

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMOR STYLES AND
JOB RELATED AFFECTIVE WELL-BEING OF
EMPLOYEES AMONG DIFFERENT SECTORS AND THE
MODERATING EFFECT OF SOCIAL CLIMATE

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Mehmet Çetin

İstanbul-2009

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMOR STYLES AND
JOB RELATED AFFECTIVE WELL-BEING OF
EMPLOYEES AMONG DIFFERENT SECTORS AND THE
MODERATING EFFECT OF SOCIAL CLIMATE

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Mehmet Çetin

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nurdan Özarallı

İstanbul-2009

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

İŞLETME Anabilim Dalı ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR Bilim Dalı
Yüksek Lisans öğrencisi MEHMET ÇETİN'İN THE RELATIONSHIP BETWEEN
HUMOR STYLES AND JOB RELATED AFFECTIVE WELL - BEING OF EMPLOYEES
AMONG DIFFERENT SECTORS AND THE MODERATING EFFECT OF SOCIAL
CLIMATE adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 16.07.2009 tarih ve 2009-
12/34 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliğiyle Yüksek Lisans
Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

- Tez Savunma Tarihi : 21.07.2009
- 1) Tez Danışmanı : DOÇ. DR. NURDAN ÖZARALLI
- 2) Jüri Üyesi : DOÇ. DR. GÜLER İSLAMOĞLU
- 3) Jüri Üyesi : PROF. DR. İNCİ ARTAN ERDEM



ÖZET

Bu araştırma çeşitli sektörlerdeki çalışanların mizah tarzları ile işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasındaki ilişkiyi ve örgütteki sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki şartlı değişken etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Mizah Tarzları Ölçeği (MTÖ), Sosyal İklim Ölçeği ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği (İİDİAÖ) ile birlikte yaş, cinsiyet vb. bazı demografik bilgileri soran bir bölümden oluşan anket, çeşitli sektörlerde çalışan, 146 kadın ve 135 erkekten oluşan toplamda 282 katılımcı tarafından doldurulmuştur. Verilerin analizinde SPSS 16. paket programı kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucu, işe ilişkin pozitif duygusal iyilik algısı ile olumlu mizah tarzlarından olan kendini geliştirici mizah tarzı ve sosyalleştirici mizah tarzları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu iki mizah tarzının işe ilişkin negatif duygusal iyilik algısı ile ise negatif yönde anlamlı ilişkisi vardır.

Saldırgan mizah tarzının işe ilişkin pozitif duygusal iyilik algısı ile olumsuz yönde anlamlı ölçüde ilişkili olduğu ve işe ilişkin negatif duygusal iyilik algısı ile anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Kendini aşağılayıcı mizah tarzının işe ilişkin pozitif duygusal iyilik algısı ile anlamlı bir ilişkisi bulunamazken, işe ilişkin negatif duygusal iyilik algısı ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Yaş, cinsiyet, yönetici pozisyonuna sahip olma, mevcut işte ne kadar süredir çalışıldığı, eğitim durumu gibi özellikler fark testlerine konu olmuş ve bazıları için anlamlı farklar bulunmuştur.

Örgütteki sosyal iklimin çalışmadaki ilişkiler üzerindeki şartlı değişken etkisi araştırılmıştır. Saldırgan mizah ve kendini aşağılayıcı mizahın, işe ilişkin negatif duygusal iyilik algısı ile olan pozitif yönlü ilişkisinde bu etki anlamlı bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Mizah Tarzları, İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı, Sosyal İklim

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between humor styles and job related affective well-being of employees among different sectors and the moderating effect of social climate on this relationship. A questionnaire containing, Humor Styles Questionnaire, Social Climate Perception Scale, Job Related Affective Well-Being Scale and a part asks about demographics was done by 146 females and 135 males, 282 participants in total. SPSS 16. Program was used to make statistical analysis.

Job related positive affective well-being and self-enchanting humor, one of the positive humor styles, and affiliative humor, the other positive humor style, are positively and significantly correlated. This two styles also have significant negative correlations with Job related negative affective well-being.

Aggressive humor style has significant negative correlation with job related positive affective well-being and has significant positive correlation with job related negative affective well-being. It was found that Self-defeating humor style has no significant correlation with Job related positive affective well-being but has a positive one with Job related negative affective well-being.

Demographics like age, gender, education, having an administrative position, length worked in the job environment were taken into difference tests with the variables and gave some significant findings.

The moderating effect of social organizational climate on the variables was investigated. This effect was found significant for the positive relationship between Aggressive Humor and self-defeating humor and job related negative affective well-being.

Key Words: Humor Styles, Job Related Affective Well-Being, Social Climate

INDEX

Page Number

TURKISH ABSTRACT.....	i
ABSTRACT	ii
TABLE LIST	v

PART I

INSTRUCTION

1.1. The Purpose of the Study.....	1
1.2. The Importance of the Study.....	1

PART II

LITERATURE

2.1. Humor.....	3
2.2. Job Related Affective Well-Being.....	5
2.3. Organizational Climate.....	6

PART III

METHOD

3.1. The Model of the Study.....	8
3.2. Sample.....	8
3.3. Scales Used In The Study	10
3.3.1. Humor Styles Questionnaire HSQ.....	10
3.3.2. Job Related Affective Well Being Scale JAWS.....	12

PART IV

FINDINGS

4.1. Results of Factor Analysis and Reliability Analysis.....	16
4.1.1. Social Climate Scale.....	16
4.1.2. Humor Styles Questionnaire	16
4.1.3. Job Related Affective Well-being Scale	17
4.2. Corelation Analysis	18
4.3. Results of Regression Analysis.....	19

4.4. Results of Hierarchical Multiple Regression Analysis.....	22
4.5 Difference Tests	24
4.5.1. Gender.....	24
4.5.2. Age.....	25
4.5.3. Position	26
4.5.4. Education.....	27

PART V

DISCUSSION	28
APPENDIX	30
REFERENCES	34

TABLE LIST

Page Number

Table 1: The Research Model	8
Table 2. Distribution of the Participants According to Their Age.....	9
Table 3. Distribution of the Participants According to Their Education	9
Table 4. Internal Consistencies of Subscales of The Job Related Affective Well Being Scale JAWS	13
Table 5. Long Form of The Job related Affective Well being Scale, JAWS.....	14
Table 6. Shorth Form of The Job-related Affective Well-being Scale, JAWS.....	15
Table 7. KMO and Bartlett's Test Results for Social Climate Scale.....	16
Table 8. KMO and Bartlett's Test Results for HSQ.....	17
Table 9. Internal Consistancies for HSQ Sub-scales	17
Table 10. KMO and Bartlett's Test Results for Job Related Affective Well-being Scale	18
Tablo 11. Internal Consistancies for Job Related Affective Well-being Scale Sub-scales	18
Table 12. Results of the Correlation Analysis of Variables.....	19
Table 13. Regression Analysis for Positive Job Related Affective Well-being	20
Table 14. Regression Analysis for Negative Job Related Affective Well-being	21
Table 15. Results of Hierarchical Multiple Regression Analysis for Self-Defeating Humor	22
Table 16. Results of Hierarchical Multiple Regression Analysis for Agressive Humor	23
Table 17. Correlation Results According to Social Climate.....	24
Table 18. Distribution of the Variables among Genders	25
Table 19. Distribution of the Variables According to Age	26
Table 20. Distribution of the Variables According to Having an Administrative Position or Not	27

Part I

INTRODUCTION

The Purpose of the Study

The purpose of this study is to analyze the relationship between humor styles and job related affective well-being of employees among different sectors and the moderating effect of social climate on this relationship. In accordance with this main purpose these questions were tried to be answered

Do demographics like age, gender, education, having an administrative position, length worked in the job environment make significant differences on humor styles of the employees?

Do demographics like age, gender, education, having an administrative position, length worked in the job environment make significant differences on job related affective well-being of the employees?

Is there a significant relationship between humor styles and the job related affective well-being of the employees?

Does social climate play a moderator role in the relationship between humor styles and the job related affective well-being?

The Importance of the Study

Although humor is a very common issue that we all assume that we know a lot about and also we often talk about we frequently have difficulties on describing this concept and also have wrong or incomplete implications on its relationship with other common concepts. Humor is known as a value or feature that is good or liked to be had by scientists and also by general people. It is commonly accepted and assumed that humor has positive relationship with physical and psychological health and positive concepts like those. There are very few researches done on humor both out of the country and in the country. And very few of these studies are based on the fact that humor can also have detrimental and negative effects on positive concepts that mentioned. Although Turkey has a very strong and grand history on

humor; it has been taken developed on literature, political criticism, caricature and media but not on the differences of its usage on daily life.

