarak kişiler arasında bir rahatlama aracına dönüşmüştür. Ludovici ise (1932) gülmeyi ısırma veya sesle korkutma gibi fiziksel saldırı ve mücadele biçimlerinin bir kalıntısı olarak ele almıştır. Bu bakış açısına göre ilkel savunma ve saldırı anlarında insan bedeninin büründüğü fiziksel ve işitsel form, gülerken büründüğü formla benzetilmektedir. Ancak çevresel ve topluluklar arası koşulların değişmesiyle birlikte bu fiziksel örtüşmenin anlamı değişmiş, zamanla gülme, hümanist anlamda ‘insanileşmenin’ de bir sonucu olarak sempati ve şefkat gibi duygularla özdeşleşmeye başlamıştır. (Akt. Keith-Spiegel, 1972). Toparlamak gerekirse, bu kuramsal çerçevenin genel anlamda öne sürdüğü, gülme ve mizahın insan türü için işlevsel, evrimsel ve kullanışlı olduğu fikridir.

1.1.1.2. Üstünlük Kuramları (Superiority Theories)

Gülmeyi diğer insanlara karşı kazanılan zafer üzerinden ele alan üstünlük kuramlarına göre diğerleriyle dalga geçmek, alay etmek ve diğerlerinin düştüğü durumlara gülmek, mizah deneyiminin temelini oluşturur (Keith-Spiegel, 1972). Bu kuramlarda gülme, kişiler arasındaki ilişkiye anlık da olsa eşitsiz bir nitelik kazandıran bir tür güç mekanizması olarak değerlendirilmektedir. Örneğin Plato’ya göre mizah, acı ve hazzın bir birleşimidir: Başkalarının düştüğü ‘gülünç’ bir durum karşısında hissettiğimiz üstünlük bize haz verirken; kendimiz gülünç bir duruma düştüğümüzde hissettiğimiz ‘aşağılık’ duygusu bize acı verir (Akt. Eastman, 1972). Benzer bir şekilde Aristoteles’e göre gülünç olan, özü itibarıyla bir kusura işaret eder ve bu kusura sahip olan ve olmayanları açığa çıkararak kişiler arasında bir tür hiyerarşiye neden olur. Hobbes (1651), gülmeyi başkalarının açığa çıkan zayıflıklarını kendi özelliklerimizle kıyaslayarak ulaştığımız beklenmedik zafer olarak tanımlamaktadır.

Buna ek olarak Bergson (1996) gülünen kişinin saygınlığının artmasıyla gülmekten alınan hazzın da arttığını öne sürmektedir. Son olarak Ludovici (1932), gülme ve gülünme ilişkisinin kişinin bir duruma veya ortama diğerinden daha iyi uyum sağladığını ima ettiğini söylemektedir. (Akt. Keith-Spiegel, 1972).

Üstünlük kuramları, genel anlamda zafer, rekabet, başkasının düştüğü müşkül bir durumdan alınan haz ve üstünlük gibi unsurlara dayanmaktadır. Burada önemli olan nokta, mizah ve gülmenin genel kanıdaki gibi birleştirici değil, ayrıştırıcı bir deneyim olarak ele alınmasıdır.

1.1.1.3. Uyuşmazlık Kuramları (Incongruity Theories)

Uyuşmazlık kuramlarına göre mizah, birbirleriyle uyuşmayan düşünce ve durumların alışılmadık birlikteliğinden ya da denk gelişinden doğmaktadır. Örneğin Kant'a göre gülme, beklentinin ansızın boşa düşmesiyle gerçekleşir (Akt. Keith-Spiegel, 1972). Diğer bir deyişle belli bir beklenti içinde olduğumuz bir durumda beklentinin aksi yönde ve beklentiyle bağdaşmayacak şekilde bir gelişme olduğunda, bu, gülmeye sonuçlanır. Schopenhauer'a göre (1818) gülmenin nedeni, birbirleriyle ilişkili olduğunu düşündüğümüz kavramlar, nesnelere ya da durumların arasındaki uyuşmazlığın aniden algılanmasıdır. Benzer bir şekilde Guthrie (1903), mizahın düzen fikrini kesintiye uğratabilecek şekilde ortaya çıkan uyuşmazlık ve kaostan doğduğunu ileri sürerken, Leacock da (1935) mizahı bir şeyin alışlageldik ve olması gerektiği biçimiyle karşıtının, alışlagelmedik biçiminin eşleşmesi olarak görmektedir, Spencer ise (1860), her uyuşmazlığın gülmeye neden olmayacağı notunu düşmektedir (Akt. Keith-Spiegel, 1972).

Anlaşılabileceği üzere uyuşmazlık kuramlarında mizah, bir şeyin olası ve beklenen akışındaki bir kesintiye; bu kesintinin yarattığı karşıtlık durumuyla ve bu kontrastın kişi tarafından algılanışıyla ilişkilendirilmektedir. Bu kuramlara göre gülme, biri sosyal olarak normal kabul edilen, diğeryse bu normal düzenden sapan en az iki unsurun varlığına bağlıdır. Ne var ki bu kontrast durumu başka bir duyguya mahal verecek bir çatışma yaratmadığı ölçüde gülmeye sonuçlanabilir.

Bergson'un da ileri sürdüğü gibi bir şeyin gülünç olabilmesi için bizi başka bir biçimde uygulandırmaması gerekir (1996); örneğin bir beklentiye kesintiye uğratan alışılmadık müdahale bizi kızdırıyor, korkutuyor ya da hayal kırıklığına uğratiyorsa, güldüremez. Bu yönüyle uyumsuzluk kuramları aynı zamanda bakış açısının değişmesini içermektedir: Mizah, bir durumu, sözü ya da eylemi algılayış biçimimizdeki bir değişime denk gelmektedir (Martin, 1998).

Mizah, bize ciddi, doğal ya da kesin gözükten bir şeyin farklı bir nitelik kazanması, onu algımızda farklı şekilde yaratmamızdır. Sözü edilen karşıtlık durumu, bu anlamda yıkıcı değil, yapıcıdır.

1.1.1.4. Şaşkınlık Kuramları (Surprise Theories)

Şaşkınlık kuramları, mizahı rutin eylemin kesintiye uğraması üzerinden kavramakta ve bu yönüyle uyumsuzluk kuramlarıyla bazı ortaklıklar barındırmaktadır. Bu kuramların uyumsuzluk kuramlarından farkı, rutinin ya da alışlageldik düzenin sürpriz bir şekilde kesintiye uğramasıyla açığa çıkan şok, alarm duygusu ve bu duyguya eşlik eden oyunsuluktur (Willmann, 1940). Şaşkınlık kuramlarına göre, gelen bir uyarıcıya gülmemiz, bu uyarıcının bizim için sürpriz ve alışılmadık olmasıyla, bizde bir tür şok ve hatta alarm durumu yaratmasıyla ve bunun oyunbaz bir etkileşime dönüşmesiyle mümkündür. Mizahi bir unsur 'beklenmedik' olma niteliğini kaybettiği ölçüde komik olmayı da bırakacaktır. Örneğin ilk duyduğumuzda bizi güldüren bir şaka, bir süre sonra hatırlandığında ya da tekrar duyulduğunda aynı etkiyi yaratmamaktadır. Bu nedenle mizah, şaşırtma ilkesiyle sıkı sıkıya bağlıdır.

1.1.1.5. (Duygusal) Karmaşa Kuramları (Ambivalence Theories)

Karmaşa kuramları da uyumsuzluk kuramları gibi uyumsuzluk ilkesi üzerinde temellendirilmektedir; ancak uyumsuzluk kuramlarında mizaha yol açan uyumsuzluk 'algı' üzerinden deneyimlenirken, bu kuramlarda yapılan vurgu, mizahın uyumsuz 'duyguların'

deneyimlenmesi neticesinde ortaya çıktığıdır. Duygu karmaşası kuramlarına göre mizah, bir uyarıcının bizi farklı ve hatta kimi zaman birbirleriyle çelişen duygulara sevk etmesinden; bu duygular arasındaki salınımdan doğmaktadır. Platon'un mizahı acı ve hazzın birleşimi olarak ele alması, bu kapsamda da değerlendirilebilmektedir. Mizahın bu kavranışının en isabetli örneği, gıdıklama eyleminin eş zamanlı olarak tetiklediği neşe, acı ve tehdit edilme duygularıdır.

Gülme edimiyle sonuçlanan bu eylemde kişinin birden fazla ve birbiriyle çelişen duyguyu deneyimlemesi söz konusudur. Bu karmaşa hali ve duyguların iç içe geçen sınırları, mizahın olanaklarını açmaktadır.

1.1.1.6. Serbest Bırakma-Rahatlama Kuramları (Release and Relief Theories)

Bu kuramlara göre mizahın başlıca niteliği, kişinin gündelik hayatındaki kısıtlamalardan doğan gerilimi boşaltmada bir araç olmasıdır. Spencer (1860), mizahı bir enerji fazlası olarak ele alırken, gülme edimini başıboş şekilde dolaşan enerjinin kendini kanalize ettiği eylem olarak niteler. Düşünceye eşlik eden gerilim kontrollü düşüncenin sınırlarını aşar ve bu, duygulanımda dalgalanmalar yaratır. Burada biriken enerjinin serbest bırakılması ise gülme deneyimini oluşturur. Gregory'e göre (1924) rahatlama ilkesi, mizahın her türünde ve deneyiminde belirleyicidir (Akt. Keith-Spiegel, 1972).

1.1.1.7. Konfigürasyonel Kuramlar (Configurational Theories)

Konfigürasyonel kuramlar, tıpkı uyumsuzluk kuramları gibi, mizaha ilişkin olduğu kabul edilen uyumsuzluk ilkesini algı üzerinden ele almaktadır; ancak farklı olarak bu kuramlarda gülme, normal akıştaki başıboş sapmadan ya da bu uyumsuzluğun yalnız başına kendisinden değil; ortaya çıkan uyumsuzluğun algıda başka bir yere oturmasından kaynaklanır. Bir diğer deyişle söz konusu olan sadece algının kırılması değil, aynı zamanda dönüşmesidir. Bu dönüşüm olmadan herhangi bir uyumsuzluk durumu, sadece 'saçma' olacaktır. Oysa bir şeyin gülünç olabilmesi için, alışıldık mantıktan farklı da olsa "*belli bir mantık sınırı içinde olması*" gerekmektedir (Keith-Spiegel, 1972: 12).

Mizahi bir içerik, alışılğıeldik bir bakış açısına yönelir gibi yaparken beklenenin aksi yönde sonuçlanır. Bu sonuçsa bir anın, durumun ya da sözün sadece kesilmesi değil; farklı ve ikincil bir boyutunun açığa çıkarılmasıdır. Gülme edimine yol açan, bu ikili yapıdır ve konfigürasyonel kuramlara göre mizah, belli bir mantık ve örüntü içerisinde anlaşılmalıdır.

1.1.1.8. Psikanalitik Kuramlar (Psychoanalytic Theories)

Freud'un mizah teorileri temelinde şekillenen psikanalitik kuramlar, mizahı baskılanan cinsel ve saldırgan duyguların bir ifadesi olarak ele almaktadır. Bu kuramlarda gülme, normalde bastırılan birtakım dürtüleri dışa vurmak için kullanılan bir teknik olarak tanımlanmaktadır. Gülme dürtüsü bir haz ifadesi olabileceği gibi bir baskılama ifadesi de olabilir. Freud'a göre, gülünçten alınan haz, psişik olarak harcanan enerjideki bir tasarruftur. Gülünç, bir başkasının bir eylem için harcayacağını tahmin ettiğimiz enerji ile gerçekten sarf ettiği enerji arasındaki farkı ifade etmektedir. Mizahi haz ise belirli duygulardan edilen tasarrufla ilintilidir. Örneğin kişiyi üzüntü, öfke ya da korku gibi olumsuz duygulara iten durumlarda bu doğrultuyla uyuşmayan 'eğlenceli' unsurların algılanması, kişinin bu olumsuz duyguları yaşamamasını sağlar (Martin, 1998). Bu yönüyle mizah, kişinin iç dünyasından kaynaklanan olumsuz duyguları önleyen bir savunma mekanizması işlevi görmektedir. Mizahın refleksif boyutunu açıklamada temel oluşturan bu kuramların tanımladığı gülme deneyimine, çatışmalı ortamlarda sıklıkla rastlanan bir davranış örüntüsü olan ve aslında komik bir uyarıcıya tepki vermeyen patolojik "geçişirme" kahkahası örnek verilebilir.

1.1.2. Mizah Duygusu

Mizah kuramlarının da öne sürdüğü gibi mizah, farklı şekillerde deneyimlenebilmektedir. Dolayısıyla mizah, kişilerin bu kavramı deneyimlemelerindeki farklar üzerinden anlaşılabilir bir kavram olmaktadır. Bu nedenle literatürde mizah (*humor*) ve mizah duygusu (*sense of humor*) ayrı ayrı ele alınmıştır.

Mizah, belli bir eyleme, konuşmaya ya da metne dair bir niteliğe karşılık gelirken; mizah duygusu bir kişilik özelliğine, ya da bireysel olarak farklılaşan bir değişkene işaret etmektedir (Martin, 1998). Buradan hareketle “mizah duygusuna sahip olmanın ne demek olduğunu anlamak için çeşitli modeller geliştirilmiştir.

Örneğin Hehl ve Ruch (1985), mizah süreçlerini dört temel kategoride incelenmiştir: (1) anlama, (2) ifade etme, (3) içerik üretimi ve (4) takdir. ‘Anlama’ kategorisi, şaka ya da espri gibi güldürü öğelerinin gerek entelektüel gerekse duygusal nedenlerden dolayı herkes tarafından aynı ölçüde anlaşılmadığı; bu öğelerin kavranışı açısından bireyler arasında farklar olduğu gözlemine dayanır. İkinci olarak, ‘ifade etme’ kategorisi, bireylerin mizahi uyarıcılara verdikleri tepkilerde kendilerini ifade ediş biçimlerindeki nicel ve nitel farklara işaret eder. ‘Üretim’ kategorisi, nötr uyarıcıları ya da durumları yeni ve komik bir bağlama çekebilme, mizahi bir bağlamda içerik oluşturabilme yetisini konu alır. Son olarak, mizahın görece pasif bir boyutunu ele alan ‘takdir’ kategorisi, bireylerin mizahi bir uyarıcıyı ne ölçüde komik bulduklarını, ya da bu uyarıcıya verdikleri tepkinin nasıl bir skalada ve ne gibi etmenlerle değiştiğiyle ilgilenir. İfade etme kategorisinden farklı olarak burada önemli olan, kişilerin edimsel olarak verdikleri gülme tepkileri arasındaki farklar değil, mizahi bir öğeye değer biçme ya da onu takdir etme süreçleridir.

Bu ve benzeri modellerden hareket eden araştırmacılar, mizahın farklı bağlamlarda nasıl üretildiğini ve uygulandığını; birey ve toplum üzerinde ne gibi etkileri olduğunu ortaya koyabilmek için nesnel araştırmalar gerçekleştirmişler ve birtakım bulgulara ulaşmışlardır. Bu önemli bulgulardan biri, mizahın değişken bir yapısı ve farklı etkileri olduğu, bu nedenle farklı tarzları üzerinden incelenmesi gerekliliğidir.

1.1.3. Mizah Tarzları

Mizah kavramının farklı bağlamlarda farklı yönlerinin önem kazanması ve mizah duygusunun değişken anlamları, mizahın tek boyutlu olmadığı ve farklı türleri üzerinden düşünülmesi gerektiği fikrini öne çıkarmıştır. Buradan hareketle çeşitli araştırmacılar, mizahı farklı türleri üzerinden incelemiş, bu incelemelerin sonucundaysa mizahın birbirinden ayrılan tarzlarını analitik bir şekilde ortaya koyabilmek için çeşitli modeller geliştirmiştir. Bu modellerin hemen hepsinde vurgu, mizahın yalnızca olumlu değil, olumsuz tarzlarının da var olduğu ve bu ikinci boyutun mizahı geniş bir şekilde kavrayabilmek için gerekli olduğudur.

Örneğin Bizi (1988), mizah tarzlarını (1) üretici mizah, (2) tepkisel mizah, (3) öz odaklı mizah ve (4) öteki odaklı mizah olmak üzere dört başlık altında incelemiştir. Üretici mizah, mizahın ve gülme eyleminin oluşumuna odaklanırken tepkisel mizah, mizahi bir unsura verilen tepkiyi ve gülme edimine işaret eder. Öte yandan öz odaklı mizah bireyin kendi kendisine güldüğü, kendisiyle dalga geçtiği mizah tarzını ifade ederken öteki odaklı mizah, mizahın bir başkasına yöneltmesini, alaycılığı ve diğerleriyle dalga geçme pratiklerini kapsar. Bizi' nin analizi, mizahın farklı tarzlarını sadece son iki başlıkta ele almaktadır; çünkü ilk iki başlık mizahın türlerinden ziyade nasıl oluşturulup nasıl karşılandığı üzerinden bir ayırım yapmaktadır. Yine de son başlıklardaki öz ve öteki ayırımının, diğer modellerde de benzer yaklaşımlarını göreceğimiz üzere, mizahın farklı tarzlarını anlamada işlevseldir.

Mizahın farklı türlerini ortaya koyan bir diğer analiz ise Blanchard vd'nin (2014) geliştirdiği modeldir. Bu modele göre dört çeşit mizah tipi vardır: (1) Pozitif mizah, (2) negatif mizah, (3) grup dışı negatif mizah ve (4) yönetici destekli mizah. Pozitif mizah, aynı gruba mensup kişiler arasındaki ilişkiyi perçinlemek, bireylerin moralini yükseltmek ve dost canlısı bir ortam yaratmak için grup içinde üretilen olumlu mizaha karşılık gelmektedir. Negatif mizah ise, yine bir grup içerisinde üretilen; ancak bu defa kişinin diğerleriyle dalga geçmek ve onlarla alay etmek için kullandığı mizah türünü ifade eder. Grup dışı negatif mizah, bir grubun dışındaki bir odağa yönelik geliştirilen, genellikle bir otorite ya da yönetici figürünü hedef alan, onu aşağılayan ya da onunla alay eden mizah türüdür.

Yönetici destekli mizah ise bir otorite ya da yönetici figürü tarafından bir gruba yönelik kullanılan, grubun motivasyonunu artırma ve beraberlik duygusunu perçinleme amacı taşıyan mizahtır. Görüldüğü gibi Blanchard vd., mizahın farklı türlerini grup dinamikleri temelinde ele almış; grup içi ve grup dışı ilişkilerini kurucu bir unsur olarak mizahın farklı tipik özelliklere bürünebileceğinin altını çizmiştir.

Mizah tarzları üzerine yazılan Türkiye literatürüne bakıldığında, Cemaloğlu vd.'nin (2012) geliştirdiği modelin öne çıktığı görülmektedir. Bu model, mizah tarzlarını beş başlık altında inceler. Bu anlamda ele alınan ilk tarz, (1) alaycı mizah tarzıdır. Alaycı mizah tarzı, bireyin diğer insanlara karşı, genellikle de onları zor duruma düşürmek, aşağılamak, rencide etmek gibi amaçlarla kullandığı mizah tarzıdır. Sataşma, alay etme, dalga geçme gibi pratikleri barındıran bu mizah tarzı, sosyal ilişkileri zayıflatan bir etkiye sahiptir ve bireyler tarafından genellikle hoşlanmadıkları kişileri sosyal ortamlarda küçük düşürmek, onlara belli bir mesafe koymak için kullanılır. Bu anlamda alaycı mizah, zararlı bir mizah türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Modelde adı geçen bir diğer mizah türü ise (2) üretici mizahtır. Alaycı mizaha zıt bir şekilde konumlanan üretici mizah, kişilerin diğer insanlarla ilişkilerini geliştirmek için kullandıkları şakaları, esprileri ya da komiklikleri ifade eder. Üretici mizah tarzında birey, mizahi bir durum yaratıp bunu karşısındakine karşı kullanmak yerine bunu onunla paylaşmayı tercih eder. Bu mizah türünü kullanan bireyler sıklıkla kişisel anlatılar ya da fıkralar gibi içeriklere başvurur. Üretici mizah, bu yönleriyle sosyal ortamı canlı tutma ve destekleyici bir atmosfer yaratma amacını taşır ve sosyal ilişkileri olumlu yönde etkilemeyi hedefler. Üçüncü mizah tarzı, (3) onaylayıcı mizah tarzıdır. Onaylayıcı mizah tarzı ile vurgulanan, kişinin mizaha karşı herhangi bir önyargı ya da olumsuz bakış açısına sahip olmaması durumudur. Onaylayıcı mizah tarzını benimseyen kişiler mizahi unsurları rahatlıkla kullanabilirken, kendilerine yöneltilen mizahı da olumlu bir şekilde karşılamaya, buna alınmamaya eğilimlidir. Onaylayıcı mizah tarzı, bu anlamda sosyal ilişkilerdeki güven ortamıyla karşılıklı bir ilişki içindedir. Öte yandan modelin bir diğer başlığı olan (4) reddedici mizah tarzı, mizahın kişi tarafından değer yargıları süzgecinden geçirilerek kabul ya da reddedilmesi durumuna işaret eder.

Reddedici mizah tarzına yatkın bireyler mizahi unsurlar değer yargılarıyla bağdaşmadığı zaman bu mizahı kabul etmeme, mizahın üreticisine tepki gösterme eğilimindedir. Mizahın niteliğinin belirleyicisi, kendisinden ziyade önyargılardır ve bu anlamda da reddedici mizah, güven ortamından ziyade şüphe ortamına dair bir tür olarak karşımıza çıkar. Modelde adı geçen son mizah türü, (5) mizahi olmayan davranış tarzıdır. Burada kast edilen, bireyin herhangi bir mizahi etkileşime girmekten kaçınması durumudur. Bu tür mizah anlayışına sahip bireyler, sosyal etkileşimlerinde espri, şaka gibi mizahi unsurları tercih etmezken, bu tip mizahi yaklaşımlara karşı da tepkisiz kalma ve gülmeme eğilimi gösterir. Mizahı tümüyle reddeden bu ‘mizahi’ yaklaşım tarzı, sosyal ortamdaki iletişimin akışkanlığına ket vururken, grup enerjisini ve moralini düşürmek gibi sonuçları beraberinde getirmektedir.

Görüldüğü üzere şimdiye kadar ele alınan her model, mizah tarzlarını belirlemede işlevsel ipuçları sunabildiği gibi, zaman zaman mizah türleri ile mizahi yaklaşıma verilen tepkiler, mizahi etkileşimdeki davranış örüntüleri ya da mizahın nasıl oluştuğu ve karşılandığı gibi alt başlıkları birbirine karıştırabilmektedir. Martin vd. (2003), bu karışıklığın önüne geçebilmek için oldukça sistematik bir model geliştirmiştir. Literatürde yaygın bir kullanım ve geçerliliğe sahip olan bu model, bu çalışmanın da mizah tarzlarına ilişkin yaklaşımının temelini oluşturmaktadır.

Martin vd.’nin (2003) geliştirdiği mizah tarzları modeli, mizah türlerini belirlemeden önce mizaha ikili bir yapıda yaklaşmakta, onu ‘odağına’ ve ‘yapısına’ göre olmak üzere iki boyutu üzerinden değerlendirmektedir. ‘Odak’ kategorisi ile kast edilen, mizahın kime yöneltildiği sorusudur. Bu soru üzerinden yapılan ilk ayırım, Bizi’ nin modeline paralel bir şekilde, ‘Öz Odaklı Mizah’ ve ‘Kişiler Arası Mizah’ türlerinin altını çizmektedir. Mizahın ‘yapısına’ dair sorgulama ise, onun faydalı mı yoksa zararlı mı olduğu sorusundan hareket ederek modelin diğer eksenini ‘Olumlu Mizah’ ve ‘Olumsuz Mizah’ ayırımıyla oluşturur.