Humor hasn't been a frequently searched topic by both behavior scientists and business researchers although it is a phenomenon that may effects lots of things in the working environment. Work life is a very important part of life and affects other things in our lives very strongly. The attitudes and feelings we develop for our work is in relationship between our general mood and wellbeing. Also being in a good affective well-being is a cause for good performance and health in the work.

This study also gives clues on how a social climate is needed for a positive job related affective wellbeing and the effect of it on the relationship between humor styles and job related affective well-being of employees.

PART II

LITERATURE

Humor

Humor is a complex issue and there is not a well commonly agreed definition on it. This maybe for want of cultural differences or historical changes on the perception of related concepts. Humor was known as a very valueless and unwanted feature for human for a long time. People doing humor related things have seen like insane and rude. But in history it again changed to be good like it is in today. It was also good in some cultures when it was bad in some. But general view on humor today is very positive and humor is a very valuable feature to have. This view is shared by scientists and also by general people although they have difficulties on describing this concept and also have wrong or incomplete implications on its relationship with other common concepts. It is commonly accepted and assumed that humor has positive relationship with physical and psychological health and positive concepts like those. Although Turkey has a very strong and grand history on humor; it has been taken developed on literature, political criticism, caricature and media but not on the differences of its usage on daily life. Humor had positive and also negative effects on well-being and related positive issues expected high relationships were not gathered. That made some scientists to challenge this general view when they saw that humor was not giving results they were expecting.

According to this new view on humor, humor has two main dimensions and four subscales. First dimension is on whether the humor used is positive or negative. Humor can be detrimental to self or others. It can be used in unpleasant ways to harm, tease, and ridicule people or self. Hostility can be changed to behavior in use of humor. One can defeat himself by using humor. So we can say that there are negative uses of humor too. Humor can also be used in a tolerant and non-detrimental manner. This type of humor includes using humor as a perspective developing and socializing way. Other dimension on humor classification is whether the humor used is for the self or others. People can use humor aiming to benefit themselves or their relations with other people. Intra uses of humor are only for individual purposes on themselves. These two dimensions create four subscales of humor styles:

Affiliative humor: People often use this type of humor tend to entertain people by saying funny things, to telling jokes or doing funny things, to facilitate relationships, to reduce interpersonal tensions and to put the atmosphere there at ease (Martin et al. 2003). This use of humor is non-hostile, tolerant and so positive. Those people make themselves socially more desirable and more tend to be tolerated when they make mistakes. As people like to be happy and to be entertained they are likely to be close to people using this kind of humor. As they make others at ease the conflicts may occur would be easier to be solved. This style of humor is related to extraversion, cheerfulness, self-esteem, intimacy, relationship satisfaction, and predominantly positive moods and emotions (Martin et al. 2003).

Self-enhancing humor: This type of humor is about the general view and outlook of the individual to the life happenings. People have this type of humor tend to see the positive side of the things by using humor to develop different alternative perspectives on things occur. Even things happening are not so well a person has this manner can cope with the situation by using humor as a coping style (Kazarian and Martin, 2004). This type of humor is in the inner, intrapsychic use of humor category. Individuals can live this type of humor while nobody can see their that kind of living. This use of humor is negatively related to negative emotions such as depression and anxiety and, more generally, to neuroticism, and positively related to openness to experience, self-esteem, and psychological well-being (Martin et al. 2003).

Aggressive humor: This is a negative, detrimental form of humor use that is about using humor for personal purposes regardless of other people's company. One can use humor for sarcasm, teasing, ridiculing, derision, "put-down," or disparagement to harm other people. Or it can be another way such manipulating others by the treat of being the victim of that use of humor. Sexist or racist humor, as we can frequently see around, can be good examples for this kind. This use of humor is positively related to neuroticism and particularly hostility, anger, and aggression, and negatively related to relationship satisfaction, agreeableness, and conscientiousness (Martin et al. 2003).

Self-defeating humor: This type of humor is another negative and harmful kind. This use of humor is about one's attempt to hide his negative feelings by telling jokes and making funny things but that are very much ridiculing or defeating himself. This way one gains approval of other people by allowing himself to be the victim or butt of other people's humor. This type is about an excessive scale of telling bad things about oneself. Any humor that contains bad

things said about oneself is not in the class of self defeating humor. One can tell jokes about himself but still can have self-respect. This type can be taken as affiliative humor than to be self defeating. So this type of humor is about a lack of self-esteem, self acceptance and self respect. Hiding feeling or avoiding facing problems makes this kind of humor use neurotic in its nature. This use of humor is positively related to neuroticism and negative emotions such as depression and anxiety, and negatively related to relationship satisfaction, psychological well-being, and self-esteem (Martin et al. 2003).

Job Related Affective Well-Being

Job related affective well-being comprises the frequent experience of positive affects and infrequent experience of negative affects in the work environment (Diener & Larsen, 1995).

It is an affective component about the experience of psychological wellbeing and is distinct from components like job satisfaction because they are attitudinal and contain both affective and cognitive elements (Diener & Larsen, 1993; Warr, 1990). Job related affective wellbeing can be explained by two dimensions (Warr, 1990). One dimension relates most closely to displeasure-pleasure and encompasses depression and the negative affects of anxiety and anger. The other relates to activation and positive affect, and includes arousal as well as activated pleasant affects such as enthusiasm (Daniels, 2000). High negative affect is represented by anxiety and hostility; low negative affect is represented by calmness and relaxation. High positive affect is represented by a state of pleasant arousal (e.g. enthusiasm) and low positive affect is represented by a state of unpleasantness and low arousal (e.g. dull, sluggish). The Job-related Affective Wellbeing Scale, JAWS which is developed by Van Katwyk, Fox, Spector, and Kelloway, (2000) is a list of positive and negative affects that are experienced in a work environment. These emotions can be categorized into four subscales that are emerged by a division on two dimensions that are named pleasure and arousal.

High and low levels of pleasure and arousal make these four categories. Pleasure axis here shows individual's general happiness level with regard to job and arousal axis shows individual's psychological motivation level. For example, in high pleasure and high arousal (HPHA), when positive emotional state and high arousal is together; individual exhibits happy and active mood. This also makes a subscale and its contents are such emotions: energetic, excited, ecstatic, enthusiastic and inspired. In the reverse subscale, where positive emotion

state is with low arousal (HPLA), individual exhibits a calm but with low motivation scheme which is expressed by emotions like, ease, calm, content, satisfied and relaxed. On the other axis, low pleasure, high arousal (LPHA) employees have an angry and anxious state. These individuals show angry, anxious, disgusted, frightened, and furious states. In the state of low pleasure, low arousal (LPLA) individuals have depressed and low motivational states that could be expressed by expressions like; bored, depressed, discouraged, gloomy and fatigued. (Bayram et.al. 2003)

Organizational Climate

Organizational climate has been a very popular research topic among administrative scientists, psychological scientists and practitioners since 1660s (Şişman, 1994: 62). This concept is likely to effect everything happening in the organization and to be effected by them. This may be the reason why scientist dealt with the concept that often. During that time lots of definitions were made on organizational climate but there is still not one commonly accepted and agreed on. It is a concept that is real hard to define because like lots of factors creates effects and defines geographical climate organizationa climate is also consistent of lots of factors. All the perceptions of both employees and employers, moral, visions, aims, committment, social relations between employees, expectations, intentions, attitudes and etc. (Terzi, 2000, s.92).

People do not behave in same manner in every company. They change their behaviors or general attitudes according to the atmospheres they are in. In another saying the nature of the atmosphere is directing people's behaviors. A definition on these facts is about how people control their behaviors. Organizational climate is the general atmosphere that gives clue to the people in there on how they must behave (Barutçugil, 2004, s.216).

On the other hand this general atmosphere is effected and even created by people in it. By their expectations, behaviors, social contracts and attitudes they also act as builders of that climate. So a developed definition may say organizational climate is effected by its members and effects them (Çetinkanat, 1988 s.18).

One manages his behaviors by thinking about their results. And how they will give results is about how they will be perceived. A set of events like this make a general way on things happen. This makes people way their behaviors. Also by doing that they make the

climate more powerful and they also shape it. The organizational climate is classified to subscales differently by different scientist. But they all have resembling or same subscales too. The one we will take in this study is social climate that defines the interrelations of people in the organization in the means of how close people are, how helpful they behave, how friendly and respectful are the relations, how cold or warm the general attitudes among people in the work environment is. People have characteristic features that they direct their behaviors by. But this characteristics sometimes have chance to come out and sometimes not. A very creative person working in an environment not supporting him may not show his value there. But if it is a supportive climate he may behave like he is. The mediator effect in this study is about the people's characteristics could get to life or not or the level of it according to climate.

PART III

METHOD

The Model Of The Study

The purpose of this study is to analyze the relationship between humor styles and job related affective well-being of employees among different sectors and the moderating effect of social climate on this relationship (Table 1).