Martin vd. (2003), mizahı bu iki eksen üzerinde incelerken kesişimsel bir model ile dört ana mizah türünden bahseder.

Olumlu mizah kategori içerisinde ele alınan iki mizah türü, “Kendini Geliştirici Mizah” (Self-Enhancing Humor) ve “Katılımcı Mizah”tır (Affiliative Humor). Olumlu ve öz odaklı bir mizah türü olan kendini geliştirici mizah, mizahın olumsuz duygulardan kaçmak için bir savunma mekanizması olarak kullanılmasını ifade etmekte ve bu yönüyle Freud’un sunduğu kuramsal çerçeveye örtüşmektedir. Kişiyi geliştirici boyutuyla mizah, bir başa çıkma stratejisi olma niteliği taşımakta; bireyler tarafından stresi azaltmak, olumsuz duygularla mücadele etmek ve farklı bir perspektifle kendilerine ve ilişkilerine bakabilmek amacıyla kullanılmaktadır. Mizahın duyguları yönetmede bir araç olma işlevi gördüğü bu mizah türünde kişi, mizaha diğerleriyle olan ilişkilerinden ziyade kendisiyle olan ilişkisini tanımlamak ve geliştirmek için başvurmaktadır.

Olumlu ve kişiler arası bir mizah türü olan katılımcı mizah ise kişinin kendi ihtiyaçlarını ve isteklerini göz artı etmeden başkalarıyla olan ilişkilerini düzenlemek için mizahi bir yaklaşım benimsemesini ifade etmektedir. Bu mizah tarzında bireyler, özsayılarını koruyarak kendileriyle dalga geçme, başkalarını eğlendirme, ilişkilerinde mizahi bir üslup kullanma ve olası gerilimlerin mizah yoluyla önüne geçme eğilimindedir. Bu anlamda katılımcı mizah, hoşgörü ve diğerlerini gözetme prensibi üzerine kuruludur. Bu mizah türünü benimseyen bireylerin kendileriyle ve çevreleriyle olan deneyimleri dışa dönüklük, neşe, özsaygı, yakınlık, ilişki kurma beceresi gibi olumlu duygu ve süreçlerle belirlenmektedir.

Olumsuz mizah kategorisinde değerlendirilen türler ise “Kendini Yıkıcı Mizah” (Self-Defeating Humor) ve “Saldırgan Mizah” tır (Aggressive Humor). Öz odaklı ve olumsuz bir mizah türü olan kendini yıkıcı mizah, bireyin kendisini yok saymak ve hor görmek pahasına başkalarını eğlendirme çabasını kapsamaktadır. Bu tarz mizaha eğilimli bireyler, mizahı başkalarından onay almak için kullanmaktadır. Bu yönüyle kendini yıkıcı mizah, aynı zamanda savunmacı bir inkar davranışı barındırmaktadır. Kubie’ ye göre (1971) bu tarz mizaha başvuran bireyler kendi duygularını, sorunlarını ve olumsuz düşüncelerini mizah

yoluyla baskılama eğilimindedir. Bu bireyler her ne kadar çevreleri tarafından eğlenceli olarak görülse de özgüvensiz ve tatminsiz kişilik özelliklerine sahiptir. Kendini yıkıcı mizahın depresyon ve anksiyete gibi olumsuz duygularla pozitif; ilişkilerden alınan doyum ya da özsaygı gibi olumlu deneyimlerle negatif bir ilişkisi olması beklenmektedir.

Son olarak, olumsuz ve kişiler arası bir mizah türü olan saldırgan mizah, iğneleme, aşağılama, alay, yergi ve küçük düşürme gibi saldırgan üsluplara karışık gelmektedir. Bu mizah tarzında mizah, bir dalga geçme unsuru olarak başkalarını tehdit etmek için kullanılmakta, kişinin kendini üstün hissetmek için başvurduğu bir yol olmaktadır. Saldırgan mizah yaklaşımındaki bireyler şaka veya espri yaparken başkalarını incitme ihtimallerinin üzerinde durmama eğilimindedir. Bu mizah tarzının öfke, saldırganlık ve husumet ile pozitif yönlü; ilişkilerden alınan doyum, vicdan ve yumuşak başlılıkla negatif yönlü bir ilişkisi olması beklenmektedir.

1.1.4. Mizahın Bireysel Etkileri

Literatürde karşılaşılan çalışmaların önemli bir kısmı mizahın pozitif etkilerine vurgu yapmaktadır. Bu çalışmalarda mizah, bireyin kişisel gelişiminde olumlu bir etmen olarak yer bulmakta, toplum içinse yarar sağlamaktadır. Psikoloji disiplini içerisinde mizah, sıklıkla uyumlu bir baş etme stratejisi olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra mizah duygusuna sahip olan kişilerin çoğunlukla iyimser, kendiyle barışık, özgüven sahibi, bağımsız ve stresle başa çıkmada başarılı kimseler olduğu sonucuna varılmıştır. Örneğin Frankl' a göre (1946) kişinin kendine gülebilmesi, bir insanın sahip olması gereken önemli bir niteliktir.

Benzer bir şekilde Allport için (1961) mizah, gelişmiş ve sağlıklı bir kişilik özelliğidir. Rogers (1961) ve Maslow (1954) mizahı “kendini gerçekleştirmiş bireyin” önemli özelliklerinden biri olarak kabul etmektedir. May ise (1953) mizahın benlik duygusunu koruma ve sürdürmeye yardımcı olduğunu; çünkü kişinin mizah yoluyla kendisi ve benliğine dair bir perspektif geliştirme olanağına sahip olduğunu öne sürmüştür.

Bunların yanı sıra mizah, sadece birey için değil toplum için de faydalı, birleştirici ve işlevsel bir unsur olarak ele alınmıştır. Örneğin Lowe’ a göre (1986) mizah birleştiricidir; çünkü birlikte gülme deneyimiyle kişiler arasında farklı bir yakınlık meydana gelir. Mizahın barındırdığı kavrayış unsuru ve birlikte gülme pratiği, toplumda neyin gülünebilir ve neyin gülünemez olduğuna dair bir uzlaşma yaratır. Bu anlamda mizah, grup kimliğinin oluşmasında ve dayanışma pratiklerinin gelişmesinde birleştirici bir rol oynamakta; grup içi çatışmaları azaltmaktadır.

Kısacası mizahın bireysel düzeyde kişilerin duygusal ve bilişsel etkinlikleri üzerinde olumlu sonuçlar doğurduğu, kişiler arası sosyalleşme süreçlerini hızlandırdığı ve iletişimi kolaylaştırdığı sıklıkla yapılan bir gözlemdir (Kuiper & McHale, 2009).

Öte yandan mizahın olumsuz yönlerini ve etkilerini ön plana çıkaran çalışmalar da literatürde kendine geniş bir yer bulmaktadır. Örneğin Spencer (1989) ABD’deki üniversite kampüsünde Yahudi öğrenciler üzerine yürüttüğü bir araştırmada, mizahın özellikle Yahudi karşıtlığı ve cinsiyet ayrımcılığı gibi konularda kalıplaşmış yargıları pekiştirdiğini, önyargıları güçlendirdiğini ortaya koymuştur.

Kuiper ve Olinger (1998), uyuşturucu kaynaklı ya da organik nedenlerden patolojisi bulunan insanlar üzerine yapılan incelemede gülme ediminin bu kişilerin sosyal etkileşiminde yıkıcı bir güç olarak ortaya çıktığını öne sürmüştür. Bu durumda mizah birleştirici ve yakınlaştırıcı değil, ötekileştirici bir etkiye sahip olabilmektedir.

Benzer bir şekilde mizah çocuklar arasında daha ziyade saldırgan bir şekilde kullanılmakta; kızdırma ve küçük düşürme aracına dönüşebilmektedir.

Buna ek olarak Goldsmith (1979), psikiyatri kliniğinde yatmakta olan bir grup hastayla gerçekleştirdiği çalışmada, ölüm ve kendine zarar verme gibi içeriklere sahip esprileri tercih etme davranışıyla intihar eğilimi arasında anlamlı bir ilişki görmüştür. Bu gibi örneklerde de görüldüğü üzere mizah deneyimi yapıcı ve olumlu etkileri kadar yıkıcı ve olumsuz etkileriyle de ön plana çıkabilmektedir.

1.1.5. Örgütlerde Mizah

Mizahın örgüt bağlamında nasıl tanımlandığı, nasıl üretildiği ve ne gibi etkilere yol açtığı ‘örgütlerde mizah’ kavramı altında incelenmektedir. Tıpkı mizah gibi örgütlerde mizahın da tek ve bütünlüklü bir anlamı bulunmamaktadır. Cooper, örgütlerde mizahı “*bir çalışanın başka bir kişiyi eğlendirmek amacıyla paylaştığı ve bu diğer kişinin bunu kasıtlı bir davranış olarak algıladığı herhangi bir olay*” olarak tarif etmektedir (2005: 766-767). Bu genel tanımın yanı sıra literatürde örgütlerde mizahı olumlu bir çerçevede ele alan tanımlamalar da oldukça fazladır. Örneğin Romero ve Cruthirds tarafından örgütlerde mizah, “*birey, grup ya da örgütte olumlu algılar ve duygular ortaya çıkartan eğlenceli haberleşmeler*” şeklinde ifade edilmektedir (2006: 59). Öte yandan kimi analizlerde örgütlerde mizah, örgüt ortamında bir işlevi yerine getirmesi üzerinden ele alınmıştır.

Bu anlamda Liu ve Wang, örgütlerde mizahı “*bazı durumlarda, örgüt üyelerinin örgütsel iklimi düzenlemek amacıyla diğerlerinin duygusal ve bilişsel faaliyetlerini etkilemek için gerçekleştirdikleri yeni ve ilginç iletişim davranışları*” olarak görmektedir (2016: 1308). Dikkers vd. ise örgütlerde mizahı “*birey, grup veya örgütte eğlence amacıyla gerçekleştirilen ve iş ilişkilerinde paylaşılan ciddiyeti taşımayan uyumsuzluklar*” olarak nitelemektedir (2012: 76). Romero ve Pescosolido (2008) ise örgütlerde mizahı çeşitlilik sunması üzerinden değerlendirmiştir.

1.1.6. Örgütlerde Mizahın Bireysel ve Örgütsel Etkileri

Örgütlerde mizahın örgüt bağlamıyla ilişkili diğer kavram ve durumlarla olan ilişkisi üzerine yüklü bir literatür bulunmaktadır. Bu kavramlar arasında örgüt iklimi, yönetsel iletişim, örgüt yönetimi ve liderlik etkileşimleri sıralanabilmektedir. Bu ilişkiler ve örgütlerde mizahın örgüt süreçlerine etkisi literatürde çoğunlukla olumlu bir şekilde ele alınmıştır. Çeşitli çalışmalarda mizahın örgütsel seviyede işlevsel olduğu çıkarımı yapılmış; örgüt içi ilişkilerde düzenleyici ve kolaylaştırıcı bir unsur olarak kullanılabilen mizahın ekip çalışmasını güçlendirdiği, ekibin kaynaşmasını kolaylaştırdığı (Cooper, 2008) ve yaratıcılığını tetiklediği (Holmes, 2007), çalışanların stresle başa çıkmasına yardımcı olduğu (Cann, Watson & Bridgewater, 2014), genel anlamda da örgütün gelişimine katkı sağladığı ortaya atılmıştır. Bunun yanı sıra örgütlerde mizahın çalışma yöntemlerini kolaylaştırdığı, grubun etkinliğini ve verimliliğini artırdığı (Romero ve Pescosolido, 2008), örgüt kültürünün oluşumunda ve sürdürülmesinde önemli bir rol oynadığı; çalışanların birbirlerine ve üstlerine olan yaklaşımını pozitif yönde etkilediği gibi gözlemler, sıklıkla tekrarlanmıştır.

Mizahın örgüt bağlamında üretebileceği olumsuz etkilerse literatürde görece daha az yer kaplamaktadır. Örgütlerde mizah her zaman uyumlu mizah türlerini içermemekte, uyumsuz mizah türleri de örgüt içinde üretilen mizahta kendine yer edinebilmektedir. Bu anlamda örgütlerde mizah her zaman örgüt lehine işlemeyebilmektedir.

Örneğin Scheel ve Gockel (2017), örgütte varlık gösteren uyumsuz mizah türlerinin çalışanları iş yerinden uzaklaştırdığını; iş yerindeki güven ilişkilerini zedelediğini ve farklı arka planlardan gelen bireylerin bulunduğu çalışma ortamlarında kırılmalara yol açtığını ifade etmektedir. Benzer bir şekilde Janes ve Olsen de (2015) uyumsuz bir şekilde kullanılan mizahın özellikle muhatap aldığı kişilere karşı önyargı ve düşmanlıkların gelişmesinde rolü olduğunu öne sürmüştür. Quinn'e göre (2000), örgüt seviyesinde üretilen uyumsuz mizah, ayrımcılığın artmasına ve gözle görülür hale gelmesine neden olabilmektedir. Öte yandan Lyttle (2007) yönetimi hedef alan uyumsuz mizah türlerinin yöneticilerin itibarını zedeleyebildiğinden ve bunun da iş ilişkilerini ve üretkenliğini olumsuz yönde etkilediğinden bahsetmektedir.

Ne var ki mizahın örgütsel düzeydeki uygulamalarına ve belirli örgütsel davranışlarla olan hem olumlu hem de olumsuz ilişkilerine dair özellikle Türkiye'de yapılmış ampirik çalışmaların sayısı, literatürde görece azdır. Var olan çalışmalar da özellikle yöneticilerin mizaha yaklaşımlarının çalışanlar üzerindeki etkilerine yoğunlaşmıştır. Örneğin Büyükyılmaz (2018), yöneticinin mizah kullanım tarzının çalışanların tutumlarını nasıl etkilediğini incelemek için farklı kurumlarda çalışan çok sayıda görüşmeyle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın bulgularına göre yöneticilerin olumlu ve uyumlu mizah tarzları kullanması, iş tatmini, duygusal bağlılık ve lider-üye etkileşimi algısının artmasına neden olmaktadır. Diğer bir deyişle yöneticilerin çalışanlarına esprili ve sıcak bir tavırla yaklaştığı iş ortamlarında çalışanların hem örgüte hem de yöneticiye daha çok bağlı olduğu ortaya konmuştur. Öte yandan Büyükyılmaz (2018), araştırmada uyumsuz mizah tarzlarının örgüt ortamında kullanımını da incelemiş ve yöneticilerin olumsuz mizah kullanımının iş tatmini, duygusal bağlılık ve lider-üye etkileşiminin azalmasına neden olduğu sonucuna varmıştır. Diğer bir deyişle yöneticiler mizahı çalışanlarıyla alay etmek, dalga geçmek ve onları eleştirmek için kullandığında bunun çalışanlar üzerinde incitici ve uzaklaştırıcı etkileri olduğu, sonuç olarak da çalışanların örgüt ortamına dair memnuniyetleri, örgüte bağlılıkları ve yöneticileriyle ilişkilerinin hasar gördüğü gözlemlenmiştir.

Örgütlerde mizah konusunda Çetinkaya ve Şener (2016) tarafından yapılan bir başka çalışma, yöneticilerin mizah tarzları ve çalışanların örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkiyi öğretim elemanlarıyla gerçekleştirilen bir araştırma üzerinden incelemiştir. Bu çalışmada olumsuz mizah tarzları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre yöneticilerin çalışanlara karşı uyumsuz mizah tarzları kullanması, çalışanlarda yöneticiye ve mizah davranışına dair negatif bir algıya neden olmaktadır. Bu algı, çalışanlar tarafından bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm tutumları ile ifade edilmektedir.

Son olarak Zengin ve Gündüz'ün (2019) İstanbul, Beşiktaş'ta ortaokul öğretmenleriyle gerçekleştirdiği araştırma, okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe olan etkisini incelemektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre mizahı öğretmenleri rahatsız edecek şekilde kullanan ya da kurum içerisinde mizahi tutumları hoş karşılamayan yöneticilerin olduğu okullarda öğretmenler, küçük düşürülme, dışlanma ya da eleştirilme gibi olumsuz durumlara dair endişeler geliştirmekte, bu endişelerin sonucundaysa örgütsel süreçlerde sessiz kalma eğiliminde olmaktadır. Yöneticileri tarafından uyumsuz mizah yaklaşımlarına maruz kalan öğretmenler, düşüncelerini dile getirmekte zorlanmakta, bu nedenle örgüt içinde söylenen ya da yapılan herhangi bir şeye sorgusuzca itaat etmeye yatkın olmaktadır. Örgütlerde mizahın bu anlamda bir sonucu olabilen örgütsel sessizlik, böylece örgüt ikliminin gelişiminin ve örgütün etkili çalışmasının önüne geçmektedir.

Mizahın farklı türlerinin örgütlerde çalışan tatminini ve performansını olumlu yönde etkilemenin yanı sıra örgüte bağlılığın azalması ya da örgütsel sessizlik gibi olumsuz sonuçlar da doğurması, bu unsuru örgüt ortamını belirlemede kullanışlı faktörlerden biri yapmaktadır. Blanchard vd.'nin (2014) belirttiği üzere mizah, çalışanların örgüte dair ürettikleri anlam ve sezgileri büyük ölçüde etkilemektedir. Bunu anlamak için geliştirdikleri mizah iklimi kavramıyla Blanchard vd. (2014), çalışanların örgüt içindeki olay ve durumlardan hareketle örgütlerini ve örgüt içindeki yerlerini nasıl anlamlandırdıklarını araştırmış; olumlu ve olumsuz mizah iklimi ve algılanan örgütsel desteğin arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur.

Buradan hareketle ve mizahın farklı çalışmalarda öne çıkarılan boyut ve etkilerinden hareketle, mizah kullanımının bir örgütün genel çehresini, ortamını ve kültürünü büyük oranda etkilediği söylenebilir. Bu etkinin hangi mekanizmalarla üretildiğini daha iyi anlamak için başvurulabilecek temel teorik çerçevelerden biri, Duygusal Olaylar Kuramı' dır.

1.1.7 Duygusal Olaylar Kuramı

Mizahın bireysel ve örgütsel düzeyde yarattığı etkilere dair gelişen literatür ve bu konuda yapılan çalışmalardan elde edilen bulgulara bakıldığında, bu etkilerin geniş bir yelpazede sıralandığı görülmektedir. Bu nedenle mizahın bireylerde ve örgütlerde sahip olduğu belli başlı etikleri neden ve nasıl meydana getirdiği ve bu ilişkiyi açmada hangi yardımcı kavramların işlevsel olabileceği soruları, mizah üzerine yapılan her çalışmada önemli hususlardır. Bir başka deyişle mizah ve mizah türleri, kendiliğinden belli başlı etkilere sahip olan, neden ve sonuçları açısından kolaylıkla formülize edilebilen nötr nosyonlar değildir. Herhangi bir mizahı üslup, yaklaşım veya etkileşim, meydana geldiği ortamdaki duygu durumundan etkilenir ve yine o ortamdaki duyguları harekete geçirir. Mizahın ne gibi etkilere yol açabileceği, hangi duyguları tetiklediği ve nasıl duygulara eşlik ettiğiyle sıkı sıkıya ilintilidir. Mizahın işlerlik kazanması, bireylerde ne gibi duygular uyandırdığına ve bu duyguların nasıl tepkilere yol açtığına göre değişiklik gösterir. Bu nedenle mizah üzerine yapılan bir inceleme, duygulara değinen bir perspektife kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyar.

Duyguların ve duygusal süreçlerin kişinin anlam dünyasındaki ve davranış pratiğindeki yerini örgüt bağlamında ele alan temel teorik çerçevelerden biri, Duygusal Olaylar Kuramı' dır. İlk olarak Weiss ve Corpanzano (1996) tarafından geliştirilen kuram, duygusal deneyimlerin örgüt ortamındaki etkinliğine odaklanırken bunu yapısal bir perspektifle ele alır. Kuram, örgüt ortamı, duygulanım ve örgütsel davranış arasında kurduğu ilişki açısından örgütsel davranış literatürüne önemli katkılarda bulunmuştur. Duygusal Olaylar Kuramı, çalışanların yaşadıkları olaylara, karşılaşmalara ve etkileşimlere verdikleri duygusal tepkilerin ne gibi davranış ve tutumlara yol açtığını incelerken bu duygusal olayların yapısal neden ve sonuçlarına odaklanır. Duygusal Olaylar Kuramı' na göre örgüt ortamında meydana

gelen olaylar, çalışanların duygu durumlarına önemli ölçüde tesir eder ve onlarda belli duygulanımlar yaratır; bu duygulanımlarsa çalışanların tutum ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir (Erol-Korkmaz, 2014). Bir başka deyişle Duygusal Olaylar Kuramı, örgüt ortamındaki bileşenlerin bir olaya verilen tepkiyi incelerken, öncelikle bu olayın onlarda tetiklediği duygu durumuna ve duygulanıma odaklanır. Kuram, bu aracılık etkisiyle farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymada elverişli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır (Nasır 2019).

Duygusal Olaylar Kuramı, duygular ve iş tatmini arasında bir ayrım yapar. Bu kavrayışa göre iş tatmini, kişinin işine dair geliştirdiği yargılara ilişkin bir değerlendirmeyken, duygusal deneyimler nihayetinde bu değerlendirmeye etki etse de temelde daha geniş ve çok yönlü bir algıya tekabül eden ve örgüt ortamına dair geliştirilen hissiyatları da kapsayan psikolojik etkilenimlerdir. Buradan hareketle Duygusal Olaylar Kuramı, potansiyel örgüt davranış ve tutumlarını da “Duygu Temelli Davranışlar” ve “Tutumlar” olarak ikiye ayırır (Erol-Korkmaz 2014). Yargı temelli tutumlar, kişinin karşı karşıya kaldığı bir olayı değerlendirip, bu değerlendirmenin sonucunda bir yargıya vararak hareket etmesine işaret eder. İşten ayrılma, verimli çalışma veya emeklilik talep etme gibi kararlar bu davranış biçimine örnek gösterilebilir. Öte yandan duygu temelli davranışlar, bir olaya dair yapılan değerlendirmenin sonucunda varılan bir yargının değil, o olayın uyandırdığı duygulanımların ürünüdür. Bu davranışlar, kurumsal aidiyet hissi veya duygusal patlamalar gibi doğrudan duygulanımlara ilişkin sonuçlara denk gelebileceği gibi, örgüt içi dayanışma, üretkenlik karşıtı davranışlar veya bilgi işleme biçimleri gibi örgüt pratikleri üzerinden de kendini gösterebilmektedir.

Duygusal Olaylar Kuramı, duygusal etkilenimlere bağlı olarak gelişen tutum ve davranışları hem pozitif hem de negatif yönleriyle inceler. Ne var ki literatürde bu anlamda yapılan pek çok çalışma, örgüt ortamında vuku bulan kişiler arası negatif deneyimlerin çalışanların duygulanım dünyasında daha çok etkili olduğunu, bu anlamda da tutum ve davranışlarına daha yoğun bir şekilde tesir ettiğini ortaya koymuştur. Taylor’un (1991) da öne sürdüğü üzere olumsuz olaylar, çalışan psikolojisini olumlu olaylardan daha fazla etkilemekte; bu negatif etki de çalışan davranışına daha sık yansımaktadır.