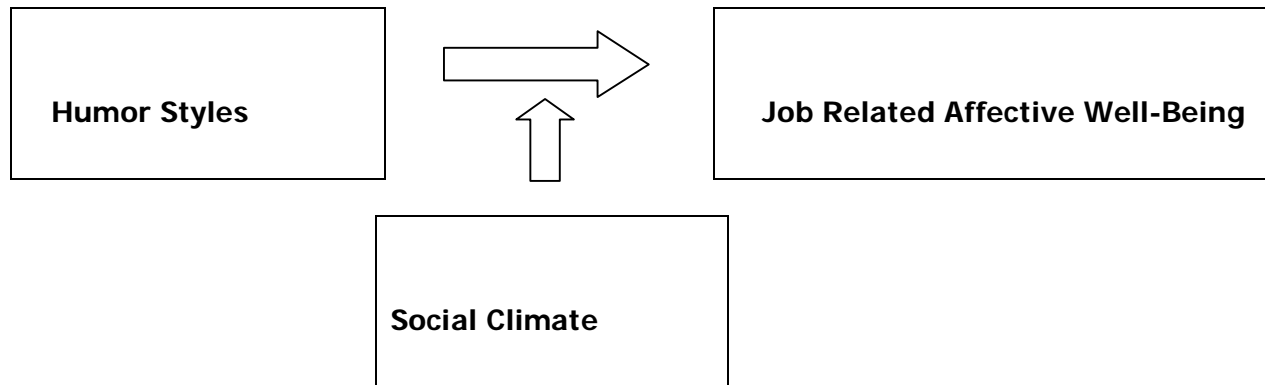


Table 1: The Research Model

Sample

Two main ways were chosen to deliver the questionnaires. 100 questionnaires were given by hand and 42 of them came back. 5 of them were not taken in to analyses because they were not completed so the rate of return is %37 for the ones delivered by hand. Other method was to send them by e-mail and 1200 people were sent the questionnaire. 245 of them returned back so ate of return for the questionnaires sent by e-mail is %20. For all it is %22.

According to their genders the participants are nearly equally distributed. 135 male (%47.9) and 147 female (%52.1) were participated in the study. When we have a look on the ages we see that the mean is 29.518 and they differ from 18 to 60. More than %80 is below 35 years old (Table 2).

Table 2

Distribution of the Participants According to Their Age

Age	Number	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25	113	40.1	40.1	40.1
26-35	118	41.8	41.8	81.9
36-45	32	11.3	11.3	93.3
46-60	19	6.7	6.7	100.0
Total	282	100.0	100.0	

Another question of demographics asked to participants is their education. %74.1 of them is graduated from university or a higher educational institution (Table 3).

Table 3

Distribution of the Participants According to Their Education

Education	Number	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Primary School	2	.7	.7	.7
Secondary School	4	1.4	1.4	2.1
High School	42	14.9	14.9	17.0
Pre-bachelor	25	8.9	8.9	25.9
University	150	53.2	53.2	79.1
Graduate Study	59	20.9	20.9	100.0
Total	282	100.0	100.0	

Another Question was whether they had administrative positions or not. %31.9 of them had one but %68.1 of them had no administrative positions. Participants were working on their current work at average of 4.156 years. And this time was changing among 6 months to 30 years.

Scales Used In The Study

Humor Styles Questionnaire HSQ

The scale is developed by Martin et al. (2003) and its English original was translated to Turkish by Yerlikaya (2003). It contains four subscales two negative and two positive: aggressive humor, self-defeating humor, affiliative humor and self-enhancing humor. The scale contains 32 items which 1-7-9-15-16-17-22-23-25-29-31. Items are coded reversely. Yerlikaya (2003) found Cronbach alpha's of internal consistency between .67 to .78 and for total .81. Test re-test correlations are between .83 and .88. The items in the original scale are

Affiliative humor

1. I usually don't laugh or joke around much with other people.
5. I don't have to work very hard at making other people laugh—I seem to be a naturally humorous person.
9. I rarely make other people laugh by telling funny stories about myself.
13. I laugh and joke a lot with my closest friends.
17. I usually don't like to tell jokes or amuse people.
21. I enjoy making people laugh.
25. I don't often joke around with my friends.
29. I usually can't think of witty things to say when I'm with other people.

Self-Enhancing Humor

2. If I am feeling depressed, I can usually cheer myself up with humor.
6. Even when I'm by myself, I'm often amused by the absurdities of life.

10.If I am feeling upset or unhappy I usually try to think of something funny about the situation to make myself feel better.

14.My humorous outlook on life keeps me from getting overly upset or depressed about things.

18.If I'm by myself and I'm feeling unhappy, I make an effort to think of something funny to cheer myself up.

22.If I am feeling sad or upset, I usually lose my sense of humor.

26.It is my experience that thinking about some amusing aspect of a situation is often a very effective way of coping with problems.

30.I don't need to be with other people to feel amused – I can usually find things to laugh about even when I'm by myself.

Aggressive Humor

3. If someone makes a mistake, I will often tease them about it.

7.People are never offended or hurt by my sense of humor.

11.When telling jokes or saying funny things, I am usually not very concerned about how other people are taking it.

15.I do not like it when people use humor as a way of criticizing or putting someone down.

19.Sometimes I think of something that is so funny that I can't stop myself from saying it, even if it is not appropriate for the situation.

23.I never participate in laughing at others even if all my friends are doing it.

27.If I don't like someone, I often use humor or teasing to put them down.

31.Even if something is really funny to me, I will not laugh or joke about it if someone will be offended.

Self-defeating humor

4.I let people laugh at me or make fun at my expense more than I should.

8.I will often get carried away in putting myself down if it makes my family or friends laugh.

12.I often try to make people like or accept me more by saying something funny about my own weaknesses, blunders, or faults.

16.I don't often say funny things to put myself down.

20.I often go overboard in putting myself down when I am making jokes or trying to be funny.

24.When I am with friends or family, I often seem to be the one that other people make fun of or joke about.

28.If I am having problems or feeling unhappy, I often cover it up by joking around, so that even my closest friends don't know how I really feel.

32.Letting others laugh at me is my way of keeping my friends and family in good spirits.

Job Related Affective Well Being Scale JAWS

(Copyright Paul T. Van Katwyk, Suzy Fox, Paul E. Spector, E. Kevin Kelloway)

This scale has four subscales. High pleasure and high arousal (HPHA), when positive emotional state and high arousal is together; individual exhibits happy and active mood. In the reverse subscale, where positive emotion state is with low arousal (HPLA), individual exhibits a calm but with low motivation scheme. On the other axis, low pleasure, high arousal (LPHA) employees have an angry and anxious state. In the state of low pleasure, low arousal (LPLA) individuals have depressed and low motivational states (Bayram et.al. 2003)

Katwyk at al. (2000) found these Cronbach alfas of internal consistency for the subscales of Job Related Affective Well Being Scale in their studies:

Table 4

**Internal Consistencies of Subscales of The Job Related Affective Well Being Scale
JAWS**

JAWS	USA				Turkey			
	N	Mean	S.D.	C. Alpha	N	Mean	S.D.	C. Alpha
Total	113	105.6	16.7	0.95	349	73.04	13.97	0.93
HPHA	113	14.4	3.9	0.90	361	15.79	4.48	0.89
HPLA	113	16.5	3.4	0.81	359	17.17	4.39	0.88
LPHA	113	9.5	3.2	0.80	358	8.6	3.73	0.82
LPLA	113	11.0	3.5	0.80	359	11.33	4.17	0.82

This scale has two versions long and shorth. It asks employees how often they feel the emotion mentioned. For want of that scale begins with a desription like this: Below are a number of statements that describe different emotions that a job can make a person feel. Please indicate the amount to which any part of your job (e.g., the work, coworkers, supervisor, clients, pay) has made you feel that emotion in the past 30 days. Please check one response for each item that best indicates how often you've experienced each emotion at work over the past 30 days.