Örgütlerde mizahın literatürde görece az yer tutan olumsuz etkilerine odaklanan bu çalışma, 'Duygusal Olaylar Kuramı'ndan faydalanarak katılımcı ve saldırgan mizahın örgüt ortamında yarattığı etkinin izini sebep olduğu duygu temelli çalışan davranışları üzerinden sürmektedir. Bir başka deyişle bir 'olay' olarak ele alınabilecek olumsuz mizahi etkileşimlerin çalışanlarda ne gibi tepkiler doğurduğu incelenirken, bu ilişkiyi düzenleyen bir perspektif olarak 'Duygusal Olaylar Kuramı'ndan ilham alınmaktadır. Mizahın bireysel ve örgütsel etkileri başlığında da örneklendiği üzere mizah, insan sosyalliği üzerindeki önemli etkisi sebebiyle kişilerin birbirlerine, kendilerine ve bir başkası aracılığıyla kendilerine dair duygulanımlarını önemli ölçüde biçimlendirir. Duygusal Olaylar Kuramı, tam da bu duygulanımları örgüt bağlamında önemli veriler olarak ele aldığı için bu çalışma için işlevsel olmaktadır.

Kuramın işlevselliği, yapısallığa yaptığı vurgudan kaynaklanmaktadır. Daha önce de değinildiği gibi Duygusal Olaylar Kuramı, olaylar, duygular ve tepkiler arasında yapısal bir ilişki kurar. Bu perspektif, olayları ve onların çalışanlar tarafından nasıl algılanıp karşılandığını tekil ve bireysel bir düzlemde değil, örgüt dinamiği ve nedenselliği içinde incelemeyi öne sürer. Bu şekilde oldukça geniş ve karmaşık deneyim süreçlerine karşılık gelebilecek duygular konusu, örgüt bağlamında daha sistematik bir şekilde ele alınabilir.

Buradan alınan ilhamla genel anlamda mizahın ve daha daraltılmış bir çerçevede katılımcı ve saldırgan mizahın örgütlerdeki varlığının çalışanlarda nasıl davranış ve tutumlara yol açabileceğini incelerken, mizahi olayların yarattığı duygulanımlara duygusal niteliğini veren örgüt bağlamının aracı etkisine değinmek gerekli görünmektedir. Duygular kolaylıkla öngörülüp sistematize edilebilen deneyimler olmadığından, herhangi bir duygunun ortaya çıkışında içinde bulunulan atmosferin rolü önem kazanmaktadır. Aynı olay farklı bağlamlarda farklı şekillerde algılanabildiği gibi, farklı olaylar da benzer şekillerde deneyimlenip karşılanabilmekte; bu anlamda bir olayın yarattığı duyguların etkilerinin kavranmasında o olayın nerede, hangi ilişki ağlarında, nasıl etkileşim örüntülerinin olduğu bir ortamda gerçekleştiği belirleyici olmaktadır. Bu nedenle mizah kullanımının yarattığı

duygulanımların örgüt ilişkilerinde nasıl idare edildiği, örgüt bağlamında ne anlama gelebilecekleri ve ne gibi tutum ve davranışlara sebebiyet vereceğini anlamak için, öncelikle bu iki değişken arasındaki geçişkenliği mümkün kılan psikolojik atmosferi incelemek gerekir. Bu psikolojik atmosferi tasvir eden en temel kavram, örgüt iklimidir.

1.2 ÖRGÜT İKLİMİ

Örgüt teorisi ve yönetim literatüründe 1960'lı yıllarda kullanılmaya başlayan (Halis & Uğurlu, 2008) 'örgüt iklimi' kavramı, en doğrudan şekliyle belli bir ortama girdiğimizde rahat ya da rahatsız hissetmemize neden olan; orada bulunma, etkileşime geçme ve çalışma isteğimizi doğrudan etkileyen psikolojik bir atmosferi tarif eder (Schadeck, Martini, Wollenhaupt & Domingues, 2015). Daha sistematik bir yaklaşımla söylemek gerekirse de bir örgütün nesnel koşullarını, bu koşulların altında yatan örgütsel anlayışı ve yine bu koşulların yarattığı örgüt ortamını; son olarak bu örgüt ortamının çalışanlar tarafından nasıl algılanıp ne şekillerde yeniden üretildiğini ifade eder. Bu anlamda örgüt iklimi, örgütün dışsal niteliklerinden çok iç işleyişine ve üyelerinin etkileşimlerine yönelik geliştirilmiş bir kavramdır ve çalışanların gerek kurumsal gerek bireysel, gerek de grup kimlikleriyle örgütte olan bitenleri nasıl algılayıp buna ne gibi tutumlar geliştirdiği ile ilgilenir (Schadeck, Martini, Wollenhaupt & Domingues, 2015). Görüldüğü üzere örgüt iklimi nosyonu, bir örgütün iç dinamiklerine ilişkin pek çok süreç ve duruma karşılık gelmektedir. Örgüt iklimi, bu geniş kapsamı nedeniyle literatürde farklı boyutları üzerinden tartışılmış, çeşitli araştırmacılar kavramın belli yönlerini ön plana çıkararak bir kuramsal çerçeve oluşturmaya çalışmışlardır.

1.2.1. Örgüt İklimi Kuramları

Örgüt ikliminin kuramsal çerçevesini çizmek, bu kavramı örgüt çevresi, örgüt koşulları, örgüt ortamı ya da örgüt kültürü gibi paralel kavramlardan ayırt edebilmek için önemlidir. Bu anlamda örgüt iklimi literatüründe bulunan yaklaşımların, bu kavramı 'süreklilik', 'ayırt edicilik' ve 'bireyin davranışını şekillendiren algısı' olmak üzere üç ana hat üzerinden ele aldığı söylenebilir.

Örgüt iklimini tanımlarken sıklıkla başvurulan niteliklerden biri sürekliliktir. Moran ve Volkwein (1992), örgüt iklimini ve süreklilik arz eden, yani ani ya da keyfi değişikliklere tabi olmayan özellikler olarak tanımlamıştır.

Bu anlayışa göre bir örgütün iklimi, o örgütün kültürünü de oluşturan hâkim norm ve tutumlarla; davranış ve etkileşim örüntüleriyle yakından ilgilidir. Bu örüntülerin bir iklim oluşturması için tekrar etmeleri, süregelmeleri ve benzer şekillerde vuku bulmaları gerekmektedir. Bu süreklilik vurgusuna paralel olarak, Pugh ve Payne (1977) de örgüt iklimini bir örgütün öngörülebilirliğini tayin eden; örgüt işleyiş ve performansının belirleyici faktörü olarak ortaya koymuştur. Burada örgüt iklimi, sürekliliğinin bir sonucu olarak ‘tahmin edilebilir’ ve ‘öngörülebilir’ bir nitelik olarak karşımıza çıkmakta; dolayısıyla da bir örgütün formel ya da durumsal kimliğine değil, karakterine atıfta bulunmaktadır.

Örgüt iklimi kavramının dayanağını oluşturan bir diğer nitelik, ayırt ediciliktir (Bilir, 2005; Moran ve Volkwein, 1992). Aslına bakılırsa ayırt edicilik, örgütün karakterinin oluşumunda sürekliliğe eşlik eden bir yardımcı terimdir. Bir örgütün karakterinden söz edilebilmesi için faaliyet ve ilkelerinin iç tutarlılığının yanı sıra, bu örgütü diğerlerinden ayırt edenin ne olduğu sorusu önem taşımaktadır. Bu anlamda örgüt iklimi, bir örgütün yapısı, kültürü, liderlik biçimi ve etkileşim ortamı gibi özelliklerinin yanı sıra, o örgütü kendine özgü olanın ne olduğu sorusuyla ilgilenir. Ayırt edicilik niteliği, süreklilik niteliğiyle birlikte, örgüt iklimini bir örgütün karakteri olarak ortaya koyma fikrini pekiştirmektedir.

Bu niteliklerin bağlayıcı unsuru olarak örgüt iklimine asıl anlamını veren üçüncü ve temel olgu ise bireylerin algısıdır. Smith (1999), örgüt iklimini çalışanların örgüt ortamına dair geliştirdikleri ortak algı olarak tanımlamıştır. Benzer bir şekilde Cotton ve diğerleri (1998), örgüt ikliminin kurucu unsurunun yalnızca örgütün nesnel gerçekleri olmadığını altını çizmiş ve çalışanların bu gerçekleri nasıl algıladıklarının bu kavramdaki önemini vurgulamıştır.

Silva (2004) da örgüt iklimine açıklarken örgütsel değerler, inançlar, normlar, prosedürler ve aktiviteler hakkında çalışanların geliştirdiği ortak algıya işaret eder. Paralel bir şekilde Litwin ve Stringer'a göre (1968) örgüt iklimi, bireyler tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak algılanan çevresel özellikler, beklentiler ve güdüler dizisidir.

Schneider'e göre (1973) algı, bireyin örgüt içindeki çeşitli faaliyetleri, etkileşimleri, duygulanımları ve deneyimlerinin bir sonucudur. Benzer bir şekilde Batlis de (1980) örgüt ikliminin çalışanların birbirleri ve örgütün kural, politika, yapı ve süreçleriyle olan etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkan genel izlenimlerden oluştuğunu söylemektedir.

Görüldüğü üzere örgüt iklimi kavramında kritik olan, yalnızca örgütün dışsal ya da formel özellikleri değil, bu özelliklerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, nasıl anlamlandırıldığı ve nasıl aktarıldığıdır. Bu anlamda örgüt iklimi, çalışanlarca paylaşılan ortak bir kavrayışa atıfta bulunmaktadır. Bu kavrayış, örgütün yapısı, kültürü ve liderlik biçimi gibi unsurlarının yanı sıra bu unsurların çalışanlar tarafından süreklilik arz edecek bir şekilde ve ayırt edici bir biçimde nasıl deneyimlendiğiyle doğrudan ilgilidir.

Çalışanların bir örgütün ortamını, amaçlarını, kültürünü ve yapısını nasıl algıladığı sorusu, bu algının çalışan davranışları üzerindeki tesiri nedeniyle oldukça önemlidir. Bu anlamda örgüt iklimi kavramındaki son tamamlayıcı unsur, bu iklimin çalışan davranışı üzerindeki etkisidir. Örgüt iklimi kavramı her ne kadar öncelikli olarak bir örgüt ortamındaki bireylerin algılarına odaklansa da asıl soru bu algının bireylerin örgüt içindeki davranışlarına nasıl yansıdığıyla ilgilenir (Clark, 2002). Bu vurgu, bireyin çevresinin bireyin davranışlarının temel belirleyicisi olduğu yönündeki psikolojik yaklaşıma yaslanır (Halis & Uğurlu, 2008).

Bütün bu noktalardan hareketle örgüt ikliminin kapsayıcı bir çerçevesi çizildiğinde dikkate alınması gereken unsurlar, süreklilik, ayırt edicilik, çalışanların algısı ve bu algılar tarafından şekillendirilen davranışlarıdır.

Bir diğerk deyişle bir örgütün ikliminin ne gibi özellikler taşıdığıının belirlenmesi için öncelikle bu örgütü özgün kılan yapıya, örgütün süreklilik arz eden faaliyetlerine, bu yolla oluşan örgüt karakterinin çalışanlar tarafından nasıl algılandığına ve buna cevaben çalışanların ne gibi davranış örüntüleri geliştirdiğine bakmak gerekir. Paralel bir şekilde Tagiuri ve Litwin (1968), örgüt iklimini bir örgüt ortamındaki bireyler tarafından sınanan, onların davranışına etki eden ve süreklilik arz eden göreceli kalitesi olarak tanımlamıştır.

Örgüt iklimi çalışmaları, bu kavramın ölçülebilir olduğu iddiasını taşır. Bu anlamda örgüt ikliminin kavramsal çerçevesinin yanı sıra bu kavramın ne gibi somut süreçlerle bağlantılı olduğu ve nasıl sonuçlar üzerinden takip edilebileceği sorusu, literatürde önemli yer tutmaktadır. Örneğin Cotton ve diğerleri (1998), örgüt ikliminin unsurları arasında gücün hiyerarşik yapıda ve birimler arasındaki dağılımını, ücret ve terfi politikalarını, işin koşullarını, iletişim ve bilgi sistemini saymıştır. Moran ve Volkwein (1992) ise çalışanların algılarını belirlemede otonomi, güven, uyum, destek, takdir, yenilikçilik ve adalet gibi konuların merkezi öneminin altını çizmiştir. İletişim, takım çalışması ve kararlara katılım, literatürde örgüt ikliminin tayininde sıklıkla başvurulan kaynaklar arasındadır. Bu ve benzeri yaklaşımlardan hareketle örgüt iklimi, örgütün odağından hareketle çeşitlenen türleri üzerinden tartışılmış ve bir örgüt iklimi türleri modeli geliştirilmiştir.

1.2.2. Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimi türlerine dair en yaygın model, Shadur ve arkadaşlarının (1999) önerdiği ve Manning ve Davidson'un da (2004) farklı bir kurgulayışla desteklediği üçlü modeldir. Shadur vd. (1999) örgüt iklimi türlerini 'Bürokratik İklim', 'Destekleyici İklim' ve 'Yenilikçi İklim' olarak ele alırken, Manning ve Davidson (2004) bu türleri 'Kural Odaklı İklim', 'İnsan (Çalışan) Odaklı İklim' ve 'Amaç Odaklı İklim' olarak ortaya koyar. Farklı biçimlerde ifade edilmiş olsalar da bu yaklaşımlar birbirini destekleyecek şekilde ve bir arada sunulabilir.

1.2.2.1. Bürokratik/Kural Odaklı İklim

Bürokratik iklim, dikey bir iş bölümüyle karakterize edilen, hiyerarşik bir şekilde yapılandırılmış iletişim mekanizmalarına ve katı süreçlere dayanan örgütlerdeki iklimi tarif etmek için kullanılmaktadır. Bürokratik iklime sahip örgütlerde sıkı bir gelenek anlayışı ve prosedüre bağlılık söz konusudur. Örgütsel süreçler, yerleşik bir yapı ve otorite anlayışı ile organize edilir. İş kontrolü güçlü ve etkilidir; bu anlamda sorumluluk kavramının altı çizilir. Bireysel inisiyatifin teşvik edilmediği bu iklimde değişimin olanakları da oldukça kısıtlıdır.

Adler ve Borys'e göre (1996) katı bürokratik iklime sahip örgütlerde iş süreçlerinin keskin sınırlarla belirlenmiş olması bir yandan verimliliğe ve işin etkili bir şekilde yapılmasına olanak sağlarken, diğer yandan yaratıcılığı engelleyebilmektedir. Benzer bir şekilde Bilir (2005) de bürokratik örgüt ikliminin çalışanlar arasındaki iletişimi desteklemediğini, ekip çalışmasına kısıtlı bir imkân sağladığını ve karar verme süreçlerine katılımı engellediğini öne sürmektedir. Bilir'in altını çizdiği bir diğer önemli husus da bürokratik iklimin örgütlerde görevleri etkili şekilde yerine getirmede gerekli olan gayri resmi bilgi akışını engellediğidir (2005). Benzer bir şekilde Moran ve Volkwein da (1992) katı süreçlerin bilgi akışını kesintiye uğratabileceğinden ve çalışanları karar verme süreçlerine katılımında temkinli davranmaya itebileceğinden bahseder.

1.2.2.2. Destekleyici/İnsan (Çalışan) Odaklı İklim

Destekleyici iklime sahip örgütlerin temel özelliği, örgüt yönetiminin çalışanlara verdiği desteği örgütsel bir ilke ya da çaba olarak oraya koymasındır. Bu örgütlerde açık ve dolaysız iş ilişkileri, arkadaşlık, iş birliği, teşvik, sosyalleşme, kişisel özgürlük ve güven gibi paylaşımcı değerler hakimdir (Wallach, 1983). Örgüt işleyişi, çalışanların tatminine ve çalışma koşullarının elverişliliğine odaklıdır. Destekleyici örgüt ikliminde temel amaç, çalışanların örgütün amaç ve sorunlarını sahiplenmesi ve böylelikle yapısal sorumluluk yerine aidiyet ve güvene dayalı bir sorumluluk geliştirmeleridir. Böylece çalışanların kendi çıkar ya da beklentilerinin ötesinde yaptıkları işi etkili ve yenilikçi bir biçimde yerine getirmeleri beklenir.

Bilir'e göre (2015) destekleyici örgüt iklimi, örgütün çalışanlarına değer verdiği algısını perçinlediği için, takım çalışması, iletişim ve karar verme süreçlerine katılım gibi pratiklerin örgüt içerisindeki yaygınlığını desteklemektedir. Bunun yanı sıra Shore ve Wayne (1993), destekleyici örgüt ikliminin örgüt içinde öngörülebilirliği kolaylaştırdığını bahseder. Bu iklime sahip örgütlerde güven duygusu merkezi bir konumda olduğundan çalışanlar diğer çalışanlarla ve yönetimle açık ve dolaysız bir biçimde iletişim kurabilmekte ve dayanışma içinde hareket etmektedir.

1.2.2.3. Yenilikçi/Sonuç Odaklı İklim

Özellikle son yıllarda gittikçe artan bir öneme ve geçerliliğe sahip olan yenilikçi örgüt iklimi; küresel ölçekte pazar rekabetinin yoğunlaşması, teknolojinin hızlı gelişimi, üretimde inovasyonun merkezi bir öneme sahip olması ve tüketimin gittikçe bilinçli bir karakter kazanması ile yakından ilgilidir. Bu hareketlilik, örgütleri daha aktif, daha dinamik ve daha refleksif bir şekilde çalışmaya zorlamıştır. Pazar hareketinin ve rekabetin hızlanması, örgütlerin kaynaklarını daha verimli ve pratik şekillerde kullanmalarını gerektirmiştir. Bu gereklilik, örgüt içi işleyişin de sonuç odaklı, girişimci ve etkili bir şekilde yürütülmesi zorunluluğunu doğurmuş; yapısal süreçlerin yanı sıra risklerin de alınabildiği, dinamik örgüt ortamları önem kazanmıştır (Bilir, 2015).

Buradan hareketle yenilikçi iklime sahip örgütler, yaratıcılık, yenilikçilik ve etkili iletişimi odağına almaktadır. Burns ve Stalker'a göre (1961) yenilikçi örgütler organik yönetim sistemleri ve ekip çalışması tarafından karakterize edilen; iş sınırlarının ortadan kaldırıldığı örgütlerdir. Bu örgütlerde amaç ve yapılar devamlı olarak yeniden gözden geçirildiği ve strateji, ürün ya da hizmetlerin değişkenliği göz önünde bulundurulduğu için iletişim yatay bir şekilde kurulmaktadır. Katı ayrımlar yerine tüm çalışanların iş süreçlerini farklı ölçülerde paylaştığı dinamik bir iş bölümü söz konusudur. Buna paralel olarak Dunphy ve Bryant (1996), yenilikçilik vurgusunun takımların kendilerini yönetebilmesini gerektirdiğinden bahseder.

İş süreçlerinin hızlı bir şekilde ilerlemesi bu örgütlerde bir değer olduğu için iletişim hakkındaki takım çalışanlarının üst bir otoriteden karar beklemeksizin inisiyatif alabilmeleri, bu örgütlerdeki temel algılardan biridir. Bu nedenle yenilikçi iklim çalışanlar arasında kişisel sorumluluk, inisiyatif ve belli bir otonomiye işaret eder.

1.2.3. Örgüt İklimi ve İletişim

Gerek literatürdeki örgüt iklimi tanımları, gerekse de örgüt ikliminin çeşitli türlerinde yapılan vurgular, bu kavramın iletişim nosyonuyla olan sıkı ilişkisine dikkat çekmektedir. Örgüt ikliminde sözü edilen çalışan algısı, çalışanların bireysel kavrayışından ziyade ortak kavrayışı üzerinde durmaktadır. Bir çalışanın örgüte ve birbirlerine dair algıları, diğer çalışanların örgütü ve iş arkadaşlarını nasıl algılayıp anlamlandırdığıyla bağlantılıdır. Bu nedenle bir örgütün iklimi, o örgütteki iletişim süreçlerini içeren bilgi akışı ve etkileşimsel faaliyetleriyle yakından ilgilidir (Ayundhasurya & Kurniawan, 2017).

Bu bağlamda Nordin ve diğerleri (2014), iklimin örgütte iletişimi teşvik edici ya da engelleyici etkilerinden bahsetmektedir. Onlara göre destekleyici iklime sahip örgütler çalışanları katılıma, bilginin açık paylaşımına ve çatışmaların yapıcı bir şekilde çözümlenmesine yönelik teşvik eder. Buna karşılık daha korumacı iklimlerde çalışanların yalnız belli konularda fikir beyan etmeleri beklenir; iletişim yolları ve bilgi akışı kısıtlıdır.

Örgüt ikliminin iletişimle olan bu yakın ilişkisinin altını çizmek için literatürde gelişen bir diğer yan ya da alt kavram ‘örgütsel iletişim iklimi’dir. Pace ve Faules’e göre (1994) örgütsel iletişim iklimi, çalışanların örgütteki etkileşime, bireysel tutumlara, çalışanların birbirlerine karşı davranışlarına, beklentilerine, kişiler arası çatışmalara ve örgütün ilerleyişine dair fırsatlara ilişkin geliştirdikleri algıların bir kombinasyonudur. Pace and Faules (1994), örgütsel iletişim ikliminin altı faktör üzerinden incelenebileceğini öne sürer. Bu faktörler güven, birlikte karar alma, dürüstlük, açıklık, dinleme yetisi ve performans isteyen hedeflere verilen dikkattir.

Benzer bir şekilde Welsch ve LaVan (1981) iletişim ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, iletişim, karar alma, liderlik, motivasyon ve hedef belirleme olmak üzere beş örgüt iklimi unsurunun çalışanların örgüte duyduğu bağlılıkla pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmanın önemli bir bulgusu, iletişim unsuruna bağlı 'bilginin niteliği', 'tutarlılık' ve 'iletişim akışı' değişkenlerinin çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde diğer örgüt iklimi değişkenlerden daha fazla etkisi olduğudur.

Diğer yandan Buchholz (2001), yaptığı araştırmada açık bir iletişim iklimine sahip örgütlerde çalışanların şikayetlerini dile getirmek, fikirlerini beyan etmek ve üstlerine önerilerde bulunmak gibi konularda daha rahat hissettiğini ortaya koymuştur. Mishra ve Morrissey (1990) ve McCauley ve Kuhnert (1992) de karar alma süreçlerine hem çalışanlar hem de yönetim açık bir şekilde katıldığında yönetime duyulan güvenin arttığından bahseder. Öte yandan Rosenberg ve Rosestein (1980), açık iletişimin örgütte verimliliği ve karlılığı artırmak gibi somut sonuçları olduğundan bahseder.

Literatürde önemli sayıda çalışma, destekleyici ve işbirlikçi iklimlerde çalışanların birbirleriyle etkileşime geçmek konusundaki istekliliğinden söz etmektedir. Öte yandan iş birliğini desteklemeyen daha katı iklimlerde bunun tersi bir durum söz konusudur (Chen & Huang, 2007). Etkileşimin daha olumsuz koşullarda seyrettiği örgütlerdeki iklim de bu etkileşim örüntülerinden etkilenmektedir. Örneğin Giorgi vd. (2015), İtalya, Lecce'de 658 hemşireyle gerçekleştirdikleri çalışmada işyeri zorbalığının aracılık ettiği olumsuz örgüt iklimi ile duygusal tükenmişlik etkisinin (burnout effect) arasındaki ilişkiyi incelemiş; çalışanların zorbalık gibi yıkıcı formlarda etkileşime girdiği olumsuz örgüt ortamlarında çalışanların deneyimlediği tükenmişlik hissi arasında bir bağlantı bulmuştur.