Table 5

Long Form of The Job related Affective Well being Scale, JAWS

Please check one response for each item that best indicates how often you've experienced each emotion at work over the past 30 days.	Never	Rarely	Sometimes	Quite often	Extremely often
1. My job made me feel at ease					
2. My job made me feel angry					
3. My job made me feel annoyed					
4. My job made me feel anxious					
5. My job made me feel bored					
6. My job made me feel cheerful					
7. My job made me feel calm					
8. My job made me feel confused					
9. My job made me feel content					
10. My job made me feel depressed					
11. My job made me feel disgusted					
12. My job made me feel discouraged					
13. My job made me feel elated					
14. My job made me feel energetic					
15. My job made me feel excited					
16. My job made me feel ecstatic					
17. My job made me feel enthusiastic					
18. My job made me feel frightened					
19. My job made me feel frustrated					
20. My job made me feel furious					
21. My job made me feel gloomy					
22. My job made me feel fatigued					
23. My job made me feel happy					
24. My job made me feel intimidated					
25. My job made me feel inspired					
26. My job made me feel miserable					
27. My job made me feel pleased					
28. My job made me feel proud					
29. My job made me feel satisfied					
30. My job made me feel relaxed					

Table 6

Shorth Form of The Job-related Affective Well-being Scale, JAWS

Please check one response for each item that best indicates how often you've experienced each emotion at work over the past 30 days.	Never	Rare	Sometimes	Quite often	Extremely often
1. My job made me feel angry.					
2. My job made me feel anxious.					
3. My job made me feel at ease.					
4. My job made me feel bored.					
5. My job made me feel calm.					
6. My job made me feel content.					
7. My job made me feel depressed.					
8. My job made me feel discouraged.					
9. My job made me feel disgusted.					
10. My job made me feel ecstatic.					
11. My job made me feel energetic.					
12. My job made me feel enthusiastic.					
13. My job made me feel excited.					
14. My job made me feel fatigued.					
15. My job made me feel frightened.					
16. My job made me feel furious.					
17. My job made me feel gloomy.					
18. My job made me feel inspired.					
19. My job made me feel relaxed.					
20. My job made me feel satisfied.					

PART IV

FINDINGS

Results of Factor Analysis and Reliability Analysis

Social Climate Scale

All the items were collected under one factor as expected. And the factor's reliability was .914 as in Cronbach's Alpha. Scale's Eigen value was 5.429; and factor was explanatory in (%) 60.326.

Table 7

KMO and Bartlett's Test Results for Social Climate Scale

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1534,398
	Df	36,000
	Sig.	,000

Humor Styles Questionnaire

Humor Styles Questionnaire was also suitable for factor analysis with a value of .837 (Table 8). And all internal consistency values were high for all subscales (Table 9).

Table 8

KMO and Bartlett's Test Results for HSQ

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,837
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3435,530
	Df	496,000
	Sig.	,000

Table 9

Internal Consistancies for HSQ Sub-scales

Factor	Cronbach's Alpha
Self Enhancing Humor	.845
Affiliative Humor	.840
Self Defeating Humor	.828
Aggressive Humor	.824

Job Related Affective Well-being Scale

Job Related Affective Well-being Scale was also suitable for factor analysis with a value of .936 (Table 10). The items of the scale were collected under two subscales: Positive Job Related Affective Well-being and Negative Job Related Affective Well-being Scale and total explanation was %62.544.

Table 10

KMO and Bartlett's Test Results for Job Related Affective Well-being Scale

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		, 936
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3676.721
	Df	171.000
	Sig.	,000

Table 11

Internal Consistencies for Job Related Affective Well-being Scale Sub-scales

Factor	Cronbach's Alpha
Positive Job Related Affective Well-being	.931
Negative Job Related Affective Well-being	.914

Corelation Analysis

Positive Job Related Affective Well-being has positive and significant correlations with positive types of humor: Self Enhancing Humor and Affiliative Humor. These two humor styles also have negative and significant correlation with Negative Job Related Affective Well-being.

One of the negative humor styles: Aggressive Humor has significant negative correlations with Positive Job Related Affective Well-being and positive significant correlations with Negative Job Related Affective Well-being. And another negative humor style: Self-

Defeating Humor has no significant correlation with Positive Job Related Affective Well-being but has a positive one with Negative Job Related Affective Well-being.

None of the variables has higher correlations than .70 which is important for having no multi-collinearity.

Table 12
Results of the Correlation Analysis of Variables

	1	2	3	4	5	6	7
1. Negative Job Related Affective Well-being	1.000						
2. Positive Job Related Affective Well-being	-.658**	1.000					
3. Social Climate	-.435**	.507**	1.000				
4. Aggressive Humor	.336**	-.211**	-.101	1.000			
5. Self-defeating Humor	.211**	-.098	.016	.395**	1.000		
6. Affiliative Humor	-.332**	.393**	.363**	-.169**	.082	1.000	
7. Self-Enhancing Humor	-.305**	.368**	.148*	-.115	.089	.453**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Results of Regression Analysis

A model made to explain the dependent variable with independent variables is tested by regression analysis and for Positive Job Related Affective Well-being it is found that positive humor styles have significance (Table 16). Model's explanation power is found to be 0.200. The model explains Positive Job Related Affective Well-being is $1.153 + .256^* \text{ Self Enhancing Humor} + .323^* \text{ Affiliative Humor} = \text{Positive Job Related Affective Well-being}$ (Tablo3). And it can be seen that there is no multicollinearity between variables ($VIF < 10$).

Table 13

Regression Analysis for Positive Job Related Affective Well-being

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.775	.357		4.976	.000		
	Self Enhancing Humor	.258	.064	.241	4.046	.000	.787	1.270
	Affiliative Humor	.313	.068	.277	4.605	.000	.771	1.297
	Self-Defeating Humor	-.116	.064	-.105	-1.800	.073	.815	1.227
	Aggressive Humor	-.094	.059	-.094	-1.595	.112	.798	1.253

a. Dependent Variable: Positive Job Related Affective Well-being

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.200	.194		.94337

A model made to explain the dependent variable with independent variables is tested by regression analysis and for Negative Job Related Affective Well-being it is found that all humor styles have significance (Table 17). Model's explanation power is found to be 0.239. The model explains Negative Job Related Affective Well-being is: $3.587 - .206 * \text{Self Enhancing Humor} - .245 * \text{Affiliative Humor} + .175 * \text{Self Defeating Humor} + .207 * \text{Aggressive Humor} = \text{Negative Job Related Affective Well-being}$. And it can be seen that there is no multicollinearity between variables ($VIF < 10$).

Table 14
Regression Analysis for Negative Job Related Affective Well-being

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.239	.228	.90680

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.587	.348		4.976	.000		
	Self Enhancing Humor	-.206	.062	-.195	4.046	.000	.787	1.270
	Affiliative Humor	-.245	.066	-.221	4.605	.000	.771	1.297
	Self-Defeating Humor	.175	.063	.162	-1.800	.006	.815	1.227
	Aggressive Humor	.207	.057	.212	-1.595	.000	.798	1.253

Dependent Variable: Negative Job Related Affective Well-being

Results of Hierarchical Multiple Regression Analysis

Hierarchical multiple regression analysis were done to analyze the moderator effect of social climate on the relationships found. It is found that social climate has significant moderation effect on the relationship between negative humor styles and Negative Job Related Affective Well-being (Table 18 and Table 19).

Table 15
Results of Hierarchical Multiple Regression Analysis for Self-Defeating Humor
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 ^a	.039	.035	1.00388
2	.481 ^b	.231	.226	.89949
3	.501 ^c	.251	.243	.88942

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.118	.198		10.714	.000
	Self-Defeating Humor	.212	.063	.197	3.354	.001
2	(Constant)	3.573	.249		14.369	.000
	Self-Defeating Humor	.219	.057	.204	3.875	.000
	Social Climate	-.393	.047	-.439	-8.337	.000
3	(Constant)	3.595	.246		14.613	.000
	Self-Defeating Humor	.223	.056	.207	3.979	.000
	Social Climate	-.401	.047	-.448	-8.588	.000
	Social Climate * Self-D.Humor	-.121	.045	-.141	-2.708	.007

a. Dependent Variable: Negative Job Related Affective Well-being

Table 16

Results of Hierarchical Multiple Regression Analysis for Agressive Humor

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.103		.96806
2	.519 ^b	.270	.264		.87662
3	.544 ^c	.296	.288		.86228

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.934	.153		12.632	.000
	Aggressive Humor	.316	.055	.326	5.756	.000
2	(Constant)	3.406	.233		14.650	.000
	Aggressive Humor	.276	.050	.285	5.523	.000
	Social Climate	-.364	.046	-.406	-7.889	.000
3	(Constant)	3.460	.229		15.089	.000
	Aggressive Humor	.242	.050	.250	4.815	.000
	Social Climate	-.359	.045	-.401	-7.902	.000
	Social Climate.* Aggressive Humor	-.119	.037	-.166	-3.213	.001

a. Dependent Variable: Negative Job Related Affective Well-being

Data was divided in to two according to the mean value of social climate. And the analysis were done in the chose of "Split file" in SPSS. Results show that the positive significant relation between aggressive humor and self-defeating humor and negative job related affective well-being is higher in the data that is over mean of social climate than the lower ones (aggressive humor .403>.208; self-defeating humor .277>.198).

Table 17
Correlation Results According to Social Climate

Social Climate <3.75		Negative Job Related Affective Well-being	Aggressive Humor	Self-Defeating Humor
Negative Job Related Affective Well-being	Pearson Correlation	1.000	.403**	.277**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	138	138	138
Aggressive Humor	Pearson Correlation	.403**	1.000	-.595
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	138	138	138
Self-Defeating Humor	Pearson Correlation	.277	-.595	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	138	138	138
Social Climate >3.75		Negative Job Related Affective Well-being	Aggressive Humor	Self-Defeating Humor
Negative Job Related Affective Well-being	Pearson Correlation	1.000	.208**	.198**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	144	144	144
Aggressive Humor	Pearson Correlation	.208**	1.000	.180*
	Sig. (2-tailed)	.000		.017
	N	144	144	144
Self-Defeating Humor	Pearson Correlation	.198**	.180	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	
	N	144	144	144

Difference Tests

Gender

For humor use there were no significant difference findings among genders. But males have more Positive Job Related Affective Well-being and less Negative Job Related Affective Well-being significantly. Again males' positive social climate perception is significantly higher than females'.

Table 18

Distribution of the Variables among Genders

Gender		N	Mean	Standard Deviation	Significance Level
Social Climate	Female	146	3.5822	1.12507	.006
	Male	135	3.9556	1.13045	
Positive Job Related Affective Well-being	Female	147	3.4021	1.05460	.003
	Male	135	3.7712	1.01606	
Negative Job Related Affective Well-being	Female	147	2.9048	1.04377	.013
	Male	135	2.6000	.99836	
Aggressive Humor	Female	147	2.5317	1.07665	.372
	Male	135	2.6444	1.03540	
Self-Defeating Humor	Female	147	2.9320	.90508	.283
	Male	135	3.0543	1.00596	
Affiliative Humor	Female	147	4.4636	.86277	.887
	Male	135	4.4794	.99855	
Self Enhancing Humor	Female	147	3.8639	.93966	.749
	Male	135	3.8265	1.02681	

Age

There is significant difference in positive humor subscales according to age but not in the negative ones. Results show that younger participants use positive humor styles more frequently than elders. Under 30 years old have more Positive Job Related Affective Well-being than upper 30. For social climate age is not a differing demographic.

Table 19

Distribution of the Variables According to Age

	Age	N	Mean	Standard Deviation	Significance Level
Social	18-30	186	3.6768	1.01931	.029
Climate	31-60	96	3.3889	1.08986	
Positive Job Related	18-30	186	2.7198	.94741	.378
Affective Well- being	31-60	96	2.8345	1.17997	
Negative Job Related	18-30	185	3.8462	1.13866	.084
Affective Well- being	31-60	96	3.5984	1.13373	
Aggressive	18-30	186	2.5789	.99581	.880
Humor	31-60	96	2.5990	1.17119	
Self- Defeating	18-30	186	3.0538	.94429	.122
Humor	31-60	96	2.8681	.96848	
Affiliative	18-30	186	4.5730	.86699	.010
Humor	31-60	96	4.2738	1.01348	
Self Enhancing	18-30	186	3.9685	.96548	.003
Humor	31-60	96	3.6086	.97139	

Position

Having an administrative position had no significant effect on variables enough to make significant differences.

Table 20

Distribution of the Variables According to Having an Administrative Position or Not

	Has an Administrative position	N	Mean	Standard Deviation	Significance Level
Social Climate	Yes	90	3.5543	.88521	.09331
	No	191	3.5957	1.12252	.08122
Positive Job Related Affective Well-being	Yes	90	2.7148	.89155	.09398
	No	191	2.7830	1.09475	.07921
Negative Job Related Affective Well-being	Yes	90	3.8025	1.01299	.10678
	No	190	3.7532	1.19229	.08650
Aggressive Humor	Yes	90	2.4370	1.08058	.11390
	No	191	2.6536	1.04335	.07549
Self-Defeating Humor	Yes	90	2.9315	.91795	.09676
	No	191	3.0244	.97167	.07031
Affiliative Humor	Yes	90	4.4952	.81440	.08584
	No	191	4.4592	.98191	.07105
Self-Enhancing Humor	Yes	90	3.7127	.87867	.09262
	No	191	3.9117	1.02300	.07402

Education

Education had no significant difference among variables.

PART V

DISCUSSION

The purpose of this study is to analyze the relationship between humor styles and job related affective well-being of employees among different sectors and the moderating effect of social climate on this relationship.

Factor analyses say that there are detrimental and negative types of humor too as we expected. And for Job Related Affective Well-being it is found that there are two subscales.

Positive Job Related Affective Well-being has positive and significant correlations with positive types of humor: Self Enhancing Humor and Affiliative Humor. These two humor styles also have negative and significant correlation with Negative Job Related Affective Well-being.

People often use affiliative type of humor tend to entertain people by saying funny things, to telling jokes or doing funny things, to facilitate relationships, to reduce interpersonal tensions and to put the atmosphere there at ease (Martin et al. 2003). So by doing so they avoid having negative emotions and they are likely to have more positive emotions. That can be another reason that those people are popular and valuable as being friends because they entertain others and this is desirable for others. People behave more tolerant to people like this because they have such powers. Also they can ease the conflict and use the advantage of the humor to lessen the responses of people they have conflict with.

People often use self enhancing humor creates different ways for different perspective taking behaviors so they can have less damage than the others have from the same situation. Also they can improve better results from same events. That means that may have less negative emotions from negative happenings and also they can have more positive emotions from positive ones.

One of the negative humor styles: Aggressive Humor has significant negative correlations with Positive Job Related Affective Well-being and positive significant correlations with Negative Job Related Affective Well-being. A reason for employees to have bad feelings about job is bad personal relationships. And one possible reason for that is aggression. Aggression may be shown by aggressive humor better than any other instruments because it is

a more defensible way of behavior. But using that type of humor makes other people react in a negative manner which possibly would cause negative behaviors and so negative emotions. Another reason is that this use of humor creates more conflict and stronger responses to such aggressive behaviors.

And another negative humor style: Self-Defeating Humor has no significant correlation with Positive Job Related Affective Well-being but has a positive one with Negative Job Related Affective Well-being. Self-defeating humor causes people to feel more depressed by causing less self-esteem and self-respect. Avoiding solving personal problems by using this kind of humor causes more problems and negative emotions in the long run. Other people also lose their respect and esteem to those kind of people using this type of humor frequently. This makes them behave less tolerantly or paying less attention to behave in a gentle manner. Behaving badly is more likely to be accepted by the one executing the behavior when the behavior is supported by others' behaviors.

Hierarchical multiple regression analysis was done to analyze the moderator effect of social climate on the relationships found. It is found that social climate has significant moderation effect on the relationship between negative humor styles and Negative Job Related Affective Well-being. Data was divided into two according to the mean value of social climate. And the analysis was done in the choice of "Split file" in SPSS. Results show that the positive significant relation between aggressive humor and self-defeating humor and negative job related affective well-being is higher in the data that is over mean of social climate than the lower ones (aggressive humor $.403 > .208$; self-defeating humor $.277 > .198$). One possible reason for that findings may be that people having a less tolerant and less friendly atmosphere in the working environment are likely to react strongly and negatively when one uses aggressive or self-defeating humor. They may be less tolerant to those kinds of humor. Also they may want to benefit from those kinds of humor too. If we take aggressive humor this kind of humor can be taken as affiliative humor as its results and outcomes in a very friendly and close environment. But in a less friendly one this may produce negative responses and cause more negative emotions. Also a climate gives people chance to behave according to their personality. So if one is in a good climate it is hard to show bad characteristics. So social climate may act like a set to prevent bad behaviors on negative types of humor.

APPENDIX-

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Marmara Üniversitesi'nde gerçekleştirilmekte olan bir yüksek lisans tez araştırmasına veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmış olup, çalışanların çeşitli durumlar ile ilgili görüşlerini almayı amaçlamaktadır.

Cevaplayacağınız anket 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin üzerine hiçbir şekilde kimliğinizi belirtecek bir yazı yazmayınız. Bu çalışmaya katılan kişilerin vereceği **her türlü bireysel bilgi tarafımızdan kesinlikle gizli tutulacak** ve hiçbir kişi veya kuruma aktarılmayacaktır. Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır.

Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamadan ve boş bırakmadan** değerlendirmenizi yapınız. Değerli zamanınızı ayırarak katıldığınız bu çalışmanın doğru ve anlamlı sonuçlara ulaşabilmesi için, ankette yer alan her bir soruyu gerekli özeni göstererek cevaplamanız büyük önem taşımaktadır.

Anket ile ilgili sormak istediğiniz bir soru veya belirtmek istediğiniz bir görüş olursa, 05346404440 no'lu telefondan bize ulaşabilirsiniz.