Örgüt bağlamında iletişim, etkileşim ve iklimin ilişkisi özellikle örgütteki bilgi süreçleri üzerinden görünürlük kazanmaktadır. Bu anlamda Chen ve Huang (2015) örgüt ikliminin bilgi yönetimine etkisini etkileşimsel bir perspektiften ele almıştır.

146 kişiyle gerçekleştirdikleri araştırmalarının bulguları, sosyal etkileşim boyutunun ön plana çıktığı iklimlerde güven, iletişim ve koordinasyon faktörlerinin aracılığıyla bilginin daha fazla paylaşıldığı yönündedir. Bu bulgular, örgüt ikliminin sosyal etkileşim ve mübadele için hayati bir öneme sahip olduğunu ve destekleyici tip iklimlerdeki bireylerin daha fazla sosyal etkileşim ilişkisi kurduğunu vurgulayan önceki çalışmalarla paralellik gösterir (Hoegl vd., 2003; Jaw & Liu, 2003).

Örgüt ikliminin iletişim ve etkileşim boyutu, kavramın hem içeriği hem de analitik bir araç olarak kendisi için oldukça önemlidir. Örgüt iklimi, en temelde örgüt ve çalışanlar arasındaki etkileşimi ve bu etkileşimin somut örgüt süreçlerine nasıl yansıdığını ifade eder. Algılanan iklim, çalışanların örgüt işleyiş ve amaçlarını benimsemesini ve bunun sonucunda da işlerinden aldıkları tatmini etkiler. Bu da çalışanların performanslarına ve örgüt süreçlerine katılımlarına yansır. Örgüt iklimi kavramı, bu anlamda belli bir karşılıklılık ve aracılık ilkesine yaslanmaktadır. Bu noktadan hareketle Lawyer ve diğerleri (1974) örgüt ikliminin örgüt faaliyeti ya da yapısı gibi bağımsız değişkenler sonucunda oluşan ve örgüt ile çalışanlar için önemli pek çok sonucu etkileyen bir ara değişken olduğunu öne sürmüştür. Benzer bir şekilde Batlis de (1980) örgüt iklimini örgütsel özelliklerden etkilenen ve bireylerin davranış ve tutumlarını etkileyen bir müdahil değişken olarak ele almıştır. Örgüt ikliminin bu karşılıklılık ve aracılık etkisini daha iyi kurgulamak için sosyal değişim teorisi temel bir dayanak sağlamaktadır.

1.2.4. Örgüt İklimi Ve Birey İlişkisi

Örgüt ikliminin bireyler tarafından ne gibi somut süreçler üzerinden algılandığı ve karşılık bulunduğunu anlamak ve bireysel etkileşimin örgüt iklimiyle olan bağlantısını kavramak için işlevsel olabilecek öncelikli çerçevelerden biri, sosyal değişim kuramıdır. Psikoloji, sosyoloji ve genel anlamda davranış bilimleri literatüründe 1960'lardan bu yana çeşitli şekillerde kullanılagelen sosyal değişim kuramı, bireylerin sosyal davranışlarını birbirleriyle olan etkileşimindeki bir tür çıkar ya da yarar prensibiyle inceleyen teorik bir çerçevedir. Bu kuram, sosyal davranışı bir tür alışveriş veya mübadele ilişkisi olarak ortaya koyar.

Kavramın arkasındaki temel fikir, ekonomik alanın dışındaki sosyal ilişkilerde de ekonomik davranışa benzer bir örüntünün bulunduğudır. Sosyal değişim her ne kadar Homans (1961), Blau (1964), Thibaut ve Kelley (1959) gibi çağdaş düşünürlerce bugünkü anlamına kavuşmuş olsa da kavramın içeriği daha eskiye dayanmaktadır. Aristo, Nikomakhos'a Etik (1997) adlı kitabında sosyal değişim ve ekonomik alışveriş arasında bir ayrım yapar. Buna göre sosyal değişimin ekonomik alışverişten farkı, önceden belirlenmiş koşullara bağlı olmamasıdır. Aristo'ya göre ekonomik bir ilişki olmaksızın sosyal değişim, bir hizmet veya hediyein bir arkadaşına sunulduğu gibi bir kişiye verilmesinden ve verenin bir hediye değil de bir borç vermiş gibi bunun karşılığını beklemesinden bahseder. Buradan hareketle çağdaş sosyal değişim kuramlarında da temel dayanak, sosyal ilişkilerin ödüllendiriciliğidir.

Kavramın kurulumundaki anahtar isimlerden olan Homans (1961), sosyal davranışı en az iki kişi arasında gerçekleşen, somut ya da soyut olabilen ve farklı derecelerde ödüllendiriciliği bulunan bir faaliyet alışverişi olarak ele alır. Benzer bir şekilde Cropanzano ve Mitchell de (2005) sosyal değişimi karşı tarafın eylemlerine bağlı olarak değişen, sabitlenemez ve kişiye belli yükümlülükler getiren sosyal etkileşimler dizisi olarak tanımlamaktadır. Bir sosyal değişimde mübadele edilenin ne olduğu belirsizdir: bu, duruma göre finansal veya somut kaynaklar olabileceği gibi, saygı, özen ve sadakat gibi birtakım soyut duygulanımlar da olabilir. Bu anlamda sosyal değişimin ilk belirleyici özelliği, ekonomik bir alışveriş ilişkisinden farklı olarak, mübadele edilen şeyin ne olduğunun önceden belirlenmemesi ve ilişkide belirmesidir.

Sosyal değişim kavramındaki bir diğer önemli nosyon, karşılıklılık ilkesidir (Gouldner, 1960). Karşılıklılık ilkesi, genel anlamıyla karşısındaki kişiden belli bir iyilik gören kişinin bu iyiliğe benzer kıymette bir iyilikle karşılık verme yükümlülüğü hissetmesi fikrine dayanır. Aselage ve Eisenberger'e göre (2003) bu karşılıklı ilişki, iki taraf da karşısındaki için kıymetli olan kaynakları birbirlerine sunduğunda güçlenmektedir. Bu anlamda sosyal değişim ilişkisi, aynı zamanda belli bir maliyet, yatırım ve kar hesaplaması ve davranışın bu hesaplama göre belirlenmesini kapsamaktadır.

Karşı tarafla girilen etkileşimin ödüllendirici olarak değerlendirilmesi için, kişinin aldığı şeyin verdiği şeyle en azından denk kıymette olmasını gerektirmektedir. Ne var ki bu kıymet sabitlenebilir ve nesnel bir değişken değildir. Buradan hareketle Homans (1961), değiş tokuş edilen şeylerin dengesini ve bu dengenin davranışı nasıl etkilediğini sistematik bir şekilde tarif etmiştir. Bu tarife göre sistemin 3 önermesi vardır: (1) Bir kişi, belli bir davranışı ödüllendirdiği takdirde, bu davranışı tekrarlamaya eğilim gösterir. (2) Bir uyarana geçmişte sıklıkla ödüllendirildiyse, şimdide ve gelecekte kişinin bu uyarana karşılık vermesi daha muhtemeldir. (3) Kişi, yakın geçmişte belli bir ödül sıkça almışsa, bu ödül ya da ödülün herhangi bir birimi zamanla daha az değerli hale gelecektir. Görüldüğü üzere, sosyal değişim kuramı her ne kadar ilk bakışta indirgemeci bir davranış analizi gibi gözükse de, içerdiği süreçler oldukça ilişkisel ve bağlamsaldır.

Toparlamak gerekirse, sosyal değişim kuramının üç temel varsayımı olduğu söylenebilir. Bu kuram, öncelikle insanların diğerleriyle etkileşiminde akılcı olduğunu ve davranışın hesaplanabilir, rasyonel temellere oturduğunu varsayar. İkinci varsayım, Homans'ın son önermesinden de hareketle, sosyal ilişkilerde azalan marjinal fayda yasasının geçerli olduğudur. Üçüncü varsayım ise sosyal değişim durumunda insanların değiş tokuş ettikleri şeyler arasında bir denge prensibi gözettiği yönündedir.

Sosyal değişim kuramı gerek romantik ve arkadaşlık ilişkileri; gerekse de gündelik karşılaşmalar ve iş ilişkileri bağlamında belli bir işlerliğe sahip, verimli ve çok yönlü bir çerçevedir. Kavram, örgüt çalışmaları literatüründe de çalışan davranış ve tutumlarının arkasında yatan motivasyonları anlamak için sıklıkla kullanılmıştır. Çalışan ve işveren değiş tokuşunda nelerin ön plana çıktığı sorusu sorulmuş, genellikle de çalışanların işverenlerden menfaate yönelik muamele beklediği, işverenlerinse çalışanlardan sadakat ve azim talep ettiği sonucuna varılmıştır (Coyle-Shapiro & Shore, 2007; Eisenberger vd., 2001). Yapılan çalışmalar, çalışanların örgüt tarafından desteklendiklerini düşündüklerinde buna olumlu bir şekilde karşılık verdiğini, örgüte bağlılıklarının arttığını ve işte daha aktif katılım gösterdiğini ortaya koymuştur.

Örneğin Wikhamn ve Hall (2012), İsveç'te mühendislik sektöründe çalışan 402 görüşmeyle yaptıkları çalışmada sosyal değişim ilişkisinin ve bunun altında yatan karşılıklılık mekanizmasının İsveç örgüt ortamında ne ölçüde geçerli olduğunu araştırmıştır. Çalışmada çalışanların algıladığı örgüt desteğinin örgüt bağlılığı ve kişisel inisiyatif şeklinde belirlenen bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi yükümlülük duygusunun aracılığıyla incelenmiş, literatürdeki diğer bulgularla da paralel olarak algılanan örgütsel desteğinin çalışanları örgüt içinde daha etkili olmaya ittiği gözlemlenmiştir.

Kasekende & Munene vd. (2014), Uganda'daki kamu hizmeti sektöründe çalışan 346 görüşmeyle yaptıkları çalışmada örgüt iklimi ve sosyal değişimin etkileşimsel boyutunu araştırmış ve bu iki değişkenin psikolojik sözleşmeyi nasıl etkilediğini incelemiştir. Bu çalışmada psikolojik sözleşme kavramı, bireylerin örgüt tarafından şekillendirilen, kendileri ve örgüt arasındaki alışveriş sözleşmesine dair taşıdıkları inançtır. Sosyal değişim kuramından hareketle buradaki iddia, örgütün somut ve soyut anlamda verdiği sözleri tutma becerisinin çalışanların örgüt içinde verdiği davranışsal tepkileri etkilediğidir. Çalışmanın sonucunda örgüt iklimi ve sosyal değişimin bir arada ve olumlu seyrettiği takdirde psikolojik sözleşmenin işlerlik kazandığı, çalışanların örgüt ile sorumluluk ve yükümlülük içeren bir söz verme ve söz tutma ilişkisi içinde hareket ettikleri ortaya konmuştur.

Kısaca söylemek gerekirse, sosyal değişim kuramı, içeriği önceden belirlenmemiş ve karşılıklılık ilkesine dayanan bir değiş- tokuş prensibi üzerinden insan davranışını anlamaya çalışır. Örgüt bağlamında düşünüldüğünde, bu kuram özellikle örgüt iklimini anlamada yardımcıdır. Daha önce değinildiği gibi örgüt iklimi de en temelinde çalışanların örgüte dair unsurları nasıl algıladıkları ve bunun sonucunda örgüt içinde ne gibi davranış ve tutumlar sergiledikleriyle ilgilenir. Diğer bir deyişle, sosyal değişim kuramıyla beraber düşünüldüğünde, çalışanların aldıkları ya da aldıklarını düşündükleri şeyler, verdikleri şeyler üzerinde belirleyici olmaktadır. Örgüt içindeki etkileşimi bu anlamda stratejik bir yerden anlamak, çalışanların olumlu davranış pratikleri kadar olumsuz davranış pratiklerini kavramada da kullanışlıdır. Psikolojik sözleşme ve karşılıklılık ilkesi gibi nosyonların da işaret ettiği gibi sosyal değişim kuramı, belli bir adalet duygusuna karşılık gelir.

Örgüt içindeki süreçlerin adaletli, ‘söz verildiği’ gibi işlediğine dair gelişen algı, literatürdeki çalışmaların da ortaya koyduğu gibi, çalışan davranışlarını olumlu etkiler. Ancak adalet duygusunun zarar gördüğü ya da çalışanların gördükleri muamelenin herhangi bir boyutundan hoşnut olmadıkları bir örgüt ortamında, bu ilişki tersi yönde de işleyebilir ve çalışanlar, pozitif bir sosyal değişim ilişkisinde sunmayı tercih edebilecekleri hizmet, yeti veya yardımı negatif bir ilişkide sakınmayı tercih edebilir. Genellikle örgütün işleyişinde aksamaya neden olmak için kasıtlı bir şekilde sürdürülen bu tutum ve davranışlar, literatürdeki “Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları” başlığı altında ele alınabilir.

1.3.1 Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgüte zarar vermek veya örgütün işlevini etkili bir şekilde yerine getirmesini engellemek amacıyla çalışanlar tarafından girilen davranış örüntülerini ifade eder (Spector & Fox, 2002). Bu davranışlar arasında iş için gerekenden az emek harcama, bilinçli olarak hata yapma, diğer çalışanlarla iş birliğini reddetme veya iş arkadaşlarıyla çatışmalı ilişkiler sürdürme gibi pratikler sayılabilir (Penney & Spector, 2005). Spector ve Fox’a göre (2005) üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yol açan faktörler, çalışma ortamındaki stres, düşük örgüt desteği, örgütsel adaletsizlik veya çalışanlara inisiyatif tanınmaması gibi örgüt iklimini belirleyen unsurlar ve bu bağlamda gerçekleşen olayların çalışanlarda yarattığı öfke ve kaygı gibi olumsuz duygulardır. Örgüt iklimi, bu iklimin beraberinde getirdiği çalışan duygulanımları ve bu etkenlerin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına tercümesi sürecini açıklamak için, Duygusal Olaylar Kuramı’ndan hareketle “Duygu Merkezli İş Davranışları Modeli” geliştirilmiştir.

Duygu Merkezli İş Davranışları Modeli, “*çalışanların işyerinde sergiledikleri iradi ve istemli davranışların öncüllerini ve oluşumlarını açıklamayı hedefler*” (Erol-Korkmaz, 2014: 78). Spector ve Fox (2002) tarafından geliştirilen bu model, bir örgütteki genel iklimin çalışanlar üzerinde olumlu duygular yaratması halinde bu durumun çalışanların o örgütte bulunma halini sürdürmek amacıyla örgütsel bağlılık gibi olumlu yaklaşma-tipi davranışlara

yönelmesini öngörür. Diğer taraftan örgüt ikliminin tehditkar olarak algılanması ve çalışanlarda olumsuz duygular yaratması halinde, bu durumun çalışanları kaçınmacı tutumlara itmesi ve üretkenlik karşıtı davranışlara yönlendirmesi beklenmektedir. Diğer bir deyişle iş yerinde stres yaratan ve örgüt iklimine dahil ederek ele alınabilecek olumsuz iletişim ve etkileşim gibi yapısal etmenler, çalışanlarda negatif duygulanımlar yaratmakta, bu duygularsa çalışanların üretimi sekteye uğratabilecek davranış ve tutumlar sergilemeleriyle sonuçlanmaktadır.

Görüldüğü üzere, Duygu Merkezli İş Davranışları Modeli'nce ele alınan üretkenlik karşıtı iş davranışlarının neden ve sonuç ilişkisi, Sosyal Değişim Kuramı'yla paralellik taşımaktadır. Çalışanların örgüt ortamında deneyimlediği olumsuz duygulanımlara cevaben geliştirdikleri üretkenlik karşıtı davranışlar, Sosyal Değişim Kuramı'nın karşılıklılık ilkesini doğrulamaktadır. Benzer bir şekilde Bies ve Tripp de (2002) bu davranışların her ne kadar örgüte zarar verse de çalışanların olumsuz duygularını olumlu duygulara çevirmelerine ve rahatlamlarına yardımcı olduğunu ileri sürmüştür. Çünkü çalışanlar, *“bu tür davranışları işyerinde maruz kaldıklarını düşündükleri olumsuzluklara karşı bir nevi intikam veya takas olarak”* (Erol-Korkmaz, 2014: 79) değerlendirmektedir.

Örgüt bağlamında olumsuz olay ve durumlara karşı geliştirilen çeşitli negatif çalışan davranışları, olumsuz iletişim ve etkileşim boyutuyla örgüt iklimi, negatif duygulanım ve üretkenlik karşıtı davranışlar aralarındaki ilişkiye örnek gösterilebilir. Örneğin çalışanların bir örgüt ortamında deneyimlediği göz ardı edilme ve dahil edilmeme (Williams & Gerber, 2005); yok sayılma ve hariç tutulma (Yang, 2012) ve karşılıklılık, kabul ve dahil etme normlarının ihlali (Robinson vd., 2013) gibi etkileşimleri tarif etmek için kullanılan dışlanma durumu, böylesi bir ilişkisellik içinde ele alınabilmektedir. Örgütlerde dışlanma, genellikle işyerinde diğerleri tarafından dışlanan, dikkate alınmayan veya bir gruba dahil edilmeyen bireylerin kişisel algısı olarak betimlenmektedir. Örgüt içinde dışlanmaya maruz kalan kişiler, bu duruma çeşitli örgütsel davranış formları içinde tepki vermektedir. Kurumsal aidiyet hissinde zayıflama, örgüte dair kayıtsızlık gibi duygusal tepkilere, geri çekilme davranışı ve örgütsel sinizm gibi örgütsel davranış örüntüleri eşlik etmektedir. Geri çekilme

davranışı, literatürde yaygın olarak işten ayrılma niyeti, işe geç gelme ve devamsızlık eğilimiyle paralel bir anlamda kullanılır (Ferris, 1985; Öztürk, 2020). Örgütsel sinizm ise, kişinin çalıştığı kuruma karşı geniş anlamıyla olumsuz bir tutum içinde olması; bulunduğu örgüte inançsızlık, güvensizlik hissetmesi ve örgüt bileşenlerine karşı eleştirel bir tavır takınması durumunu ifade eder (Dean vd., 1998). Soybalı ve Pelit (2018), Afyonkarahisar merkez ve Sandıklı ilçesindeki otel işletmesi işgörenleri ile yürüttükleri araştırmada, işgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Benzer bir şekilde Yıldırım ve Akın da (2018) Kayseri'deki mobilya işletmelerinde çalışan görüşmecilerle yürüttükleri araştırmada kişinin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği sinizm düzeyinin örgüt içinde diğerleri tarafından dışlanmasıyla bağlantılı olduğunu göstermiştir. Çoğaltılabilecek bu örneklerde görüldüğü üzere dışlanma durumunun da dahil edilebileceği olumsuz iletişim ve etkileşimin hâkim olduğu örgüt iklimlerinde bu durum, çalışan davranışları üzerinde doğrudan bir etki sahibidir.

Ne var ki dışlanma her zaman doğrudan göze çarpmayıp pasif bir saldırganlık biçimi halini de alabilmektedir (Zhao vd. 2013). Dışlanma, bu yönüyle apaçık bir içerme ve dışlama ilişkisinden ziyade sosyal etkileşimdeki bir tür kopukluğa veya mahrumiyete işaret eder. Bu bağlamda düşünüldüğünde, saldırgan mizahın etkilerinin dışlanma algısıyla taşıdığı paralellikler göze çarpmaktadır. Daha önce de değinildiği gibi saldırgan mizah, karşıdakiyle alay etme, onu küçük düşürme, rencide etme veya aşağılama gibi niyetler ve etkiler çerçevesinde tanımlanır. Bu yönüyle saldırgan mizahın hedef aldığı kişiler, onu üreten ve onun ürettiği sosyalliğe ortak olan kişilerden kategorik olarak ayrılır ve bu, kaçınılmaz olarak bir dışlanma durumuna işaret eder. Saldırgan mizah ve dışlanmanın pasif saldırganlık boyutu arasındaki bu kesişim, saldırgan mizahın da potansiyel olarak belli negatif örgütsel davranış biçimlerine sebebiyet verebileceğini göstermektedir. Bu negatif davranış biçimleri de tıpkı dışlanmada olduğu gibi, her zaman doğrudan ve apaçık bir şekilde ortaya çıkmayabilir. Örneğin geri çekilme davranışı, yukarıda tanımlanan işten ayrılma niyeti gibi majör boyutlarının dışında çalışanı işten kaçınmaya iten, onun örgüte ilgisini ve sadakatini zayıflatan herhangi bir minör davranış türü olarak da tanımlanabilir (Sliter ve Jex: 2012). Buradan hareketle olumsuz iletişim ve etkileşim iklimindeki örgütlerde saldırgan mizahın

yarattığı dışlanma etkisine benzer nitelikte etkiler doğuran olaylara, çalışanlar tarafından örtük biçimlerde karşılık verildiği çıkarımında bulunulabilir. Örgüt ortamında vuku bulan ve rollerin belirli olduğu yapısal ilişkilerde çalışanların bir etkiye örtük; ama etkin bir şekilde tepki verebilmek için işletilebileceği unsurlar kısıtlıymış gibi gözükse de, aslına bakılırsa çalışanlar bu anlamda işlevselleştirebilecekleri pek çok kaynağa sahiptir. Bu kaynaklardan belki de en önemlisi, bilgidir.

Örgüt ortamında olumsuz bir tepkiye, davranışa ya da etkileşime maruz kalan çalışanlar, sosyal değişim prensibiyle buna verdikleri karşılığı örgütteki pozisyonları, yaptıkları iş ya da tanık oldukları iş süreçleri yoluyla edindikleri bilgi üzerinden kurgulayabilir. Bir başka deyişle çalışanların sahip olduğu bilgi, örgüte dair yaşadıkları olası bir sıkıntıya sosyal değişim çerçevesinde karşılık vermek için kullandıkları bir araç haline gelebilir. Böylesi bir bağlamda bilgi, sakınılarak ya da saklanarak bir araç haline gelir. Örgüt ikliminde vuku bulan olumsuz bir etkileşim, çalışanların adalet duygusunun zedelenmesi ya da örgütteki herhangi bir sürece dair negatif bir algı, çalışanların buna karşılık olarak ellerinde tuttukları bilgiyi gizlemelerine yol açabilir ve bu durum, örgüt literatüründe bilgiyi örgüt içerisinde paylaşmama, bu bilgiye ihtiyaç duyulsa onu kendine saklama gibi anlamlarda kullanılan 'bilgi saklama davranışına' sebebiyet verebilir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının örtük ve dolaylı bir türü olarak bilgi saklama davranışı, olumsuz etkileşim ve iletişimin hâkim olduğu örgüt iklimlerinde çalışanları olumsuz deneyimlere itebilecek duygusal olaylara karşı çalışanlar tarafından verilebilecek potansiyel bir cevap olarak, bu çalışmanın temel arayışını oluşturmaktadır.

1.3 BİLGİ SAKLAMA DAVRANIŞI

Örgüt bağlamında ‘bilgi’ nosyonu, “bir örgütün işlevini yerine getirmesi için bilmesi gereken her şeyi” kapsamaktadır ve bu anlamda stratejik bir iletişim aracıdır (Dirlik, 2019). Özellikle içinde bulunduğumuz bilgi ve inovasyon çağında örgütlerde bilginin etkili yönetimi hem çalışanların hem de örgütün başarısıyla doğrudan orantılıdır. Bilginin sermayenin yeni formu haline gelmesiyle birlikte; çalışanların bilgisinin doğru kullanımı, gelişimi, etkinleştirilmesi, aktarımı, paylaşımı ve örgüt içinde değerlendirilmesi, örgütler için stratejik bir amaca dönüşmüştür. Örgütlerde sıklıkla gözlemlenen bilgi saklama davranışı, bilginin merkezi öneminden hareketle bu stratejiyi baltalayan bir tutum olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4.1. Kuramsal Çerçeve

Bilgi saklama, örgüt ortamında bireyin bir başkası tarafından talep edilen bir bilgiyi kasti olarak gizlemesi ve kendine saklaması olarak tanımlanmaktadır (Connely, Zweig, Webster & Trougakos, 2012). Bilgi saklama davranışı, sonuçları itibariyle örgüte zarar veren bir tutum olsa da her zaman aldatma ve yanıltma amacı gütmeyebilir. Örneğin bir meslektaşı tarafından talep edilen bilgiyi bu bilginin gizli ve paylaşımına açık olmadığı gerekçesiyle paylaşmayan bir çalışan, sahip olduğu bilgiyi sakınsa da karşısındakini aldatmış olmamaktır. Öte yandan bir çalışanın meslektaşı tarafından talep edilen bilgiyi kısmen ve eksik paylaşması, aldatıcı bir duruma işaret etmektedir. Connely vd. (2012) bu çok boyutlu yapıyı anlayabilmek için bilgi saklama davranışını boyut üzerinden inceledikleri bir Bilgi Saklama Ölçeği geliştirmişlerdir.

1.4.2. Bilgi Saklama Türleri

Connely vd.’nin (2012) geliştirdiği Bilgi Saklama Ölçeği, bilgi saklama davranışını temel olarak üç form üzerinden ele almaktadır: (1) bilmezden gelme, (2) kaçınmacı bilgi saklama, (3) mantığa büründürme.

Bilmezden gelme yoluyla gerçekleşen bilgi saklama davranışında belirleyici olan, bilgiyi saklayan tarafın kendisinden talep edilen bilgiden haberdar değilmiş gibi davranmasıdır. Bu yönüyle aldatıcı olan bu türde kişi, sorumluluk almadan ya da karşısındakiyle yüzleşmeden kendisinden talep edilen bilginin aktarımının önüne geçmektedir.

Kaçınmacı bilgi saklama davranışı, kişinin kendisinden talep edilen bilgiyi yanlış ya da eksik iletmesini ifade etmektedir. Karşı tarafı yanıltma niyeti taşıyan bu davranış, bilginin kimi zaman yanlış bir şekilde aktarılmasıyla, kimi zaman kısmi olarak paylaşılmasıyla; kimi zaman da daha sonra sağlanacağına vaat edilmesiyle gerçekleşmektedir.

Mantığa büründürme biçiminde gerçekleşen bilgi saklama davranışında ise kişi, kendisinden talep edilen bilgiyi paylaşmayı reddederken neden paylaşamayacağına dair haklı bir gerekçe sunmaktadır. Mantığa büründürerek bilgi saklama bu yönüyle aldatıcı ya da yanıltıcı bir özellik göstermese de sorumluluğu üçüncü taraflara atarak örgüt düzeyinde bir çözümsüzlüğe neden olabilmektedir.

Buradan da anlaşılacağı üzere bilgi saklama davranışında söz konusu olan bilginin örgüt içindeki paylaşımını kesintiye uğratabilecek olası engellerin varlığı ya da bilgi aktarımını engelleyen herhangi bir unsur veya durum değil; bilginin çalışanlarca kasıtlı bir şekilde paylaşılmamasıdır. Bir diğer deyişle yanıltıcı veya aldatıcı olsun ya da olmasın, bilgi saklama davranışı belirli bir niyetin göstergesi olmaktadır. Bu niyetin neden ortaya çıktığı ve bilgi saklama davranışı üzerinde hangi etmenlerin etkili olduğuna dair literatürde birçok farklı görüş bulunmaktadır.

Çalışanların bilgiyi işleme biçimlerini ve bilgi saklama davranışlarını etkileyen faktörler arasında örgüt atmosferinin nasıl algılandığı, örgüt ikliminden kaynaklanan güven ortamı, örgüte dair politik algılar, liderin davranışı ve lidere yönelik düşünceler, lider-çalışan etkileşimi, yönetimin örgüt süreçlerine ve çalışanlara dair tutumu, örgüt içinde hakkaniyetin nasıl değerlendirdiği gibi pek çok değişken yer almaktadır (Huo, Cai, Luo, Men ve Jia, 2016).

Literatürde bilgi saklama davranışının somut durum ve koşullarla ilişkisini ortaya koyan ve bu kavramın örgüt ortamını betimleyen diğer kavramlarla etkileşimini inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır.

1.4.3. Bilgi Saklama Davranışının Neden ve Sonuçları

Bilgi saklama davranışı üzerine gelişen literatür, bu davranışı çoğunlukla örgüt içindeki süreçler ve ilişkiler üzerinden ele almıştır. Bir diğer deyişle bilgi saklama, çoğunlukla bir davranış pratiği olarak bireysel ve kişisel temeller üzerinden değil, sosyal ve kurumsal ilişkiler bazında incelenmiştir. Yine de bu davranışın kişilik özellikleri üzerinden incelendiği çalışmalar mevcuttur. Örneğin Altınkaynak ve Tutar (2019), bilgi saklama davranışı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, belli karakter özelliklere sahip kişilerin bilgi saklama davranışına daha az eğilimli olduğunu ortaya koymuştur. Yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre kişilerin ‘dürüst’ ve ‘cana yakın’ kişilik özellikleri göstermeleriyle bilgi saklama davranışlarına yönelimleri arasında anlamlı ve ters bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Öte yandan bilgi saklama davranışına dair literatürde daha geçerli gözüken çerçeve, bu davranışı örgüt bağlamında ele almaktadır. Örneğin bilgi saklama davranışının yayınlığı, genellikle örgüt ortamındaki güvenin düşüklüğü ve kişiler arası ilişkilerin elverişsizliğiyle ilişkilendirilmiştir (Connely & Zweig, 2015). Yapılan çalışmalarda, bilgi saklama davranışının güvensizlik ve rekabetin hâkim olduğu işyeri ortamlarında daha yaygın olduğu (Hernaus, Cerne, Connely, Poloski Vokic & Skerlavaj, 2018); karşılıklı sosyal değişimin, sosyalleşme motivasyonunun ve hedef yönelimli iş yapma pratiklerinin görüldüğü durumlarda ise bilgi saklama pratiğine daha az rastlandığı gözlemlenmiştir (Rhee & Choi, 2017).

Cerne, Nerstad, Dsyvik ve Skerlavaj (2013), bilgi saklama davranışını ilişkilendirdikleri örgüt ortamını “özümleme iklimi” ve “performans iklimi” olmak üzere iki biçimi üzerinden ele almıştır.

Özümleme iklimi, iş birliğinin yaygın olduğu, çalışanların gelişiminin teşvik edildiği ve becerilerinin özümsemesinin vurgulandığı örgüt ortamlarını ifade ederken; performans iklimi, çalışanların birbirleriyle yarıştığı ve birbirlerine üstün geldiği ölçüde takdir gördüğü örgüt ortamlarını tarif etmektedir. Çalışmanın bulgularına göre özümseme ikliminin yaygın olduğu örgüt ortamlarında çalışanlar arasında bilgi saklama davranışına daha az rastlanmaktadır. Özümseme ikliminin iş birliğini ve bilgi paylaşımını teşvik etmesi, bilgi saklamaya duyulan ihtiyacı azaltmaktadır. Öte yandan performans ikliminde hâkim olan güvensizlik ortamı ve çalışanlar arasında iş birliğinin olmayışı, çalışanları kendilerini korumaya almaya itmiş, bu da bilgi saklama davranışının yaygınlaşmasına neden olmuştur.

Bilgi saklama davranışı, çalışanları örgüt ortamına dair olumsuz düşünce ve yargılara itebilecek durumlara karşı bir tepki olarak da kullanılabilir. Dirlik (2019) örgütsel adalet algısı ve bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, örgüt süreçlerinin adaletli bir şekilde işlediğinin düşünüldüğü çalışma ortamlarında bilgi saklama davranışına daha az eğilim olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmasının bulgularına göre yöneticilerinin belli prosedür ve politikaları uygularken kendilerine yönelik tutumlarını adil bulan çalışanlar, bilgi saklama davranışından kaçınabilirken; bu tutumları adil bulmayan çalışanlarda bilgi saklama davranışına daha sık rastlanmaktadır.

Paralel olarak Renzl (2008), yönetime duyulan güvenin bilgi saklama davranışı üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında, yönetimin yeterli güveni tesis edemediği örgüt ortamlarında çalışanların kendi özgün değerlerini kaybetme korkusu yaşadığı ve bu korkudan hareketle kendilerine dair özgün bir değer üretebilmek ve sürdürebilmek için bilgi saklama davranışına başvurduğu sonucuna varmıştır. Benzer bir şekilde Michailova ve Husted (2003), rekabetin hâkim olduğu örgüt ortamlarında çalışanların sahip oldukları belli başlı avantajları kullanmak ve korumak için bilgi saklama davranışına yöneldiklerini ortaya koymuştur.

Shash ve Hashmi (2019), Pakistan'daki yazılım endüstrisi çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada örgüt kültürü ve bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek için işyeri ilişkilerindeki dışlama pratiklerine ve nezaketsiz tutumlara odaklanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre çalışanların gruplaşma ve dışlama pratiklerine başvurduğu ve işyeri ortamını nezaketsiz söylemlerin domine ettiği örgüt ortamlarında bilgi saklama davranışına daha sık rastlanmaktadır.

Benzer bir şekilde Yao, Zhang, Luo ve Huang (2020), bilgi saklama davranışı ve işyeri zorbalığını araştırdıkları çalışmalarında bu iki tutum arasında pozitif bir korelasyon olduğu sonucuna varmışlardır. Çalışmanın bulgularına göre, işyeri zorbalığına maruz kalan çalışanların bunun sonucunda yaşadıkları duygusal yıpranma ve örgütle bağ kurmada deneyimledikleri zorluk, örgüt ortamında bilgi saklama davranışına daha sık başvurulmasına neden olmaktadır.

Tüm bu kuramsal altyapı ve yapılan çalışmalar ışığında çalışanların mizah türlerinin örgüt iklimini ve bu iklimin de bireylerin bilgi saklama davranışını etkileyeceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda,

Hipotez 1: Örgüt iklimi bireylerin mizah tarzları ve bilgi saklama davranışları arasında aracı bir role sahiptir.

2. BÖLÜM

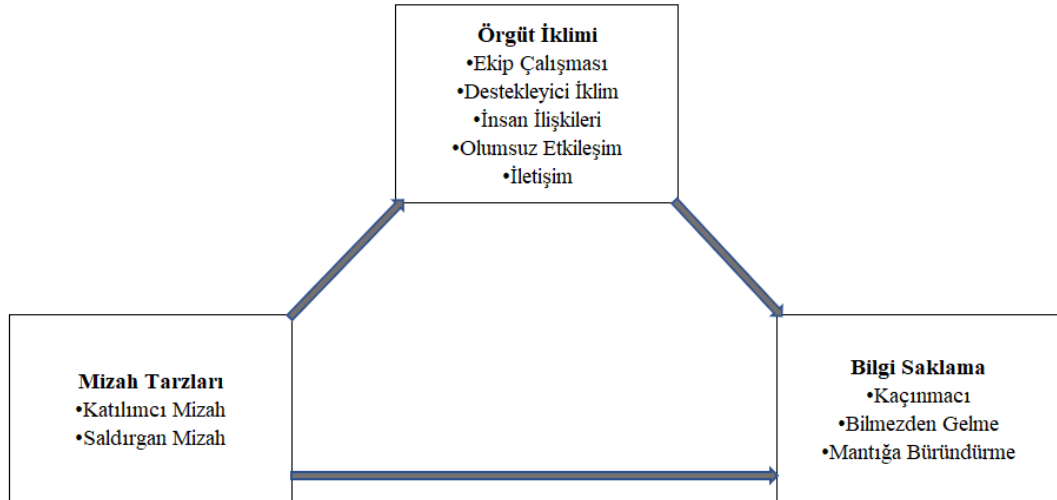
ALAN ARAŞTIRMASI

Bu kısımda çalışmanın yönteminden ve sonuçlarından bahsedilecektir. Yöntem bölümünde katılımcıların demografik bilgilerinin ayrıntıları, kullanılan ölçekler ve hipotezin test edilmesi için yapılan analizler anlatılmaktadır. Bulgular/Sonuçlar kısmında çalışmada bahsedilen hipotezin nasıl test edildiği ve test sonuçları anlatılacaktır.

2.1. YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı örgütlerde çalışanların mizaha yaklaşımları, mizahın örgüt iklimine etkisi ve bilgi saklama davranışları arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmada ortaya atılan hipotezin testi için nicel araştırma kullanılmıştır. İlerleyen bölümde araştırma yapılırken atılan adımlar ayrıntılarıyla verilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmaya çoğunluğu Ankara olmak üzere çeşitli illerde ikamet eden ve bir işte çalışmakta olan mavi-beyaz yaka çalışanlar katılmıştır. Elektronik ortamda oluşturulan anket linki katılımcılarla paylaşılarak veri toplanmıştır.

Katılımcı seçiminde kartopu yöntemi kullanılmıştır. Toplamda 350 katılımcıya ulaşılmış, bu kişilerden 231'i araştırmaya katılmayı kabul etmiştir (dönüş oranı %66). Eksik veriler analiz edildikten sonra kullanılabilir 229 katılımcının verileri ile araştırma devam etmiştir. Katılımcılar ile ilgili ayrıntılara demografik bilgiler başlığında yer verilmiştir.

Katılımcılar cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve eğitim durumu bilgileri ile ilgili sorulara yanıt vermiştir. Aşağıda ayrıntılar paylaşılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet durumu dağılımları Tablo 1'de verilmiştir. Araştırmaya katılan 229 kişinin %55.5'i kadın (N=127); %41.5'i erkek (N=95) ve %3.1'i diğer (N=7) cinsiyet grubundandır.

Tablo 1:Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Kadın	127	55.5
Erkek	95	41.5
Diğer	7	3.1
Toplam	229	100.0

Katılımcıların %0.9'u 18 – 22 yaş arasındadır (N=2). Katılımcıların %27.5'i 23 – 27 yaş aralığındadır (N=63). Katılımcıların %33.2'si (N=76) 28 – 32 yaş aralığında; %16.2'si (N=37) 33 – 37 yaş aralığında, %7.4'ü (N=17) 38 – 42 yaş arasında; %4.8'i (N=11) 43 – 47 yaş aralığında ve %10'u (N=23) 47 yaş ve üstü yaş grubunda yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Grubu Dağılımı

Yaş	N	%
18-22	2	.9
23-27	63	27.5
28-32	76	33.2
33-37	37	16.2
38-42	17	7.4
43-47	11	4.8
47 ve Üstü	23	10.0
Toplam	229	100.0

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, hiçbir katılımcının ilkokul mezunu olmadığı, %0 (N=0); katılımcıların %0.9'unun (N=2) lise mezunu olduğu, %1.7'sinin (N=4) önlisans mezunu olduğu, %52.8'inin (N=121) lisans ve %6.1'inin yüksek lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların %0.4'ü (N=1) bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	N	%
İlkokul	0	-
Lise	2	.9
Ön-Lisans	4	1.7
Lisans	121	52.8
Yüksek Lisans	87	38.0
Doktora	14	6.1
Cevapsız	1	.4
Toplam	229	100

Katılımcıların hizmet süresi incelendiğinde, %41,5'inin (N=95) 1-5 yıl arası, %24'ünün (N=55) 6-10 yıl arası, %16,2'sinin (N=37) 11-15 yıl arası, %7'sinin (N=16) 16-20 yıl arası ve %10,5'inin (N=24) 21 yıl ve üzeri hizmet süresi olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %0,9'u (N=2) bu soruya cevap vermemiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Hizmet Süresi

Hizmet Süresi	N	%
0-5 Yıl	95	41.5
6-10 Yıl	55	24.0
11-15 Yıl	37	16.2
16-20 Yıl	16	7.0
21 Yıl ve Üstü	24	10.5
Cevapsız	2	.9
Toplam	229	100.0

2.1.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında katılımcılara yönlendirilen anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk kısım katılımcıların demografik bilgilerine dair sorular içermektedir. Daha sonra katılımcılar Mizah, Örgütsel İklim ve Bilgi Saklama Davranışlarına ilişkin ifadelerle yanıt vermişlerdir.

2.1.1.1. Mizah Tarzları Ölçeği

Mizah Tarzları Ölçeği, 2003 yılında Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir (2003) tarafından geliştirilmiştir. Yazarlar, mizah tarzlarını dört boyutta incelemiştir: Kendini Geliştirici Mizah (8 madde), Katılımcı Mizah (8 madde), Saldırgan Mizah (8 madde), ve Kendini Yıkıcı Mizah (8 madde).

Ölçek geliştirilme aşamasında, yazarlar psikoloji lisans öğrencileri ile ve genel popülasyondan seçilmiş katılımcılar ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Ölçek maddeleri oluşturulduktan sonra, yazarlar 1195 katılımcı ile ölçeğin faktör yapısını, geçerlilik ve güvenilirliğini test etmiş ve ölçeğe son halini vermiştir (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir, 2003).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Yerlikaya (2003) tarafından yüksek lisans tezi kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe adaptasyonunda da faktör yapısı orijinal ölçekte olduğu gibi dört faktör olarak bulunmuştur. Uyarlama çalışmasında faktör analizi, ilişkili ölçeklerle yapılan ölçümler için ve test – tekrar test çalışmaları için toplamda 1363 öğrenciye ulaşılmıştır.

Kendini Geliştirici Mizah, Katılımcı Mizah, Saldırgan Mizah ve Kendini Yıkıcı Mizah Cronbach alfa katsayıları orijinal ölçek için sırasıyla .80, .81, .77 ve .80; Türkçe uyarlama için sırasıyla .78, .74, .69 ve .67 olarak bulunmuştur.

Ölçek altılı Likert tipi ölçek kullanmaktadır (Kesinlikle katılmıyorum (1); Kesinlikle katılıyorum (6)). Ölçekte yüksek skorlar ilgili başlıktaki yüksek mizah anlayışına işaret etmektedir.

Bu çalışmada Yerlikaya'nın Türkçe'ye kazandırdığı Mizah Tarzları Ölçeğinin Katılımcı Mizah ve Saldırgan Mizah alt başlıkları kullanılmıştır. Bunun sebebi diğer boyutların kişisel oluşu sebebiyle araştırmanın kapsamı ve kavramsal çerçevesi ile ilişkili olmadığının düşünülmesidir. Araştırma kapsamında bireysel mizahtan öte başkalarına yansıyan mizah tarzları üzerinde çalışılmıştır. Bu kapsamda, saldırgan ve katılımcı mizah boyutlarının başkalarına yönelik sergilenen mizah türleri olmasından ve bireylerin örgüt içi algı ve davranışlarını etkileyeceği düşünülmesinden ötürü bu iki boyutu kullanılmıştır.

Örnek Madde: Genellikle çok fazla gülmem ya da başkalarıyla şakalaşmam.

2.1.1.2. Örgütsel İklim Ölçeği

Ölçek doktora tezi kapsamında Bilir tarafından 2005 yılında oluşturulmuştur. Ölçek 11 faktörden ve toplamda 48 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin oluşturulma aşamasında 100 kişi ile pilot çalışma yapılmış, ölçek maddeleri oluşturulmuştur. Daha sonra araştırmacı 437 katılımcı ile ölçeğin faktör yapısını, geçerlilik ve güvenilirliğini test etmiş ve ölçeğe son halini vermiştir. Örgütsel İklim ölçeği Örgüte Bağlılık (6 madde, Cronbach alfa .89), Ekip Çalışması (7 madde, Cronbach alfa .90), Destekleyici İklim (5 madde, Cronbach alfa .90), Stres (6 madde, Cronbach alfa .84), İnsan İlişkileri (5 madde, Cronbach alfa .81), Olumsuz Etkileşim (4 madde, Cronbach alfa .70), İş Doyumu (3 madde, Cronbach alfa .73), Hiyerarşi (3 madde), İletişim (3 madde, Cronbach alfa .77), Bürokratik İklim (3 madde), ve Yenilikçi İklim (3 madde, Cronbach alfa .78) olmak üzere 11 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin genel Cronbach alfa değeri .85 olarak bulunmuştur.

Ölçekte beşli Likert tipi ölçek kullanılmaktadır (1–hiç katılmıyorum, 5–tamamen katılıyorum). Ölçek gereği, yüksek skorlar ilgili başlıkta yüksek değerlendirmelere işaret etmektedir.

Görüldüğü üzere, Örgütsel İklim ölçeği, örgütsel iklimi kapsamlı başlıklar altında ölçmektedir. Araştırma kapsamında, Örgütsel İklim ölçeğinin Ekip Çalışması, Destekleyici İklim, İnsan İlişkileri, Olumsuz Etkileşim ve İletişim alt başlıkları kullanılmıştır (24 madde). Bu boyutlarının kullanılmasının esas sebebi araştırmanın amacı ve kurgusudur. Mizah tarzları ölçeğinde de olduğu gibi Örgüt İklimi ölçeğinin bu boyutlarının, bireysellikten daha çok insan ilişkileri üzerinde ölçüm yaptığından araştırmanın amacına yönelik olduğu ve kurgulanan hipotez ile ölçülmesi istenen konuyu ölçeği düşünülmemektedir.

Örnek Madde: Kurumda birliktelik hissi yoktur.

2.1.1.3. Bilgi Saklama Ölçeği

Ölçek Connelly, Zweig, Webster ve Trougakos tarafından 2012 yılında oluşturulmuştur. İlk çalışma 35 kişi ile yapılmış; katılımcılara beş ardışık iş gününde gündelik iş hayatlarındaki davranışları sorulmuştur ve sonuçlar bilgi saklama davranışının kurumlarda var olduğu sonucunu vermiştir. Araştırmacılar daha sonra 11 kişi ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirmiş ve analizler sonrasında çalışanların çeşitli bilgi saklama davranışında bulunduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmacılar ikinci araştırmalarında 194 kişiye ölçek formu doldurtmuşlardır. Bu araştırma sonucunda çalışanların bilgi saklama konusunda beş temel strateji geliştirdiği bulunmuştur: Paylaşma, Bilgi Biriktirme, Kaçınmacı, Bilmezden Gelme ve Mantığa Büründürme. Araştırmacıların üçüncü çalışmalarında katılımcılara bilgi saklama ile ilgili kritik bir olay sorulmuş ve çeşitli takip soruları yönlendirilmiştir. Bu çalışma sonucunda, çalışanların bilgi saklama sebebinin güvensizlik olduğu bulunmuştur. Ölçek formu 5 alt başlıktan ve 21 sorudan oluşmaktadır ve yedili Likert tipi ölçek kullanılmaktadır. Tüm alt başlıkların güvenilirlik katsayısının .70'ten büyük olduğu paylaşılmıştır.