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacı

Mehmet Çetin

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Nurdan Özarallı

BÖLÜM 1 Lütfen size uygun seçeneği işaretleyiniz

1.	Cinsiyet : <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
2.	En son mezun olduğunuz eğitim kurumu : <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans
3.	Yaşınız :
4.	Şu anki işinizde kaç yıldır çalışıyorsunuz ? :
5.	Yönetici pozisyonunuz var mı? : <input type="checkbox"/> Var <input type="checkbox"/> Yok

BÖLÜM 2

Aşağıda yer alan her bir ifade kişilerin buldukları iş yerlerindeki kişiler arası ilişkilere dair değerlendirmelerinden bahsetmektedir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak o ifadeye ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtin. Lütfen mümkün olduğunca dürüst ve tarafsız olarak yanıtlamaya çalışın. Yanıtlarınız için aşağıdaki değerlendirme ölçeğini temel alın. Aşağıda verilen ifadelere ne derece katıldığınızı, “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Tamamen katılıyorum” arasında uzanan cevap basamaklarından, size uygun düşen seçeneği işaretleyerek belirtiniz. Sizce uygun olan cevap seçeneği hangisi ise, o seçeneğin numarasını ifadenin yanındaki boşluğa koyunuz.

6 Tamamen Katılıyorum	5 Katılıyorum	4 Biraz Katılıyorum	3 Pek Fazla Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	1 Kesinlikle Katılmıyorum
					1. Bu iş yerinde kişiler arasında dostça bir hava vardır.
					2. Bu iş yerinde kişileri anlayabilmek çok zordur.
					3. Bu iş yerindekiler birbirlerine karşı soğuk ve uzaktırlar.
					4. Bu iş yerindeki kişiler birbirlerine güvenmezler.
					5. Bu iş yerinde üstler ve astlar arasındaki ilişki oldukça samimidir.
					6. Çalıştığım iş yerinde herkes birbirini eleştirir.
					7. Kişiler arası ilişkiler sıcak ve samimidir.
					8. Çalışanlar birbirleri ile ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahiptir
					9. Çalışanlar arası ilişkilerde yardımlaşma, paylaşma ve iş birliği önemli bir yer tutmaktadır.

	25. Arkadaşlarımla çok sık şakalaşmam.
	26. Tecrübelerime göre bir durumun eğlendirici yanlarını düşünmek, sorunlarla başa çıkmada çoğunlukla etkili bir yoldur.
	27. Birinden hoşlanmazsam çoğunlukla onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar ya da alay ederim.
	28. Sorunlarım varsa ya da üzgünsem, çoğunlukla gerçek duygularımı, en yakın arkadaşlarım bile anlamasın diye, espriler yaparak gizlerim.
	29. Başkalarıyla birlikteyken genellikle aklıma söyleyecek esprili şeyler gelmez.
	30. Neşelenmek için başkalarıyla birlikte olmam gerekmez, genellikle tek başımayken bile gülecek şeyler bulabilirim.
	31. Bir şey bana gerçekten gülünç gelse bile, birini gücendirecekse eğer, buna gülmem ya da bununla ilgili espri yapmam.
	32. Başkalarının bana gülmesine izin vermek; benim, ailemi ve arkadaşlarımı neşelendirme tarzımdır.

BÖLÜM 4

Aşağıdaki ifadeler, işinizin **son 30 gün içinde** sizde hangi farklı duyguları uyandırdığını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. İfadeleri değerlendirirken işinizin **tüm yönlerini** (görevleriniz, çalışma arkadaşlarınız, astlarınız/üstleriniz vd.) göz önüne alınız. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve karşısında yer alan **beş seçenektен size en uygun gelen birini** işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamayınız**. Aşağıda, Çok sık'tan (6) Hiçbir zaman'a (1) uzanan cevap seçenekleri verilmiştir. Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra, her birini ne sıklıkla hissettiğinizi belirtmek için cevap seçeneklerini kullanın. Sizce uygun olan cevap seçeneği hangisi ise, o seçeneğin numarasını ifadenin yanındaki boşluğa koyunuz.

6 Çok Sık	5 Oldukça Sık	4 Sık Sık	3 Bazen	2 Nadiren	1 Hiçbir zaman
					1. kızgınlık
					2. neşe
					3. memnuniyet
					4. hayal kırıklığı
					5. ilham duygusu
					6. tehdit altındaymış gibi hissetme
					7. korku
					8. iftihar
					9. yorgunluk
					10. coşku
					11. bezginlik
					12. heves
					13. tatmin
					14. sevinç
					15. tiksinti
					16. bunalım
					17. hoşnutluk
					18. kafa karışıklığı
					19. can sıkıntısı
					20. huzur

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.....

REFERENCES

Books

- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Dawis, K. ve J. W. Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hill Book.
- Diener, E. ve R. J. Larsen. (1993). *The experience of emotional wellbeing*. M. Lewis ve J. M. Maviland. (Ed.). *Handbook of emotions*. New York: Guilford Press.
- Efil, İ. (1996). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Uludağ Güçlendirme Vakfı Yayınları, 4.Baskı
- Eysenck, H. J. (1972). "Foreword", *The Psychology of Humor*. J.H. Goldstein ve E. P.McGhee (drl.). (London: Academic Press).
- Fenoglio, I. ve F. Georgeon. (2000). *Doğuda Mizah*. A. Berktaş (çev.), İstanbul: YKY.
- Freud, S. (1998). *Espriler ve Bilinçdışı ile İlişkileri*. 3.Basım. E. Kapkın (çev.), İstanbul: Payel Yayınları.
- Genç, N. *Yönetim ve Ogranizasyon- Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. 2.b. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2005.
- Grove, S. J. ve R. P. Fisk. (1989). *Impression management in services marketing: A dramaturgical perspective*. R. A. Giacalone ve P. Rosenfeld (Ed.). *Impression Management In the Organizastion*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 427-438.
- Hobbes, T. (2004). *Leviathan*. 4. Baskı. İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Koestler, A. (1997). *Mizah Yaratma Eylemi*. S.- Ö. Kabakçioğlu (çev.). İstanbul: İris Yay
- Kuhlman T.L. (1984). *Humor an Psychotherapy*. Homewodd, IL: Dow Jones-Irvin
- Lefcourt, H. M. (2002). "Humor" *The Handbook of Positive Psychology* 1. baskı Oxford University Press. 619-631

- Litwin G. ve Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, Ma: Harward University Pres.
- Ludovici, A. M. (1932). *The Secret of Laughter*. London: Constable Press.
- Martin, R. A. (1998). *Approaches to the Sense of Humor: A historical view*. Ruch, W. (Ed.). Sense of Humor, New York: Mouten de Gruyter.
- Morreal, J. (1997). *Gülmeyi Ciddiye Almak*. İstanbul: İris Yayınları.
- Özünü, Ü. (1999). *Gülmecenin Dilleri*. Ankara: Doruk Yayınevi.
- Pascal, B. (1952). *The Provincial Letters, Pensees & Scientific Treatises*. (W. F. Trotter, Trans.) Chicago: Encyclopaedia Bitannica, Inc.
- Rapp, A. (1951). *The origin of wit and humor*. New York: E. P. Dutton.
- Ruch, W. (1998). *Sense of Humor: A new look at an old concept*. Ruch, W. (Ed.). *The Sense of Humor*. New York: Mouton de Gruyter.
- Schopenhauer, A. (1819). *The World as Will and Representation*. E. F. J. Payne (çev.). Newyork: Dover Publications, 1, 1969
- Stringer, E. T. (1999). *Action Research: A Handbook for Practioners 2e*. California: Newbury Park.
- Şişman, M. (1994): *Örgüt Kültürü*, Eskisehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:732 Eğitim Fakültesi Yayınları No:39, Mart
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Şubat
- Tracey, B. (1993). *Maximum Achievement*. New York: Simon & Schuster.
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life*. Toronto: Little, Brown, & Co.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Waterfield, R. (1993). *Letter on Happiness*. London: Elbury Press.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Periodic Publications

- Abel, M. H. (1998). Interaction between humor and gender in moderating relationships stress and outcomes. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 132.3, 267-276.
- Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *International Journal of Humor*. 15.4, 365-381.
- Aslan, HS., EE. Evlice, NZ. Alpaslan, OR. Aslan, & F. Cenkseven. (1996). Mizah duygusunun depresyon ve kişilikle ilişkisi. *Depresyon Dergisi*. 1 (3),99-102.
- Aslan, HS., EE. Evlice, NZ. Alpaslan, OR. Aslan, & F. Cenkseven. (1999). Çok boyutlu mizah duygusu ölçeği: Faktör yapısı, güvenirlik ve geçerlik çalışması. *3P Psikiyatri, Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi*. 7 (1),33-39.
- Aydın, G. (1993a). İç-dış kontrol odağı inancı ile durumluk mizah tepkisi arasındaki ilişkiler. *II.Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 87-96.
- Aydın, G. (1993b). Olumlu kişilik özelliklerinin sağlık sorunlarının sıklığını yordamadaki rolü. *3P Psikiyatri, Psikoloji, Psikofarmakoloji Dergisi*. 1 (4), 313-325.
- Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5. 2, www.isguc.org
- Batlis, N. C. (1980). The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave. *The Journal of Psychology*. 104, 233-240.
- Bayram N., E. M. Kuşdil, S. Aytaç ve N. Bilgel. (2004). İşe İlişkin Duyuşsal İyilik Algısı Ölçeğinin (Job-Related Affective Well Being-JAWS) Türkçe Versiyonunun Güvenilirlik Çalışması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: Öneri*. 6.22, 1-7
- Berk, L. S., S. A. Tan, W. F. Fry, B. J. Napier, J. W Lee, R. W. Hubbard, J. E. Lewis ve W. C. Eby. (1989). Neuroendocrine and stress hormone changes during mirthful laughter. *American Journal of the Medical Sciences*. 298, 390-396
- Brief, A. P., A. H. Butcher, J. M. George ve K.E. Link. (1993). Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories On Subjective Well-Being: The Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology*. 64.4, 646-653
- Cann, A., K. Holt, ve L. G. Calhoun. (1999). The Roles of humor and sense of humor in responses to stressors. *Humor: International Journal of Humor*. 12.2, 177-193.
- Cox, T. ve E. Ferguson. (1994). Measurement of the subjective work environment. *Work and Stress*. 8, 98-109.