Ölçeğin Türkçe çevirisi Demirkasımoğlu tarafından 2015 yılında oluşturulmuştur. Türkçe uyarlama araştırması sonucu ölçek 3 alt boyuttan ve 12 ifadeden oluşmaktadır: Kaçınmacı (4 madde), Bilmezden Gelme (4 madde) ve Mantığa Büründürme (4 madde). Türkçe adaptasyon yedili Likert tipi ölçek yerine beşli Likert tipi ölçekle oluşturulmuştur (Hiçbir Zaman (1), Her Zaman (5)). Buna göre, alınan yüksek puanlar bilgi saklama davranışının yüksekliği şeklinde yorumlanmıştır.

Örnek Madde: Kendisine yardımcı olacağımı söylerim fakat elimden geldiğince oyalırım.

2.1.2. Uygulanan Analizler

Bu bölümde çalışmanın önerdiği hipotezi test etmek amacıyla yapılan analizlerden bahsedilecektir. Hipotez testlerine geçmeden önce araştırma modelinde yer alan

değişkenlerin faktör yapılarının tespiti ve bu yapıların bu çalışma örneklemini için de geçerli olup olmadığının tespiti için doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Daha sonra güvenilirlik analizleri sonuçları sunulacak, ölçeklerin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha değeri), madde - toplam korelasyonu incelenecektir. Faktör analizi ve güvenilirlik analizleri sonrası değişkenlerin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verilecektir. Son olarak hipotez test edilirken Process macro ile model test edilecek ve sonuçlar anlatılacaktır. Veriler IBM SPSS 23 paket programı ve Amos 23 kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapılan analizin çıktıları sonuç ve tartışma bölümünde bütün detaylarıyla aktarılacaktır.

2.1.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi (*Confirmatory Factor Analysis*)

Mizah Tarzları Ölçeği, Örgütsel İklim Ölçeği ve Bilgi Saklama Ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulamak için bu ölçeklerle ilişkilendirilmiş maddeler birleştirilerek ölçüm modelleri tasarlanmıştır. Bu modellerin bütünlüğünün incelenmesi için uyum iyiliği istatistikleri incelenmiştir (Tablo 5). Modellerin kriterlere uygunluğu incelenmiştir. Bunun için Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller'in (2003) önerdiği ve Tablo 5'te verilen ölçütler baz alınmıştır. Aynı zamanda madde-faktör ilişkilerinin standart hale getirilmiş ve getirilmemiş regresyon katsayılarının anlamlı olup olmadığı incelenmiştir; regresyon katsayıları anlamlı ise ilgili maddenin modelde ilişkilendirildiği boyutla ilişkili olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Tablo 5: Uyum İyiliği Değerlendirilmesinde Kullanılan Ölçütler

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$

“Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)

NFI = Normed Fit Index

GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi)

RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı)

χ^2/df = Kikare / serbestlik derecesi.

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.”

2.1.2.2. Güvenilirlik Analizi

Yukarıda bahsedilen aşamalardan sonra faktör yapıları belirlenen değişkenler güvenilirlik analizine tabii tutulmuş ve alt boyutlarının ölçüm tutarlılıkları test edilmiştir. Güvenilirlik analizinde sonuçları *Ölçek iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha)*, *Madde-toplam korelasyon* ve *Madde atılınca alpha değeri* faktörlerine göre değerlendirilmiştir.

1. *Ölçek iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha)*: Madde varyansları toplamının genel varyansa oranı ve ağırlıklı standart değişim ortalamasını gösteren katsayı (Ercan ve Kan, 2004) şeklinde tanımlanabilecek faktör incelenmiş ve Field'in (2009) kriter kabul ettiği .70 puanı temel alınarak yorumlanmıştır.
2. *Madde-toplam korelasyon*: Tek tek maddelerin ölçeğini bütününe olan katkısı incelenmiş ve korelasyonların .30 ve üzeri olmasına dikkat edilmiştir.

3. *Madde atılınca alpha değeri*: Ölçek maddelerinin analizden ve ölçekten çıkarılmasının değiştirdiği değerler şeklinde tanımlanabilecek değerler (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012, s.111) incelenmiş ve iç tutarlılık katsayısını ciddi oranda düşüren maddelerin varlığı incelenmiştir.

Yukarıdaki adımlardan sonra değişkenlere verilen cevapların ortalamaları alınmış ve değişken puanları hesaplanmıştır.

2.1.2.3. Korelasyon Analizi

Yukarıdaki adımlardan sonra, değişkenlerin birbiriyle ilişkilerinin incelenmesi adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Cohen'in (1992) önerdiği ve bu çalışmada da kullanılan korelasyon kriterleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Cohen'in Korelasyon Kriterleri

	Negatif	Pozitif
Zayıf	-0.3 ile -0.1 arası	0.1 ile 0.3 arası
Orta	-0.5 ile -0.3 arası	0.3 ile 0.5 arası
Güçlü	-1.0 ile -0.5 arası	0.5 ile 1.0 arası

Kaynak: (Cohen, 1988,1992, akt; Field, 2009, s.57)

2.1.2.4. Hipotezin Test edilmesi için Gerçekleştirilen Analizler

Yukarıdaki adımlardan sonra, hipotezin testi için SPSS programının process eklentisi ile aracılık etkisi analizi gerçekleştirilmiştir.

2.2. BULGULAR

Bu bölümde, yapılan analizlerin sonuçları verilecektir.

2.2.1. Veri Setinin Kontrolü

Verinin kontrolü, veri setinde olan olası problemlerin tespiti ve veri setinin analize hazırlanması, sağlıklı sonuçlar elde edebilmek için elzemdir (Tabacknick ve Fidell 2013). Bu sebeple, ilgili analizler yapılmadan önce çalışmanın veri seti kontrol edilmiş, hatalı girişler düzeltilmiş ve normal dağılıma aykırı değerlerin varlığı incelenmiştir.

Veri setinin incelenmesi için Tabacknick ve Fidell'in (2013) önerdiği başlıklar incelenmiştir. İlk adımda veri setinin doğruluğu tespit edilmesine çalışılmıştır. Bunun için tüm maddelerin minimum ve maksimum değerlerine bakılmıştır. Aynı şekilde verilerin SPSS'e girişi yapılırken hata oluşup oluşmadığının kontrolü için maddelerin standart sapmaları ve ortalamaları hesaplanmış; ölçek maddelerinin ortalamalarının hepsi standart sapma değerlerinden küçük olduğu tespit edilmiştir. Tabacknick ve Fidell (2013) tarafından 3.29 ve -3.29 değerleri sınır olarak kabul edilmekte, anket maddelerinin bu değerler dışında olmasının katılımcının aykırı bir değer olabileceği olabileceğini belirtmektedir. Varsa aykırı değerlerin bulunması için ölçek maddeleri için z değeri hesaplanmış; z değerlerinin mutlak değer olarak 3.29'dan küçük olduğu tespit edilmiştir. Buna göre veri setinde tek değişkenli aykırı değer bulunmadığı söylenebilir. İkinci adımda eksik verilerin varlığı ve dağılımı incelenmiştir. Yine Tabacknick ve Fidell'e göre (2013), araştırmalarda elde edilen veride yer alan eksik verilerin incelenmesi önemlidir. Eksik verilerin tesadüfi dağıldığı ve miktarının veri setinin %5'ini aşmadığı durumlarda eksik verinin hangi yöntem ile tamamlandığının bir önemi olmamaktadır. Eksik verilerin tamamen tesadüfi şekilde – MCAR (missing completely at random) olduğu ve toplam değerlerin %5'inden az olduğu bulunmuştur ve bu sebeple eksik verilerin silinmesinde sakınca bulunmamıştır.

Ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık (skewness ve kurtosis) değerleri normallik testi için incelenmesi gereken değerlerdir. Verinin normal dağıldığının varsayılabilmesi için ilgili değerlerin -3 ile 3 arasında olması gerektiği Tabacknick ve Fidell (2013) tarafından belirtilmektedir. Üçüncü adımda verilerin normal dağılımı incelenmiş, ölçek maddelerinin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) dağılımına bakılmıştır. Maddelerin hepsinin normal dağılımda ya da normal dağılıma yakın bir durumda olduğu saptanmıştır. Çok değişkenli aykırı değerlerin veri setinde olup olmadığının incelenmesi adına regresyon analizi yapılmış ve katılımcılar için Mahalonobis Uzaklık değerleri incelenmiştir. Mahalonobis Uzaklık değerleri Ki Kare tablosunda yer alan kritik değerler ile karşılaştırılmıştır ve kritik değeri geçen bir değişken olmadığı için analize başlanmasına karar verilmiştir.

2.2.2. Faktör Analizi Bulguları

Çalışmanın ilk aşamasında doğrulayıcı faktör analizi bulguları elde edilmiştir. Oluşturulan modelde Katılımcı mizah, saldırgan mizah, olumsuz etkileşim ve iletişim, bilgi saklamanın kaçınmacı, bilmezden gelme ve mantığa büründürme boyutları olmak üzere altı örtük değişken oluşturulmuştur. Elde edilen bulguların değerlendirmesinde Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) tarafından önerilen ve tablo 5'te özetlenen ölçütler kullanılmıştır.

Ölçüm modeline ilişkin uyum göstergeleri ilk etapta kabul edilebilir düzeyde değildir ($\chi^2/sd = 5,72$; AGFI = 0,80; GFI = 0,80; CFI = 0,84; RMSEA= 0,09 ve SRMR=0,09) ve model bazı düzenlemeler önermiştir. Bu öneriler maddelerin hata terimleri arasında ilişki konulmasını öneren düzenlemelerdir. Bu doğrultuda, modelin önerileri incelenerek yapısal olarak yalnızca aynı değişkeni ölçtüğü varsayılan maddelerin hata terimlerinin arasına ilişki (kovaryans) konmuştur. Koyulan kovaryanslar sonrasında model uyum göstergelerinin kabul edilebilir düzeye yükseldiği ve iyileştiği ($\chi^2/sd=2,55$; AGFI =0,90; GFI=0,91; CFI=0,95; RMSEA= 0,08 ve SRMR=0,08) görülmüştür.

Araştırma için oluşturulan 5 faktörlü modelin veri setine uyumunun incelenmesinin ardından faktörlerin ölçek maddeleri ile ilişkisi incelenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin tamamının ölçülmesi hedeflenen boyutlarla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur, ayrıntılar Tablo 7’de verilmektedir.

Tablo 7: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Standart Hata	β	p
<i>Katılımcı Mizah</i>			
Madde 1	.24	.58	< .0001
Madde 2	.22	.65	< .0001
Madde 3	.23	.63	< .0001
Madde 4	.21	.62	< .0001
Madde 5	.10	.77	< .0001
Madde 6	.19	.68	< .0001
Madde 7	.26	.55	< .0001
Madde 8	.22	.61	< .0001
<i>Saldırgan Mizah</i>			
Madde 1	.21	.65	< .0001
Madde 2	.20	.66	< .0001
Madde 3	.23	.61	< .0001
Madde 4	.23	.60	< .0001
Madde 5	.12	.70	< .0001

Madde 6	.20	.67	< .0001
Madde 7	.22	.66	< .0001
Madde 8	.23	.61	< .0001
<i>Örgüt İklimi: Olumsuz Etkileşim ve İletişim Algısı</i>			
Madde 1	.19	.78	< .0001
Madde 2	.11	.90	< .0001
Madde 3	.14	.85	< .0001
Madde 4	.16	.81	< .0001
Madde 5	.18	.78	< .0001
Madde 6	.10	.91	< .0001
Madde 7	.11	.86	< .0001
<i>Bilgi Saklama - Kaçınmacı</i>			
Madde 1	.29	.75	< .0001
Madde 2	.29	.71	< .0001
Madde 3	.28	.73	< .0001
Madde 4	.27	.75	< .0001
<i>Bilgi Saklama - Bilmezden Gelme</i>			
Madde 1	.22	.77	< .0001
Madde 2	.28	.72	< .0001
Madde 3	.25	.75	< .0001
Madde 4	.27	.73	< .0001

Bilgi Saklama-Mantığa Büründürme

Madde 1	.24	.79	< .0001
Madde 2	.26	.78	< .0001
Madde 3	.28	.71	< .0001
Madde 4	.24	.80	< .0001

Elde edilen bulgulara göre, mizah ölçeğinin katılımcı ve saldırgan mizah alt boyutlarından oluştuğu, maddelerin 0.4'ten yüksek faktör yükleri ile ilgili boyutlarla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Aynı şekilde Örgütsel İklim ölçeğinin Olumsuz Etkileşim ve İletişim Algısı, ve Bilgi Saklama ölçeğinin Bilgi Saklama – Kaçınmacı Bilgi Saklama – Bilmezden ve Bilgi Saklama – Mantığa Bürüne alt boyutlarından oluştuğu ortaya çıkmıştır.

2.2.3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizinin hemen sonrası güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Araştırma değişkenlerinin tutarlı bir şekilde ölçülüp ölçülmediğini gösteren güvenilirlik, Cronbach's alpha değerine, madde-toplam korelasyonuna ve madde atılınca alpha değerine göre değerlendirilmiştir. Araştırma modelindeki değişkenler ve maddeler tek tek incelenecek olursa, ilk olarak katılımcı mizah ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı yüksek bulunmuştur (Cronbach's alpha = .83). Ölçek maddelerinin hepsinde madde-toplam korelasyonlarının oldukça yüksek olduğu ($r > .30$) ve herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasının ölçeğin güvenilirlik katsayısını yükseltmediği tespit edilmiştir. Bu durumda söz konusu 8 maddenin ortalaması alınarak katılımcı mizah değişkeninin oluşturulması uygun bulunmuştur.

Benzer şekilde saldırgan mizah ve maddeleri incelendiğinde, ölçeğin Cronbach's alpha değerleri (Cronbach's alpha = .85) yüksek bulunmuştur. Madde-toplam korelasyonu değerleri yüksek ve Cronbach's alpha değerinin herhangi bir maddenin ölçek dışı bırakılmasıyla artmadığı elde edilmiştir. Bu doğrultuda saldırgan mizah değişkeni ilgili 8 maddenin

ortalaması alınarak oluşturulmuştur. Yukarıda verilen bilgilerden hareketle, mizah ölçeğinin katılımcı ve saldırgan mizah alt boyutlarından oluştuğu, maddelerin 0.4'ten yüksek faktör yükleri ile ilgili boyutlarla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur.

Örgüt iklimi ölçeğinin araştırma kapsamında kullanılan Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkenleri birleştirilerek tek bir değişken olarak kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's alpha değeri .85 olarak bulunmuş ve herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasının Cronbach's alpha değerini arttırmadığı gözlemlenmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri incelendiğinde, maddelerin yüklerinin 0.4'ten yüksek olduğu görülmüştür.

Aynı şekilde Bilgi Saklama – Kaçınmacı ölçeğinin maddeleri incelendiğinde ölçeğin Cronbach's alpha değerinin kabul edilebilir değerler arasında olduğu bulunmuştur (.78). Yine Bilgi Saklama – bilmezden gelme ölçeğinin Cronbach's alpha değeri de kabul edilebilir değerler arasında olduğu bulunmuştur (.77). Son olarak Bilgi Saklama – Mantığa Büründürme ölçeğinin de Cronbach's alpha değeri yüksektir (.75). Diğer değişkenlerde de madde toplam korelasyonu değerleri yüksek ve herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasının Cronbach's alpha değerini arttırmadığı bulunmuştur. Maddelerin faktör yüklerine bakıldığında da hepsinin yüklerinin 0.4'ten yüksek olduğu görüldüğü için ilgili maddelerin ortalamaları alınarak değişkenler (bilgi saklama boyutları ve olumsuz etkileşim, iletişim değişkenleri) oluşturulmuştur.

İlerleyen analizler için elimizde Katılımcı, Saldırgan Mizah; Mantığa Büründürme, Bilmezden Gelme, ve Kaçınmacı Bilgi Saklama ve Olumsuz Etkileşim & İletişim olmak üzere 5 değişken bulunmaktadır.

Tablo 8: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Cronbach Alpha
Katılımcı Mizah	.83
Saldırgan Mizah	.85
Örgüt İklimi: Olumsuz Etkileşim ve İletişim Algısı	.85
Bilgi Saklama-Kaçınmacı (4 madde ortalaması alınarak oluşturuldu)	.78
Bilgi Saklama-Bilmezden Gelme (4 madde ortalaması alınarak oluşturuldu)	.77
Bilgi Saklama-Mantığa Büründürme (4 madde ortalaması alınarak oluşturuldu)	.75

Güvenilirlik skorlarının tespitinden sonra maddelerin ortalamaları alınarak değişkenler oluşturulmuştur ve analizlere devam edilmiştir.

2.2.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcı ve Saldırgan Mizah, Bilgi Saklama – Kaçınmacı, Bilmezden Gelme ve Mantığa Büründürme ve Örgüt İklimi – Olumsuz Etkileşim ve İletişim Algısı değişkenleri korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Aşağıda ve Tablo 9’da bulgular verilmiştir.

Katılımcı Mizah ve Saldırgan Mizah değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı güçlü negatif yönlü bir korelasyon bulunmaktadır: $r: -.59, p < 0.05$. Buna göre Katılımcı Mizah arttıkça Saldırgan Mizahın azalma eğilimi vardır denilebilir. Saldırgan Mizah ile Bilgi Saklama – Kaçınmacı değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r: .34, p < 0.05$. Buna göre Saldırgan Mizah arttıkça, Kaçınmacı Bilgi Saklama davranışının da artması beklenebilir.

Saldırgan Mizah ile Bilgi Saklama – Bilmezden Gelme değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r:.42, p < 0.01$. Buna göre Saldırgan Mizah arttıkça, Bilgi Saklama – Bilmezden Gelme davranışının artması beklenebilir. Bilgi Saklama – Kaçınmacı değişkeni ile Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, güçlü bir pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r:.57, p < 0.01$. Buna göre Saldırgan Mizah arttıkça, Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme davranışının da artması beklenebilir. Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme değişkeni ile Bilgi Saklama – Kaçınmacı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta derecede bir pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r:.30, p < 0.01$. Buna göre Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme Davranışı arttıkça Kaçınmacı Bilgi Saklama davranışının da artması beklenebilir. Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme değişkeni ile Bilgi Saklama – Bilmezden Gelme değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, güçlü bir pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r:.50, p < 0.01$. Buna göre Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme Davranışı arttıkça Bilgi Saklama – Bilmezden Gelme davranışının da artması beklenebilir. Örgütsel İklim- Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeni ile Saldırgan Mizah değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r:.40, p < 0.05$. Buna göre Örgütsel İklim- Olumsuz Etkileşim ve İletişim arttıkça Saldırgan Mizah değişkeninde de artış beklenebilir. Örgütsel İklim- Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeni ile Kaçınmacı Bilgi Saklama değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r:.42, p < 0.05$. Buna göre Örgütsel İklim- Olumsuz Etkileşim ve İletişim arttıkça Kaçınmacı Bilgi Saklama değişkeninde de artış beklenebilir. Örgütsel İklim- Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeni ile Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı, orta derecede pozitif bir ilişki bulunmaktadır: $r:.42, p < 0.05$. Buna göre Örgütsel İklim- Olumsuz Etkileşim ve İletişim arttıkça Bilgi Saklama – Mantiğa Büründürme değişkeninde de artış beklenebilir.

Tablo 9: Değişkenler arasındaki korelasyon analizi sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1.Katılımcı Mizah	1					
2. Saldırgan Mizah	-.585*	1				
3. Bilgi Saklama - Kaçınmacı	-0.033	.344*	1			
4. Bilgi Saklama – Bilmezden Gelme	-0.091	.420**	.570**	1		
5. Bilgi Saklama – Mantığa Büründürme	0.016	0.092	.302**	.504**	1	
6. Örgütsel İklim - Olumsuz Etkileşim ve İletişim	-0.113	.398*	.423*	.418*	0.029	1

**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı

2.2.5. Hipotez Analizi Sonuçları

Hipotezi test etmek için mizah ölçeği ve örgüt iklimi ölçeği Hayes'in (2013) geliştirdiği Process SPSS eklenti programıyla analiz edilmiştir.

Katılımcı mizah bağımsız değişken, kaçınmacı bilgi saklama bağımlı değişken ve Olumsuz etkileşim, iletişim değişkenleri aracı değişken olarak aracılık modeli test edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre model istatistiksel olarak anlamsızdır. ($p > .05$). Katılımcı mizahın olumsuz etkileşim ve iletişim değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemiştir ($b = -.11$, $SE = .07$, $t = -1.57$, $p > .05$). Katılımcı mizahın kaçınmacı bilgi saklama değişkenine doğrudan etkisi elde edilememişken ($b = -.02$, $SE = .05$, $t = -.49$, $p > .05$), olumsuz etkileşim ve iletişim değişkeninin doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur. ($b = -.18$, $SE = .04$, $t = 1.79$, $p < .05$). Katılımcı mizah ile kaçınmacı bilgi saklama arasındaki dolaylı ilişkide olumsuz etkileşim ve iletişim değişkeninin aracılık rolüne rastlanmamıştır (Boot $b = -.01$, $SE = .01$, %95, CI $[-.03, .00]$). (Tablo 10)

Saldırgan mizah bağımsız değişken, kaçınmacı bilgi saklama bağımlı değişken ve Olumsuz etkileşim, iletişim değişkeni aracı değişken olmak üzere aracılık modeli test edilmiştir. Oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Saldırgan mizahın olumsuz etkileşim ve iletişim değişkeni üzerinde anlamlı bir ilişkisi görülmüştür ($b = .28$, $SE = .07$, $t = 1.22$, $p > .05$). Saldırgan mizahın kaçınmacı bilgi saklama değişkeninin üzerinde doğrudan bir etkisi görülürken ($b = .09$, $SE = .05$, $t = 1.91$, $p < .05$), aynı zamanda olumsuz etkileşim ve iletişimin de kaçınmacı bilgi saklama üzerinde etkisi görülmüştür ($b = .07$, $SE = .04$, $t = 1.71$, $p < .05$). Saldırgan mizahın kaçınmacı bilgi saklama üzerindeki dolaylı etkisinde ise olumsuz etkileşim ve iletişimin etkisi görülmektedir (Boot $b = .02$, $SE = .01$ %95, CI $[.00, .02]$). (Tablo 10)

Tablo 10: Mizah Tarzları ve Kaçınmacı Bilgi Saklama değişkenleri ilişkisine Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeninin aracılık etkisi

	b	SE	t
Katılımcı Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim	-.11	.07	-1.57
<i>Doğrudan Etki</i>			
Katılımcı Mizah → Kaçınmacı Bilgi Saklama	-.02	.05	-.49
Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Kaçınmacı Bilgi Saklama	.18	.04	1.79*
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap sonuçları)</i>			
	Boot b	SE	LLCI-ULCI
Katılımcı Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Kaçınmacı Bilgi Saklama	-.01	.01	-.03 - .00
<i>Doğrudan Etki</i>			
Saldırgan Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim	.28	.07	1.22*
<i>Doğrudan Etki</i>			
Saldırgan Mizah → Kaçınmacı Bilgi Saklama	.09	.05	1.91*
Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Kaçınmacı Bilgi Saklama	.07	.04	1.71*
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap sonuçları)</i>			
	Boot b	SE	LLCI-ULCI
Saldırgan Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Kaçınmacı Bilgi Saklama	.02	.01	.00 - .02

*p<0.01; **p<0.05

Katılımcı mizah bağımsız değişken, bilgi saklama – bilmezden gelme değişkeni bağımlı değişken ve Olumsuz etkileşim, iletişim değişkenleri aracı değişken olarak aracılık modeli test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre ortaya çıkan model istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > .05$). Katılımcı mizahın, olumsuz etkileşim ve iletişim üzerindeki etkisi anlamlı değildir ($b = -.11$, $SE = .07$, $t = -1.57$, $p > .05$) aynı zamanda katılımcı mizahın ($b = -.09$, SE

= .07, $t = -1.25$, $p > .05$) ve olumsuz etkileşim ve iletişimin ($b = .11$, $SE = .06$, $t = 1.63$, $p > .05$) bilgi saklama- bilmezden gelme ye olan doğrudan etkisi anlamlı bulunmamıştır. Katılımcı mizahın dolaylı olarak bilgi saklama-bilmezden gelme değişkenine olan etkisi ise yine istatistiksel olarak anlamlı değildir (Boot $b = -.01$, $SE = .01$, %95, CI [-.05, .00]). (Tablo 11)

Saldırgan mizah bağımsız değişken, bilgi saklama – bilmezden gelme bağımlı değişken ve Olumsuz etkileşim, iletişim değişkeni aracı değişken olmak üzere aracılık modeli test edilmiştir. Oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .05$). Saldırgan mizahın olumsuz etkileşim ve iletişim değişkeni üzerinde anlamlı bir ilişkisi görülmüştür ($b = .28$, $SE = .07$, $t = 1.22$, $p < .05$). Buna göre saldırgan mizah ($b = .23$, $SE = .07$, $t = 3.17$, $p < .01$) ve Olumsuz etkileşim, iletişim ($b = .10$, $SE = .06$, $t = 1.54$, $p < .05$) değişkenlerinin bilgi saklama – bilmezden gelme değişkeni üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Saldırgan mizahın bilgi saklama-bilmezden gelme üzerindeki dolaylı etkisinde ise olumsuz etkileşim ve iletişimin etkisi görülmektedir. (Boot $b = .03$, $SE = .01$, %95, CI [.00, .04]). (Tablo 11)

Tablo 11: Mizah Tarzları ve Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme) değişkenleri ilişkisine Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeninin aracılık etkisi

	b	SE	t
Katılımcı Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim	-.11	.07	-1.57
<i>Doğrudan Etki</i>			
Katılımcı Mizah → Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme)	-.09	.07	-1.25
Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme)	.11	.06	1.63*
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap sonuçları)</i>			
Katılımcı Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme)	-.01	.01	-.05 - .00
	b	SE	t

Saldırgan Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim	.28	.07	1.22*
<i>Doğrudan Etki</i>			
Saldırgan Mizah → Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme)	.23	.07	3.17**
Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme)	.10	.06	1.54*
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap sonuçları)</i>			
	Boot b	SE	LLCI-ULCI
Saldırgan Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme)	.03	.01	.00 - .04

*p<0.01; **p<0.05

Model analizi Bilgi Saklama – Mantığa Büründürme bağımlı değişken, Katılımcı Mizah bağımsız değişken ve Olumsuz etkileşim, iletişim değişkeni aracı değişken olacak şekilde tekrarlanmıştır. Yeni durumda ortaya çıkan model de istatistiksel olarak anlamsızdır (p>.05). Katılımcı mizahın, olumsuz etkileşim ve iletişim üzerindeki etkisi anlamlı değildir (b = -.11, SE = .07, t = -1.57, p >.05) aynı zamanda katılımcı mizahın (b = .00, SE = .09, t = .09, p >.05) ve olumsuz etkileşim ve iletişimin (b = .03, SE = .08, t = .41, p >.05) bilgi saklama - mantığa büründürmeye olan doğrudan etkisi anlamlı bulunmamıştır. Katılımcı mizahın dolaylı olarak bilgi saklama-mantığa büründürme değişkenine olan etkisi ise yine istatistiksel olarak anlamlı değildir (Boot b = .00, SE = .01, %95, CI [-.01, .04]). (Tablo 12)

Saldırgan mizah bağımsız değişken, bilgi saklama – mantığa büründürme bağımlı değişken ve Olumsuz etkileşim, iletişim değişkeni aracı değişken olmak üzere aracılık modeli test edilmiştir. Analiz sonucunda ortaya çıkan model istatistiksel olarak anlamlıdır (p <.05). Saldırgan mizahın olumsuz etkileşim ve iletişim değişkeni üzerinde anlamlı bir ilişkisi görülmemiştir (b = .28, SE = .07, t = 1.22, p >.05). Buna göre saldırgan mizah (b = .12, SE = .09, t = 1.34, p >.05) ve Olumsuz etkileşim, iletişim (b = -.04, SE = .08, t = -.54, p >.05) değişkenlerinin bilgi saklama – mantığa büründürme değişkeni üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Saldırgan mizahın bilgi saklama-mantığa

büründürme üzerindeki dolaylı etkisinde ise olumsuz etkileşim ve iletişimin etkisi görülmemektedir. (Boot b = -.00, %95, SE = .01, CI [-.04, .00]).

Tablo 12: Mizah Tarzları ve Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme) değişkenleri ilişkisine Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeninin aracılık etkisi

	b	SE	t
Katılımcı Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim	-.11	.07	-1.57
<i>Doğrudan Etki</i>			
Katılımcı Mizah → Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme)	.00	.09	.09
Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme)	.03	.08	.41
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap sonuçları)</i>			
Katılımcı Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme)	.00	.01	-.01 - .04
<hr/>			
	b	SE	t
Saldırgan Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim	.28	.07	1.22
<i>Doğrudan Etki</i>			
Saldırgan Mizah → Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme)	.12	.09	1.34
Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme)	-.04	.08	-.54
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap sonuçları)</i>			
Saldırgan Mizah → Olumsuz Etkileşim ve iletişim → Bilgi Saklama (Mantığa Büründürme)	-.00	.01	-.04 - .00

*p<0.01; **p<0.05

3. BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, örgütlerde mizahın literatürde görece az yer tutan olumsuz etkilerine odaklanmaktadır. Çalışmanın kuramsal arka planı özellikle üstünlük kuramlarından hareket etmektedir. Çalışmada odaklanılan mizah tarzı ise ölçekte ‘uyumsuz’ kategorisi altında incelenmiş olan saldırgan mizahtır. Çalışma, örgütlerde mizahın örgüt ikliminde ne gibi olumsuz sonuçlar doğurabileceğini anlayabilmek için bilgi saklama davranışını incelenmiştir.

Anlaşılabacağı üzere bilgi saklama davranışı üzerine gelişen literatürdeki pek çok çalışma, bu davranışın özellikle güvenin olmadığı, çalışanların savunmasız hissettiği veya iş arkadaşlarına karşı üstünlük elde etme ihtiyacı duyduğu örgüt iklimlerinde yaygın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yönüyle bilgi saklama davranışına uygun koşullar, agresif örgütlerde mizahın etkileriyle bir paralellik göstermektedir.

Buradan hareketle bu tez, örgüt bağlamında kullanılan agresif mizahın bir tehdit ve üstünlük unsuru işlevi görerek çalışanlarda örgütün aleyhine işleyecek belli savunma mekanizmalarını tetikleyebileceğini, bilgi saklama davranışının da bu mekanizmalardan biri olabileceğini öne sürmektedir.

Kısaca, yapılan araştırmalar ve uygulanan anketlerin analizi sonucunda, Olumsuz Etkileşim ve İletişim değişkeninin Saldırgan Mizah ve Kaçınmacı Bilgi Saklama ve Bilgi Saklama (Bilmezden Gelme) değişkeni üzerinde aracılık etkisine sahip olduğu bulunmuştur.

Örgütlerde mizahın etkilerini genellikle yönetici ve çalışan ilişkileri üzerinden inceleyen çalışmaların aksine bu tezde çalışanların kendi aralarında örgütlerde mizahı ve özellikle de agresif mizah türünü nasıl kullandıklarına bakılmış olup bilgi saklama davranışının bu ortamlardaki yaygınlığı sadece yönetici-çalışan ilişkilerinde değil çalışanlar arasında tesis edilen örgüt iklimi üzerinden de incelenmiştir.

Diğer bir bulgu olan örgüt ikliminde olumsuz etkileşim ve iletişim algısının bilmezden gelerek bilgi saklama davranışını arttırması Çetinkaya ve Şener (2016)'in uyumsuz mizah tarzlarının çalışanların bilişsel, duygusal ve davranışsal sinizm tutumlarını arttırdığı bulgusuyla paralellik göstermektedir şeklinde yorumlanabilir. Aynı şekilde Zengin ve Gündüz'ün (2019) çalışmasında uyumsuz mizahın çalışanlarda sessizliğe yol açtığı bulgusu ile bilmezden gelerek bilgi saklama bulgusunun benzer olduğu düşünülmektedir.

Diğer bir bulgu olan saldırgan mizah davranışı kişide bilmezden gelerek bilgi saklama davranışına yol açması, Connely ve Zweig (2015) tarafından örgüt ortamındaki güvensizlik ve kişilerarası iletişimin elverişsizliği bulgusuyla paralellik gösterdiği düşünülmektedir.

Yapılan aracılık modeli testinde saldırgan mizahın ve olumsuz etkileşim ve iletişimin iki bilgi saklama alt boyutuyla anlamlı bir model oluşturması, Cerne, Nerstad, Dsyvik ve Skerlavaj (2013) tarafından ortaya atılan performans iklimini destekler niteliktedir. Yazarlara göre performans ikliminde hâkim olan güvensizlik ortamı ve çalışanlar arasında işbirliğinin olmayışı, çalışanları kendilerini korumaya almaya itmekte ve bu da bilgi saklama davranışının yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu çalışmada da hipotez kapsamında paralel bulgular bulunmuştur. Olumsuz etkileşim ve iletişim, saldırgan mizah ile birleşince kaçınılmaz ve mantığa büründürerek bilgi saklama davranışında artışa sebep olmuştur. Aynı şekilde Shash ve Hashmi (2019)'nin işyeri ilişkilerindeki dışlama pratikleri ve nezaketsiz tutumları incelendiği çalışmanın bulguları ile bu çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir. Buna göre nezaketsiz söylemlerin yaygın olduğu örgütlerde (olumsuz etkileşim ve iletişimin yaygın olduğu) bilgi saklama davranışı artmaktadır.

3.1 ARAŞTIRMANIN ALAN YAZININA KATKILARI

Bu çalışma, Türkiye literatüründe nispeten az çalışılmış mizah ve bilgi saklama davranışlarında örgüt ikliminin aracılık etkisini araştırması bakımından özgün bir çalışmadır. Bu özgünlüğü birkaç açıdan gerekçelendirmek mümkündür. Öncelikle mizah, literatürdeki genel eğilimin aksine yalnızca olumlu anlamıyla ve yüzeydeki çağrışımlarıyla değil, olumsuz duygulara da sebebiyet verebilecek çok boyutlu yapısıyla ele alınmıştır. Böylelikle mizahi süreçler ve bu süreçlerin örgüt içindeki etkinliği tek boyutlu bir perspektiften çıkarılmış, örgütsel süreçlerde çalışanlar arasındaki iletişimin dinamik ve değişken doğası ortaya konmuştur. Bu çalışmayı literatürde mizahın olumsuz etkilerine odaklanan kısıtlı sayıdaki çalışmadan ayıran özellik ise bu çalışmaların mizahın olumsuz boyutuna genellikle yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiler açısından yaklaşmasıdır. Farklı olarak bu çalışma, olumsuz mizahın yalnızca yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi değil; çalışanların kendi arasındaki ilişkiyi de düzenlediğini ortaya koymuş ve yöneticilerin de bu ilişkiye nasıl dolaylı olarak etki edebileceğini ve bu ilişkiden etkilenebileceğini çalışan ve yöneticilerin ortaklaşa ürettiği örgüt ikliminin aracılık etkisiyle tartışmıştır. Böylelikle genel anlamda insan sosyalliğinin dinamik, esnek ve akışkan doğası, örgüt içindeki iletişim ve etkileşimlerin alanına dahil edilmiş, örgüt ortamı geleneksel iş yapısı ve rollerinin işletildiği stabil bir bağlam olmaktan çıkarılmıştır.

Mizahın katılımcı ve saldırgan formlarının çalışan tutum ve davranışlarına etkisini bu formların yarattığı duyguların belirleniminde önem teşkil eden örgüt ikliminin aracılığında araştıran bu çalışma, saldırgan mizah ve bilgi saklama davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair bulgusuyla literatürdeki paralel tartışmaları desteklemektedir. Duygusal Olaylar Kuramı ve Duygu Merkezli Davranışlar Modeli'nin öngördüğü üzere olumsuz olaylar, çalışan psikolojisini olumlu olaylardan daha fazla etkilemekte; bu negatif etki de çalışan davranışına daha sık yansımaktadır. Paralel bir şekilde bu çalışma da saldırgan mizahın örgüt ikliminin olumsuz etkileşim ve iletişim boyutu aracılığıyla bilgi saklama davranışına anlamlı bir şekilde sebebiyet verdiğini ortaya koymuş; ancak katılımcı mizah

açısından simetrik bir bulguya ulaşamamıştır. Bu yönüyle çalışma, literatürdeki yaygın çıkarımla uyumludur. Bu paralellikle beraber çalışmanın literatüre katkısı, bu ilişkinin yalnızca geri çekilme, örgütsel sinizm vb. gibi halihazırdaki çalışmalarda sıklıkla atıfta bulunulan somut çalışan tutumlarında değil, çalışanların tepkisel olarak geliştirdiği daha örtük davranış biçimlerinde de kendini gösterebileceğidir. Bu boyut, bilgi saklama davranışı ve bu davranışın görmezden gelme ve kaçınmacı bilgi saklama türleriyle ortaya konmuştur.

Böylelikle çalışma, aralarında doğrudan bir bağlantı bulunmuyormuş izlenimi veren saldırgan mizah ile görmezden gelme ve kaçınmacı bilgi saklama etmenlerinin örgüt ikliminin olumsuz etkileşim ve iletişim boyutları aracılığıyla aslında nasıl anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgunun örgüt literatüründeki önemli karşılıklarından biri, mizah gibi hâkim kanıda gündelik ilişkilere atfedilen ve profesyonel ilişkilerin dinamiğine dahil edilmeyen iletişim biçimlerinin aslında örgüt içinde ne kadar işler olduğunun altının çizilmesidir. Çalışma, sunduğu bu perspektifle örgütlerdeki ilişkilene biçimlerinin gözden kaçırılabilir unsurlarına dikkat çekmektedir. Bu ilişkilermelerin değişken ve dinamik yapısı, insan sosyalliğinin farklı boyutlarını örgüt bağlamında da değerlendirmeyi gerektirmektedir. Bu çalışma, özü itibarıyla literatürde böylesi bir arayışı teşvik etme niyetini önermektedir.

Son olarak, bu çalışma, araştırma kapsamında kullanılan Mizah Tarzları Ölçeği, Bilgi Saklama Ölçeği ve Örgütsel İklim Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını Türkiye örneklemini üzerinden yapması bakımından da gelecek çalışmalar için kaynak niteliğindedir.

3.2 ARAŞTIRMANIN PRATİĞE KATKISI

Çalışmanın pratiğe katkısı, literatüre katkısıyla uyumludur. Çalışma, örgüt bağlamında iletişim kurarken ve iletişim ortamını tesis ederken göz önünde bulundurması gereken faktörlerin çeşitliliğine vurgu yapmaktadır. Bu yönüyle mizah gibi gözden kaçması çok muhtemel olan iletişim modellerinin aslında örgüt içindeki işleyişe etki edebilecek kadar ilişkileri, çalışan motivasyonunu ve çalışan etkililiğini değiştirebileceğini göstermiş; hatta

bunun örgüt işleyişine ve üretkenliğine ket vurabileceğini ortaya koymuştur Bu farkındalık, özellikle yöneticiler için önemlidir. Örgütün etkili işleyişini sağlayabilmek için yöneticiler, hem kendilerinin çalışanlarla olan ilişkilerinde kullandıkları üslup ve biçimleri hem de çalışanların birbirlerine yaklaşımlarını özenli bir şekilde takip etmeli, geleneksel örgüt rolleri ve iletişim unsurlarının yanı sıra saldırgan mizah kullanımı gibi örgüt atmosferinden ziyade anlık ikili veya çoklu etkileşimlerle veya kişinin karakter özelliğiyle ilgiliymiş gibi gözükten deneyimlerin yapısal karışıklarına ve potansiyel etkilerine karşı duyarlı olmalıdır. Bu anlamda yöneticiler, bir başkasını incitebilecek mizahi etkileşimleri tercih etmemeyi; bu etkileşimler bir çalışan tarafından üretildiğinde bunun bir parçası olmamayı, buna gülmemeyi ve gerekli olduğu takdirde saldırgan mizahi yaklaşımları tartışmaya açmamayı seçebilir. Bu, elbette yöneticilerin çalışanların birbirleriyle girdiği etkileşime müdahaleci ve sansürcü bir tutumla yaklaşması anlamına gelmemektedir. Çalışmanın da ortaya koyduğu üzere saldırgan mizah, örgüt ikliminin olumsuz iletişim ve etkileşim boyutunun aracılığıyla çalışanlarda kaçınmacı ve görmezden gelmece bilgi saklama davranışına yol açmaktadır. Bu nedenle temel olarak yapılması gereken, mizahi etkileşimleri kontrol altında tutmaktan ziyade bu etkileşimlerin olumsuz duygulanımlar yaratmasının önüne geçmektir. Bu da örgüt ikliminin olumsuz iletişim ve etkileşim boyutunu dönüştürmekle mümkün olabilir. Örgüt ortamının öncelikli düzenleyicileri olarak yöneticiler, saldırgan mizah gibi olumsuz etkileşimleri insan sosyalliğinin dinamizmi sebebiyle tümüyle ortadan kaldıramaz; ancak bu etkileşimlerin karşılıklı olarak konuşulabileceği, olumsuz duygular yaratmadan çözümlenebileceği bir güven ortamı yaratarak yıkıcı etkilerini elimine edebilir. Bu çalışmanın da ortaya koyduğu üzere böylesi bir çaba, yalnız formel ve geleneksel iletişim biçimleri için değil, örgütsel işleyiş ve rollerle ilgili değilmiş gibi gözükten mizah gibi gündelik ve akışkan etkileşimler için de hayatidir. Bu yönüyle çalışma, yöneticileri örgüt ortamındaki etkileşimlere daha incelikli bir gözle yaklaşmaya davet etmektedir.

Öte yandan çalışma, saldırgan mizahın yarattığı olumsuz etkileri örgüt ikliminin olumsuz iletişim ve etkileşim boyutuyla ele alarak bunu çalışanlar için de yapısal bir sorun olarak ortaya koyar. Bu, örgüt ortamında saldırgan mizahi yaklaşımlara maruz kalan, bunun sonucunda olumsuz duygulanımlar yaşayan ve buna örtük veya açık biçimde tepki veren ve

veremeyen çalışanlar için önemli bir bulgudur. Bu farkındalık, iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından saldırgan mizah yoluyla incitilen, alay edilen veya dışlanan çalışanları bu olumsuzluğa kendilerini yetersiz hissetme gibi bireysel bir karşılık bulmaktan ziyade yapısal bir perspektifle yaklaşmaya dair teşvik eder. Bu yapısal perspektif, çalışanların maruz kaldıkları ve olumsuz olarak algıladıkları tutumlara karşı bireysel bir sorumluluk veya patoloji hissetmelerinin önüne geçmelerine olanak sağlar. Bireysel ve ikili çözümsüzlükler olarak algılanabilecek şeylerin bu niteliği örgüt iklimi gibi yapısal bir etmen aracılığıyla kazanması hem taraflar hem de tüm örgüt unsurları arasında diyalog imkanı yaratır.

Son olarak, çalışma, kaçınmacı ve görmezden gelme gibi örtük üretkenlik karşıtı çalışan davranışlarına önerdiği açıklamayla bu gibi tutumların nedenselliği konusunda çalışanlara bir farkındalık sunmaktadır. Bu farkındalık, çalışanlara, iş arkadaşlarının benzer tepkisel davranışlarda bulunmaları halinde bu tutumu anlamlandırabilmeleri için araçlar sağlar. Böylesi bir perspektifle yaklaşıldığında çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışları hem yöneticiler hem de birbirleri için mantık dışı olmaktan çıkar ve bu, bir kez daha örgüt unsurları arasında karşılıklı diyalog, iletişim ve anlayış imkanı aralar. Örgütsel davranışın olası nedenlerine dair böyle bir bilinç hem yöneticilerin hem de çalışanların birbirlerini daha çok gözetmesine alan sağlayacaktır.

Toparlamak gerekirse çalışma, örgütlerde (saldırgan) mizahın yıkıcı etkilerini ön plana çıkararak mizahı örgüt içi iletişimin önemli bir unsuru olarak ortaya koymaktadır. Bunun örgüt iklimi ile ilişkisinin kurulması ile mizah ve etkileri, yapısal bir perspektifle ele alınmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen çalışan davranışlarının nedenselliğinin altı çizilmektedir. Bu bağlantılar, yenilikçi yönetim modellerinin ve işyeri ilişkilerinin geliştirmeye çalışıldığı, geleneksel hiyerarşi ve sınırların aşındırıldığı ve dinamizm ile esnekliğin norm haline getirilmeye çalışıldığı çağdaş örgüt ortamlarında tüm örgüt unsurları için nelerin gözetilmesinin yararlı olabileceği konusunda ipuçları vermektedir.

3.3 ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu tezin araştırma konusu her ne kadar hem akademik bilgiye hem de yönetsel uygulamaya katkı sağlıyor olsa da, çalışmanın kısıtlarını göz önünde bulundurmak önemlidir. Mizah kavramının literatürde genişçe yer bulmasına rağmen herkes tarafından farklı algılanabilecek sübjektif bir boyutunun olduğu gerçeği çalışmanın kısıtları arasındadır. Mizahi tutumların nasıl algılandığı pek çok değişkene bağımlıdır ve bu algı zamanla da değişime uğramaya eğilimlidir, bu nedenle toplanan verinin niteliğinde belli bir hata payı göz önünde bulundurulmalıdır.

Toplanan verinin çoğunlukla Ankara ilinden toplanması, genel popülasyonu yansıtmaya kapasitesi açısından kısıtlayıcı olabilir. Örneklemin rastgele değil, kartopu örnekleme yöntemiyle seçilmesi, verinin aynı zaman diliminde ve aynı araçla toplanması; yine çalışmanın sonuçlarının genellenebilirliğini etkileyen faktörler arasındadır.

Çalışmada uygulanan analizler sonucu her ne kadar aracılık rolü görülse de bu etkinin zayıf bir etki olduğu gerçeği yadsınamaz. Bu etkinin kuvvetini artırabilmek için, belirli çerçevelerle belirlenmiş bir popülasyonda bu çalışmanın tekrarlanması, ya da daha kuvvetli ilişkilerin kurulabileceği değişkenlerle bu çalışmanın yapılması gelecek çalışmalar için yararlı olabilir. Benzer bir çalışma cinsiyet, sektör, yaş aralığı gibi değişkenlerin belirlenmesiyle tekrar edilebilir ve bu demografik özelliklerin saldırgan mizah kullanımını nasıl etkilediği araştırılabilir. Bu çalışmanın aksine odak, mizahın olumsuz boyutundan ziyade olumlu boyutuna kaydırılabilir ve katılımcı mizah ve çalışan davranışı ilişkisi nesnel veriler üzerinden ortaya konabilir. Son olarak, bu çalışmanın ettiği kaynaklıkla saldırgan mizahın örgüt içindeki etkileri farklı çalışan davranışları üzerinden derinleştirilebilir ve olumsuz mizahın sonuçları üzerine literatürdeki kısıtlılık giderilebilir.