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*. 53, 275–294.

Davidson, M. C. G. (2003). Does Organizational Climate Add to Service Quality in Hotels?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 15.4, 206-213

Deaner, L. S., ve J. T. McConatha. (1993). The relation of humor to depression and personality. *Psychological Reports*. 72, 755-763.

Devos, G., D. Bounckenooghe, N. Engels, G. Hotton ve A. Aelterman. (2006). The Well Being of Flemish Primary School Principals. *Vlerick Leuven Gent University Working Paper Series*. 2006/27

Diener, E. ve R. B. Diener. (2000). New Directions in Subjective Well-Being Research. *The Cutting Edge*. 28

Diener, E., E. Suh ve S. Oishi. (1997). Recent Finding on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 24, 25-41

Durmuş, Y. & Tezer, E. (2001). Mizah duygusu ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişki. *Türk Psikolojisi Dergisi*. 16 (47), 25-32.

Fabrizi, M. S., ve H. R. Pollio. (1987). A naturalistic study of humorous activity in a third, seventh, and eleventh grade classroom. *Merrill-Palmer Quarterly*. 33, 107–128.

Führ, M. (2002). Coping humor in early adolescence. *Humor: International Journal of Humor Research*. 57.3, 283-304.

Galloway, G. ve A. Cropley. (1999). Benefits of humor for mental health: Empirical findings and directions for further research. *Humor: International Journal of Humor*. 12 .3, 301-314.

Hehl, F. J. ve W. Ruch. (1985). The location of sense of humor within comprehensive personality spaces: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*. 6, 703-715.

Hogan, J. ve S. Roberts. (1996). Issues and Near Issues in the Fidelity Bandwidth Trade-off. *Journal of Organizational Behavior*. 17, 627-637

Janes, L. M. ve J. M. Olson. (2000). The behavioral effects of observing ridicule of others. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 26, 474-485.

Katwyk V. P. T., S. Fox, P. E Spector ve K. Kelloway. (2000). Using the Job-related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5, 219-230.

- Kazarian, S. S. ve R. A. Martin. (2004). Humor styles, personality and well-being among Lebanese university students. *European Journal of Personality*. 18, 209-219.
- Keith-Spiegel P. (1972). Early Conceptions of Humor: Varieties and Issues. *The Psychology of Humor*. J.H. Goldstein ve E. P.McGhee (drl.). (London: Academic Press). 4-34.
- Kubie, L. S. (1971). The destructive potential of humor in psychotherapy. *American Journal of Psychiatry*. 127, 37–42.
- Kuei, C.H.K., C.N. Madu, C. Lin, M.H. Lu. An Emprical Investigation of the Association Between Quality Management Practices and Organizational Climate. *International Journal of Quality Science*. 2. 2, 121-137
- Kuiper, N. A. ve M. Borowicz-Sibenik. (2005). A Good Sense of Humor Doesn't Always Help: Agency and Communion As Moderators of Psychological Well-Being. *Personality And Individual Differences*. 38, 365-377
- Kuiper, N. A., M. Grimshaw, C. Leite ve G. Kirsh. (2004). Humor is not always the best medicine: Specific components of sense of humor and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*. 17.1-2, 135-168.
- Lefcourt H., K. Davidson-Katz ve K. Kueneman. (1990). Humor and immune system functioning. *International Journal of Humor Research*. 3.3, 305-321.
- Lewin, K.; R. Lippit ve R. White. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *Journal of Psychology*. 10, 271-299.
- Martin R. A., N. A. Kuiper, J. L. Olinger ve K. A. Dance. (1993). Humor, coping with stress, selfconcept and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*. 6,89 104.
- Martin, R. A. (2004). Sense of Humor and Physical Health: Theoretical Issue, Recent Finding, and Future Directions. *Humor: International Journal of Humor Research*. 17.1/2, 1-19
- Martin, R. A. ve H. M. Lefcourt. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*. 45.6, 1313-1324.
- Martin, R. A., P. Puhlik-Dorris, G. Larsen, J. Gray ve K. Weir. (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
- Michalos, A. C. (1985). Discrepancies Theory. *Social Indicators Research*. 16.37, 407-413

- Mobbs, D., M. D. Greicius, E. Abdel-Azim, V. Menon, A. L. Reis. (2003). Humor Modulates the Mesolimbic Reward Centers. *Neuron*. 40, 1041-1048
- Mundorf, N., A. Bhatia, D. Zillmann, P. Lester ve S. Robertson. (1988). Gender differences in humor appreciation. *Humor: International Journal of Humor*. 1.3, 231-243.
- Newman M.G. ve A. A. Stone (1996). Does humor moderate the effects of experimentally induced stress?. *Annals of Behavioral Medicine*. 18, 101–109.
- Nezu, M. A., M. C. Nezu ve E. S. Blissett. (1988). Sense of humor as a moderator of the relation between stressful events and psychological distress: a prospective analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54.3, 520-525.
- Oral, G. (2004). Ergenlikte mizah ölçeği. *Eğitim ve Bilim*. 29 (133), 20-27.
- Smith, T. W. (1992). Hostility and health: Current status of a psychosomatic hypothesis. *Health Psychology*. 11, 130-150.
- Spector, P. E., ve S. M. Jex. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*. 3, 356 – 367.
- Srinath, M. (1993). "The Organizational Climate of University Libraries". *Library Management*. 14.1, 28-30
- Thorson, A.J., F. C. Powell, I. Sarmany-Schuller ve P.W. Hampes. (1997). Psychological health and sense of humor. *Journal of Clinical Psychology*. 53.6, 605-619.
- Thorson, J.A., ve F. C. Powell. (1993). Development and validation of a multidimensional sense of humor scale. *Journal of Clinical Psychology*. 49, 13-23.
- Tok, G. (1998). İnsanlığın Ortak Dili Gülmek. *Bilim ve Teknik Dergisi*. Haziran 1998.
- Tümkaya, S. (2006). Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve mizahı yordayıcı değişkenler. *Eğitim Araştırmaları*. 23, 200-208.
- Vilaytong, A.P., C.R. Arnau, D.H. Rosen ve N. Mascaro. (2003). Humor and Hope: Can Humor Increase Hope?. *Humor: International Journal of Humor Research*. 16.1, 79-89
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 193–210.
- Watson, D. ve A. Tellegen. (1985). Towards a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*. 98, 219-235

Watson, D., L. A. Clark ve A. Tellegen, (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54, 1063-1070.

Zelvys, V.I. (1990). Obscene Humor: What the hell?. *Humor: International Journal of Humor Research*. 3, 323-332. New York: Mouton de Gruyter.

Other Publications

Akn, D. (1997). 9-11 Yaş Çocuklarında Mizah Duygusunun Gelişimi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aslan, H. (2006). Orta ğretim Kurumlarında Görev Yapan ğretmenlerin ğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetinkanat, A. C.. (1988). Örgütsel İklım ve İş Doyumu. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durmuş,Y. (2000). The relationsip between sense of humor and coping strategies. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü.

Fidanoğlu, O. (2006). Evlilik Uyumu Mizah Tarzı ve Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişki *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

İlhan T. (2005). Öznel İyi Oluşa Dayalı Mizah Tarzları Modeli. *Yüksek Lisans Tezi* Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kalfazade, N. (1993). "Employee and Customer Service Climate Perceptions in Banks". *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Aktarma: Tüzün. Tuğba T. (2005). "Management Practices As Detrminant of Organizational Climate and the Effect of Climate on Job Satisfaction". *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.)