KAYNAKÇA

- Adler, P.S. & Borys, B. (1996). Two Types of Bureucracy: Enabling and Coercive. *Administrative Science Quarterly*, 41, 61-89.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Rinehart and Winston.
- Aristoteles. (1997). *Nikomakhos'a Etik*. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Ayundhasurya, D. R. & Kurniawan, F. (2018). The Influence of Organizational Communication Climate on Organizational Communication Satisfaction to Non-Profit Organization CIOFF. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 41, 140-144.
- Batlis, C. N. (1980). The Effects of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave. *Journal of Psychology*, 104, 233-240.
- Bergson, H. (1996). *Gülme*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bies, R. J. & Tripp, T. M. (2002). "Hot Flashes, Open Wounds": Injustice and the Tyranny of Its Emotions. (ED) Gilliland, S. W., Steiner, D. D. & Skarlicki, D. Emerging Perspectives on Managing Organizational Justice. North Carolina: IAP.
- Bilir, F. P. (2005). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- Bizi, S., Keinan, G., & Beit-Hallahmi, B. (1988). Humor and Coping with Stress: A Test under Real-Life Conditions. *Personality & Individual Differences*, 9(6), 951-956.

- Blanchard, A. L., Stewart, O. J. & Cann, A. (2014). Making Sense of Humor at Work. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(1), 49-70.
- Blau, P. (1964). *Power and Exchange in Social Life*. NY: John Wiley & Sons.
- Buchholz, W. J. (2001). *Open Communication Climate*. Massachusetts: Bentley College Waltham.
- Burns, T. & Stalker, G. M. (1961). *The Management of Innovation*. London: Tavistock Publications.
- Büyükyılmaz, O. (2018). Yöneticilerin Olumlu ve Olumsuz Mizah Kullanımı ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 125-150.
- Cann, A., Watson, A. J. & Bridgewater, E. A. (2014). Assessing humor at work: The Humor Climate Questionnaire. *Humor: International Journal of Humor Research*, 27(2), 307-323.
- Cemaloğlu, N., Recepoğlu, E., Şahin, F., Daşçı, E. & Köktürk, O. (2012). Mizah Davranışları Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 693-716.
- Černe, M., Nerstad, C., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2014). What Goes Around Comes Around: Knowledge Hiding, Perceived Motivational Climate, and Creativity. *Academy Of Management Journal*, 57(1), 172-192.
- Chen, C. & Huang, J. (2007). How Organizational Climate and Structure Affect Knowledge Management - The Social Interaction Perspective. *International Journal of Information Management*, 27, 104-118.
- Clark, M. (2002). The Relationship between Employees' Perceptions of Organizational Climate and Customer Retention Rates in a Major U.K. Retail Bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10, 93-113.

- Cohen, A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (6), 539-558.
- Connely, C.E., Zweig, D., Webster, J. & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge Hiding in Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 64-88.
- Connelly, C. E., & Zweig, D. (2015). How perpetrators and targets construe knowledge hiding in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 479–489.
- Connelly, C., Černe, M., Dysvik, A., & Škerlavaj, M. (2019). Understanding Knowledge Hiding in Organizations. *Journal Of Organizational Behavior*, 40(7), 779-782.
- Cooper, C. D. (2005). Just Joking Around? Employee Humor Expression As An Ingratiation Behavior. *Academy of Management Review*, 30(4), 765–776.
- Cooper, C. (2008). Elucidating the Bonds of Workplace Humor: A Relational Process Model. *Human Relations*, 61(8), 1087–1115.
- Cotton, J.L., Vollrath, D.A., Froggatt, K.L., Lengnick-Hall M.L. & Jennings, K.R. (1999). Employee Participation: Diverse Forms and Different Outcomes. *Academy of Management Review*, 13(1), 8–22.
- Coyle-Shapiro, J., & Shore, L. (2007). The Employee–Organization Relationship: Where Do We Go from Here? *Human Resource Management Review*, 17(2), 166-179.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874.
- Çetinkaya, F. F. & Şener, E. (2016). Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 8(3), 207-221.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.

- Dijkers, J., Doosje, S., & de Lange, A. (2012). Humor as a Human Resource Tool in Organizations. *Contemporary Occupational Health Psychology*, 2(2) 74–91.
- Dirlik, D. (2019). Örgütsel Adalet Algısı ve Bilgi Saklama Davranışı Arasındaki İlişkilerde Algılanan Örgütsel Politikanın Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Turkish Studies*, 14(2), 295-312.
- Dunphy, D. & Bryant, B. (1996). Teams: Panaceas Or Prescriptions For Improved Performance. *Human Relations*, 49, 677-699.
- Eastman M. (1972). *The Sense of Humor*. New York: Octagon Books.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Erol-Korkmaz, H. T. (2014). Çalışanların Günlük Duygu Durumu ve Üretim Karşıtı Davranışları Arasındaki İlişki: Genel Örgütsel Adalet Algısının Düzenleyici Rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 77-87.
- Eysenck, H. (1972). Foreword. (Ed) Goldstein, J.H., McGhee, E. P. *The Psychology of Humor*. London: Academic Press.
- Ferris, G. R. (1985). Role of Leadership in the Employee Withdrawal Process: A Constructive Replication. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 777-781.
- Field, A. P. (2009), *Discovering Statistics Using SPSS* (3. Baskı). London: Sage.
- Frankl, V. (1946) *Man's Search for Meaning*. London: Hodder and Stoughton.
- Giorgi, G., Mancuso, S., Fiz Perez, F., Castiello D'Antonio, A., Mucci, N., Cupelli, V., & Arcangeli, G. (2015). Bullying among Nurses and its Relationship with Burnout and Organizational Climate. *International Journal of Nursing Practice*, 22(2), 160–168.
- Goldsmith, L. A. (1979). Adaptive Regression, Humor, and Suicide. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 47, 628–630.

- Gouldner, A. (1960). The Norm of Reciprocity. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Gregory, J. C. (1924). *The Nature of Laughter*. London: Kegan Paul.
- Guthrie, W. N. (1903). A Theory of the Comic. *International Quarterly*, 7, 254-264.
- Halis, M. & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-123.
- Hehl, F.J. & Ruch, W. (1985). The Location of Sense of Humor within Comprehensive Personality Spaces: An Exploratory Study. *Personality and Individual Differences*, 6(6), 703–715.
- Hernaus, T., Černe, M., Connelly, C. E., Poloski Vokic, N. & Škerlavaj, M. (2019). Evasive Knowledge Hiding in Academia: When Competitive Individuals Are Asked to Collaborate. *Journal of Knowledge Management*, 23(4), 597-618.
- Hobbes, T. (1651/1981). *Leviathan*. London: Penguin Books.
- Hoegl, M., Parboteeah, K. P., & Munson, C. L. (2003). Team-Level Antecedents of Individuals' Knowledge Networks. *Decision Sciences*, 34(4), 741–770.
- Holmes, J. (2007). Making Humour Work: Creativity on the Job. *Applied Linguistics*, 28(4), 518–537.
- Homans, C. G. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Huo, W., Cai, Z., Luo, J., Men, C., & Jia, R. (2016). Antecedents and Intervention Mechanisms: A Multi-Level Study of R&D Team's Knowledge Hiding Behavior. *Journal of Knowledge Management*, 20(5), 880-897.
- Janes, L. M. & Olsen, J. M. 2000. Jeer Pressure: The Behavioral Effects of Observing Ridicule of Others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 474 – 485.

- Jaw, B. S., & Liu, W. (2003). Promoting Organizational Learning and Self-Renewal in Taiwanese Companies: The Role of HRM. *Human Resource Management, 42*(3), 223–241.
- Kasekende, F., Munene, J. C., Ntayi, J. M., & Ahiauzu, A. (2015). The Interaction Effect of Social Exchanges on the Relationship between Organizational Climate and Psychological Contract. *Leadership & Organization Development Journal, 36*(7), 833–848.
- Keith-Spiegel P. (1972). Early Conceptions of Humor: Varieties and Issues. (Ed) Goldstein, J.H., McGhee, E. P. *The Psychology of Humor*. London:Academic Press.
- Kubie, L. S. (1971). The Destructive Potential of Humor in Psychotherapy. *American Journal of Psychiatry, 127*, 861-866.
- Kuiper, N. A. & Olinger, J. (1998). Humor and Mental Health. (Ed) Friedman, H. *Encyclopedia of Mental Health*. Diego: Academic Press.
- Kuiper, N. A. & McHale, N. (2009). Humor Styles as Mediators between Self-Evaluative Standards and Psychological Well-Being. *The Journal of Psychology, 143*, 359-376.
- Lawyer, E., Hall, D. & Oldham, G. (1974). Organizational Climate: Relationship toOrganizational Structure, Process and Performance. *Organizational Behavior and Human Performance, 11*, 139-155.
- Leacock, S. B. (1935). *Humor: Its Theory and Technique*. New York: Dodd.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard Business School.
- Liu, Y. & Wang, L. (2016). A Review of Organization Humor: Concept, Measurement and Empirical Research. *Psychology, 7*, 1307-1314.
- Lowe, J. (1986). Theories of Ethnic Humor: How to Enter, Laughing. *American Quarterly, 38*(3), 439– 460.

- Ludovici, A. M. (1932). *The Secret of Laughter*. London: Constable Press.
- Lyttle, J. (2007). The Judicious Use and Management of Humor in the Workplace. *Business Horizons*, 50(3), 239–245.
- Manning, M., Davidson, M., & Manning, R. (2004). Measuring Tourism and Hospitality Employee Workplace Perceptions. *International Journal of Hospitality Management*, 24(1), 75-90.
- Martin R. A. (1998). Approaches to the Sense of Humor: A Historical View. (Ed)Ruch, W. *Sense of Humor*. New York: Mouton de Gruyter.
- Martin, R. A., Puhlik-Dorris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual Differences of Uses of Humor and their Relation to Psychological Well-Being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37, 48-75.
- May, R. (1953). *Man's Search for Himself*. New York: W. W. Norton & Company.
- McCauley, D.P., & Kuhnert, K.W. (1992). A Theoretical Review and Empirical Investigation of Employee Trust in Management. *Public Administration Quarterly*, 16(2), 265-284.
- McDougall, W. (1903). The Theory of Laughter. *Nature*, 67, 318-319.
- Michailova, S. & Husted, K. (2003). Knowledge Sharing Hostility in Russian Firms. *California Management Review*, 45(3), 59-72.
- Mishra, J. & Morrissey, M. A. (1990). Trust in Employee/Employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers. *Public Personnel Management*, 19(4), 443–486.
- Moran, E. T. & Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach to The Formation of Organizational Climate. *Human Relations*. 45(1), 19-47.

- Nasır, S. (2019). Workplace Aggression Profiles: The Link to Negative Emotions and Employee Work Outcomes. (Doktora Tezi). Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- Nordin, S. M., Sivapalan, S., Bhattacharyya, E., Ahmad, H. H. W. F. W., & Abdullah, A. (2014). Organizational Communication Climate and Conflict Management: Communications Management in an Oil and Gas Company. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1046–1058.
- Öztürk, M. (2020). Psikolojik Sermaye ve Geri Çekilme Davranışı İlişkisi: Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(3), 1997-2011.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (1994). *Organizational Communication*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall.
- Penney, L. M. & Spector, P. E. (2005). Job Stress, Incivility, and Counterproductive Work Behavior (CWB): The Moderating Role of Negative Affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 777-796.
- Polimeni, J. & Reiss, J. P. (2006). The First Joke: Exploring the Evolutionary Origins of Humor. *Evolutionary Psychology*, 4, 347-366.
- Pugh, D. S. & Payne R.L. (1977). *Organizational Behaviour in its Context*. Hampshire: Saxon House.
- Quinn, B. A. 2000. The Paradox of Complaining: Law, Humor, and Harassment in the Everyday Work World. *Law & Social Inquiry*, 25(4), 1151–1185.
- Raskin, V.(1985). *Semantic mechanism of humor*. Dordrecht: D. Reidel.
- Rhee, Y.W. & Choi, J. N. (2017). Knowledge Management Behavior and Individual Creativity: Goal Orientations as Antecedents and In-Group Social Status as Moderating Contingency. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 813-832.

- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2012). Invisible at Work. *Journal of Management*, 39(1), 203–231.
- Rogers, C.R. (1961). *On Becoming a Person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Romero, E. J. & Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *IEEE Engineering Management Review*, 34(3), 58-69.
- Romero, E. & Pescosolido, A. (2008). Humor and Group Effectiveness. *Human Relations*, 61, 395-418.
- Rosenberg, R. D. & Rosenstein, E. (1980). Participation and Productivity: An Empirical Study. *ILR Review*, 33(3), 355–367.
- Ruch, W. (1998). Sense of Humor: A new look at an old concept. (Ed) Ruch, W. *The Sense of Humor*. New York: Mouton de Gruyter
- Scheel, T. & Gockel, C. (2017). *Humour at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health*. Berlin: Springer.
- Schneider, B. (1973). The Perception of Organizational Climate: The Customer's View. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 248–256.
- Schopenhauer, A. (1818). *The World as Will and Idea (Die Welt als Wille und Vorstellung)*. London: Routledge.
- Shadeck, M., Marini, E., Wollenhaupt, L. & Domingues, A. (2015). Motivation of the Subject in the New Human Resources Management. *U.N.R. Journal*, 7(2), 2188-2210.
- Shadur, M.A., Kienzle, M.A. & Rodwell, J.J. (1999) The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement. *Group & Organization Management*, 24(4), 425-479.
- Shah, M. & Hashmi, M. S. (2019). Relationship Between Organizational Culture and Knowledge Hiding in Software Industry: Mediating Role of Workplace Ostracism and Workplace Incivility. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(4), 934-952.

- Shore, L.M. & Wayne ,S.J. (1993) Commitment and Employee Behavior Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76, 774-780.
- Silva, S. (2004). OSCI: An Organizational and Safety Climate inventory. *SafetyScience*, 42, 205–220.
- Sliter, M., Sliter, K., & Jex, S. (2012). The Employee as a Punching Bag: The Effect of Multiple Sources of Incivility on Employee Withdrawal Behavior and Sales Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 121-139.
- Soybalı, H. & Pelit, O. (2018). Örgütsel Dışlanmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2002). An Emotion-Centered Model of Voluntary Work Behavior: Some Parallels between Counterproductive Work Behavior (CWB) and Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Human Resources Management Review*, 12, 269-292.
- Spector, P. E. & Fox, S. (2005). *Counterproductive Workplace Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington DC: APA.
- Spencer, H. (1860). The Physiology of Laughter. *Macmillan's Magazin*, 1, 395-402.
- Spencer, G. (1989). An Analysis of JAP-Baiting humor on the College Campus. *Humor*, 2(4), 329-348.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Taylor, S. E. (1991). The Asymmetrical Impact of Positive and Negative Events: The Mobilization-Minimization hypothesis. *Psychological Bulletin*, 110, 67-85.

- Tagiuri, R., and Litwin, G. H. (1968) *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Cambridge: Harvard University Press.
- Thibaut, J. & Kelley, H. H. (1959). *The Social Psychology of Groups*. New York: Wiley.
- Wallach, J. E. (1983). Individuals and Organizations: The Cultural Match. *Training and Development Journal*, 12, 9-36.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. (Ed) Staw, B. M. & Cummings, L. L. *Research in Organization Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*. Greenwich, CT: JAI
- Welsch, H. P. & LaVan. H. (1981). Inter-relationships between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate. *Human Relations*, 34, 1079-1089.
- Wikhamn, W. & Hall, A. T. (2012). Social Exchange in a Swedish Work Environment. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23), 56-64.
- Williams, K. D., & Gerber, J. (2005). Ostracism: The Making of the Ignored and Excluded Mind. *Interaction Studies*, 6(3), 359-374.
- Willmann, J. M. (1940). An Analysis of Humor and Laughter. *The American Journal of Psychology*, 53(1), 70.
- Yao, Z., Zhang, X., Luo, J. & Huang, H. (2020). Offense is the Best Defense: The Impact of Workplace Bullying on Knowledge Hiding. *Journal of Knowledge Management*, 24(3), 675-695.
- Yang, J. (2012). *Workplace Ostracism and Performance Related Outcomes: A Process Model Incorporating Social Influence and Social Identity Theories*. (Doktora Tezi) State Universtiy of New York, USA.

- Yıldırım, E. & Akın, M. (2018). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü. *International Journal of Management Economics and Business*, 14(2), 427-449.
- Yerlikaya, E. E. (2003). *Mizah Tarzları Ölçeği'nin (Humor Styles Questionnaire) Uyarlama Çalışması*. (Master Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye.
- Zengin, T. & Gündüz, H. B. (2019). Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Örgütsel Sessizliğe Etkisi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 4(1), 1-16.
- Zhao, H., Peng, Z., & Sheard, G.(2013). Workplace Ostracism and Hospitality Employees' Counterproductive Work Behaviors: The Joint Moderating Effects of Proactive Personality and Political Skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227.

EK - 1 : ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

GÖNÜLLÜ KATILIM FORMU

Sayın Katılımcılar,

Bu anket formu, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı öğrencisi Alper Güney 'in yüksek lisans tezine veri toplama amacıyla hazırlanmıştır.

Soruların tümüne içtenlikle cevap vermeniz büyük bir önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece “bilimsel amaçlar için” kullanılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz.

Daha detaylı bilgi almak için Hacettepe Üniversitesi Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ (anilboz@hacettepe.edu.tr) ya da Alper GÜNEY(alper.gney@gmail.com) ile iletişim kurabilirsiniz.

Yanıtlarınızı, ifadelerin altında yer alan seçenekler arasından uygun olanı işaretleyerek belirtiniz.

Katılım sağladığımız ve vakit ayırdığımız için teşekkür ederiz.

- Çalışmaya katılmayı kabul ediyorum.
- Çalışmaya katılmak istemiyorum.

DEMOGRAFİK BİLGİLER
Cinsiyetiniz

- Kadın
- Erkek
- Diğer

Yaşınız

- 18-22
- 23-27
- 28-32
- 33-37
- 38-42
- 43-47
- 47 ve Üstü

Eğitim Durumunuz

- İlkokul
- Lise
- Önlisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora

Hizmet Süreniz

- 0-5 Yıl
- 6-10 Yıl
- 11-15 Yıl
- 16-20 Yıl
- 21 Yıl ve Üstü

ANKET SORULARI

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, her ifadenin karşısında 1'den 5'e kadar sıralanmış olan seçeneklerden en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

Ölçek Tipi

	1	2	3	4	5	
Kesinlikle Katılmıyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kesinlikle Katılıyorum

İfadeler

1. Genellikle çok fazla gülmem ya da başkalarıyla şakalaşmam.
2. İnsanları güldürmek için çok fazla uğraşmam gerekmez doğuştan esprili bir insan gibiyimdir.
3. Başımdan geçen komik şeyleri anlatarak insanları pek güldürmem.
4. Yakın arkadaşlarımla çok sık şakalaşır ve gülerim.
5. Genellikle fıkra anlatmaktan ve insanları eğlendirmekten hoşlanmam.
6. İnsanları güldürmekten hoşlanırım.
7. Arkadaşlarımla çok sık şakalaşmam.
8. Başkalarıyla birlikteyken genellikle aklıma söyleyecek esprili şeyler gelmez.
9. Birisi hata yaptığında çoğunlukla onunla bu konuda dalga geçerim.
10. İnsanlar asla benim mizah anlayışım yüzünden gücenmez ya da incinmezler.
11. Espri yaparken ya da komik bir şey söylerken genellikle karşımdakilerin bunu nasıl kaldıracağını pek önemsemem.
12. İnsanların, mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanmalarından hoşlanmam.
13. Bazen öyle komik şeyler gelir ki aklıma bunlar insanları incitebilecek, yakışık almaz şeyler olsa bile, kendimi tutamam söylerim.

14. Bütün arkadaşlarım bunu yapıyor olsa bile, bir başkasıyla alay edip ona gülerlerken asla onlara eşlik etmem.
15. Birinden hoşlanmazsam çoğunlukla onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar ya da alay ederim.
16. Bir şey bana gerçekten gülünç gelse bile, birini gücendirecekse eğer, buna gülmem ya da bununla ilgili espri yapmam.
17. Kurumumda gereksinim duyduğumda her türlü bilgiyi kolaylıkla elde edebilirim.
18. Kurumumuzun genel politikaları hakkında yeterince bilgilendirilirim.
19. Kurumumuzda işimle ilgili bilinmesi gereken bilgiler zamanında bana iletilir.
20. Kurumla ilgili haberler dedikodu şeklinde yayılır.
21. Kurum çalışanları iş dışında kişisel iletişim kurmaz.
22. Kurumda çalışanlar birbirlerinin yaptıkları işlerden habersizdirler
23. Kurumda birliktelik hissi yoktur.
24. Hiç içimden gelmese de yardım etmeyi kabul ederim.
25. Yardım etmeyi kabul ederim ancak istediği bilginin yerine farklı bilgiler veririm.
26. Kendisine yardımcı olacağımı söylerim fakat elimden geldiğince oyalarım.
27. Benden istediği bilginin yerine başka konuda bilgi vermeyi öneririm.
28. Konu hakkında bilgim yokmuş gibi davranırım.
29. Bildiğim halde, bilgim olmadığını söylerim.
30. Konu hakkında pek bilgim olmadığını söylerim.
31. Neden bahsettiğini bilmiyormuş gibi davranırım.
32. Konuya ilişkin bilgim olsaydı, yardım etmek isterdim derim.
33. İsteddiği bilginin gizli ve sadece belirli kişilerle paylaşılacağını söylerim.
34. İsteddiği bilginin paylaşılmasına amirimin izin vermeyeceğini söylerim.
35. İsteddiği bilgiyi veremeyeceğimi söylerim.

EK - 2 : TEZ ÇALIŞMASI ETİK KURUL İZİNİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-300-00001430975
Konu : Alper GÜNEY Hk. (Etik Komisyon İzni)

3.02.2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 14.01.2021 tarihli ve E-12908312-300-00001400055 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Alper GÜNEY**'in **Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ** danışmanlığında hazırladığı "**Örgütlerde Mizah, Örgüt İklimi ve Bilgi Saklama Davranışı Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **26 Ocak 2021** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: E61B9961-1D81-420E-B6C4-35A903BF3693

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Duygu Didem İLERİ

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Memur

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: .

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr



EK - 3 : TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

 <p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU</p>
<p>HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA</p> <p style="text-align: right;">Tarih: 28/07/2021</p> <p>Tez Başlığı : ÖRGÜTLERDE MİZAH, ÖRGÜT İKLİMİ VE BİLGİ SAKLAMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARASTIRMA</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a)-Kapak-sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 100 sayfalık kısmına ilişkin, 28/07/2021 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 8 'dir.</p> <p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç 3- <input type="checkbox"/> Alıntılar hariç 4- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar dâhil 5- <input type="checkbox"/> 5 kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç <p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p> <p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p> <p style="text-align: right;">Tarih ve İmza</p> <p>Adı Soyadı: ALPER GÜNEY</p> <p>Öğrenci No: _____</p> <p>Anabilim Dalı: İŞLETME</p> <p>Programı: YÖNETİM ORGANİZASYON VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ</p> <p>DANIŞMAN ONAYI</p> <p style="text-align: center;">UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;">_____ DOÇ. DR. ANIL BOZ SEMERCİ</p>