Özenç, S. (1998). Algılanan anne-baba tutumlarının durumluk mizah tepki düzeyine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

zkan, H. İ. (2008). Öğretmen ve ğrencilerdeki Mizah Anlayışının Sınıf Atmosferine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Red House İngilizce-Türke Sözlük. (1966). İstanbul: Amerikan Bord Neşriyat Yayınları. S.509. 6. Baskı

Sarı, T. ve H. Aslan. (2005). Mizah Tarzları ve Başaçıkma Stratejileri Arasındaki İlişki. *VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 105-106.

Soyaldın, S. Z. (2007). Orta ğretim ğrencilerinin fke İfade Tarzları İle Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Topuz, S. (1995). The relation among popularity, sense of humor and academic achievement. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkçe Sözlük. (1988). Ankara: TDK Yayınları, Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Tüzün, T. T. (2005). Managemet Practices As Determinant of Organizational Climate and the Effect of Climate on Job Satisfaction. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yerlikaya, E. E. (2003). Mizah tarzları ölçeği (Humor styles questionnaire) uyarlama çalışması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yerlikaya, Y. (2007). Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Internet Resources

www.tdk.gov.tr

<http://tdkterim.gov.tr/bts/>

<http://www.tdkterim.gov.tr/bati/>

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN MİZAH TARZLARININ İŞE
İLİŞKİN DUYGUSAL İYİLİK ALGILARI ÜZERİNE
ETKİSİ VE SOSYAL İKLİMİN BU İLİŞKİ ÜZERİNDEKİ
ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Mehmet Çetin

İstanbul-2009

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN MİZAH TARZLARININ İŞE
İLİŞKİN DUYGUSAL İYİLİK ALGILARI ÜZERİNE
ETKİSİ VE SOSYAL İKLİMİN BU İLİŞKİ ÜZERİNDEKİ
ŞARTLI DEĞİŞKEN ROLÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Mehmet Çetin

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nurdan Özarallı

İstanbul-2009

ÖZET

Bu araştırma çeşitli sektörlerdeki çalışanların mizah tarzları ile işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasındaki ilişkiyi ve örgütteki sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki şartlı değişken etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Mizah Tarzları Ölçeği (MTÖ), Sosyal İklim Ölçeği ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği (İİDİAÖ) ile birlikte yaş, cinsiyet vb. bazı demografik bilgileri soran bir bölümden oluşan anket, çeşitli sektörlerde çalışan, 146 kadın ve 135 erkekten oluşan toplamda 282 katılımcı tarafından doldurulmuştur. Verilerin analizinde SPSS 16. paket programı kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucu, işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile olumlu mizah tarzlarından olan kendini geliştirici mizah tarzı ve sosyalleştirici mizah tarzları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu iki mizah tarzının işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile ise olumsuz yönde anlamlı ilişkisi vardır.

Saldırgan mizah tarzının işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile olumsuz yönde anlamlı ölçüde ilişkili olduğu ve işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Kendini aşağılayıcı mizah tarzının işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile anlamlı bir ilişkisi bulunamazken, işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Yaş, cinsiyet, yönetici pozisyonuna sahip olma, mevcut işte ne kadar süredir çalışıldığı, eğitim durumu gibi özellikler fark testlerine konu olmuş ve bazıları için anlamlı farklar bulunmuştur.

Örgütteki sosyal iklimin çalışmadaki ilişkiler üzerindeki şartlı değişken etkisi araştırılmıştır. Saldırgan mizah ve kendini aşağılayıcı mizahın, işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile olan olumlu yönde ilişkisinde bu etki anlamlı bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Mizah Tarzları, İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı, Sosyal İklim

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between humor styles and job related affective well-being of employees among different sectors and the moderating effect of social climate on this relationship. A questionnaire containing, Humor Styles Questionnaire, Social Climate Perception Scale, Job Related Affective Well-Being Scale and a part asks about demographics was done by 146 females and 135 males, 282 participants in total. SPSS 16. Program was used to make statistical analysis.

Job related positive affective well-being and self-enhancing humor, one of the positive humor styles, and affiliative humor, the other positive humor style, are positively and significantly correlated. This two styles also have significant negative correlations with Job related negative affective well-being.

Aggressive humor style has significant negative correlation with job related positive affective well-being and has significant positive correlation with job related negative affective well-being. It was found that Self-defeating humor style has no significant correlation with Job related positive affective well-being but has a positive one with Job related negative affective well-being.

Demographics like age, gender, education, having an administrative position, length worked in the job environment were taken into difference tests with the variables and gave some significant findings.

The moderating effect of social organizational climate on the variables was investigated. This effect was found significant for the positive relationship between Aggressive Humor and self-defeating humor and job related negative affective well-being.

Key Words: Humor Styles, Job Related Affective Well-Being, Social Climate

ÖNSÖZ

Bu araştırma, çeşitli sektörlerdeki çalışanların mizah tarzları ile işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasındaki ilişkiyi ve örgütteki sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır.

Başta tez danışmanım Doç. Dr. Nurdan Özarallı olmak üzere Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programı'nda ders veren ve üzerimdeki emeklerinin çok olduğunu düşündüğüm saygı değer Hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek Lisans hayatım boyunca desteği ile derslerime ve tezime yoğunlaşabilmemde çok büyük payı olan TÜBİTAK'a da teşekkürü borç biliyorum.

Bu çalışmanın yapılmasına esin kaynağı olan, işi başından aşkın olduğu ve çalışma şartları kötü olduğu halde, hala her gördüğümde gülümsediğine tanık olduğum Kubilay Elçin'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Her konuda manevi desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma ve aileme de ayrıca teşekkür ediyorum.

Mehmet Çetin

İstanbul 2009

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TÜRKÇE ÖZET	i
İNGİLİZCE ÖZET (ABSTRACT)	ii
ÖNSÖZ	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı	1
1.1.1. Hipotezler ve Araştırma Soruları	1
1.2. Araştırmanın Önemi	1
1.3. Varsayımlar	3
1.4. Sınırlılıklar	3
1.5. Tanımlar	3

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mizah Kavramı İle İlgili Açıklamalar	5
2.1.1. Mizah Kuramları	11
2.1.1.1. Üstünlük Kuramları (Superiority Theories)	11
2.1.1.2. Psikoanalitik Kuram (Psychoanalytic Theory)	13
2.1.1.3. Uyumsuzluk Kuramları (Incongruity Theories)	14
2.1.2. Mizah Tarzları	16
2.1.2.1. Kendini Geliştirici Mizah (Self-Enhancing Humor)	18
2.1.2.2. Sosyalleştirici Mizah (Affiliative Humor)	19
2.1.2.3. Saldırgan Mizah (Aggressive Humor)	20
2.1.2.4. Kendini Aşağılayıcı Mizah (Self-defeating Humor)	21
2.1.3. Mizahla ilgili Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar	23
2.1.4. Mizah, Yaş ve Cinsiyet	26
2.2. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı	27
2.3. Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı	35
2.4. Örgüt İklimi ve Sosyal İklim	39

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli	47
3.2. Örneklem	47
3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları	49
3.3.1. Mizah Tarzları Ölçeği (MTÖ)	49
3.3.2. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği - İİDİA (Job Related Affective Well Being Scale - JAWS)	50
3.3.2.1. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği'nde Yer Alan Duygular ve Ait Oldukları Gruplar	51
3.3.3. Sosyal İklim Ölçeği	52
3.4. Uygulama	52
3.5. Verilerin Analizi	52

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	53
4.1.1. Sosyal İklim Ölçeği	53
4.1.2. Mizah Tarzları Ölçeği	54
4.1.3. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği	56
4.2. Korelasyon Analizleri Sonuçları.....	58
4.3. Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
4.4. Fark Testleri.....	67
4.4.1. Cinsiyet	67
4.4.2. Yaş	67
4.4.3. Kıdem	68
4.4.4. Pozisyon.....	69
4.4.5. Eğitim Durumu.....	69

BÖLÜM V

TARTIŞMA ve YORUM

5.1. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	77
---	----

EKLER	78
KAYNAKÇA	82

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Örgütsel İklim Boyutlarının Karşılaştırılması	42
Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Dağılımı	48
Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	48
Tablo 4. Katwyk ve Diğerleri (2000)'nin Yaptıkları İç Geçerlilik Çalışmaları Sonuçları	50
Tablo 5. Orijinal İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği İfadeleri ve Alt Boyutları	51
Tablo 6. Sosyal İklim Ölçeği İçin KMO and Bartlett's Test'i Sonuçları	53
Tablo 7. Mizah Tarzları Ölçeği'nin Faktör Dağılımı	55
Tablo 8. Mizah Tarzları Ölçeği'nin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	56
Tablo 9. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği Faktör Dağılımı.....	57
Tablo 10. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	58
Tablo 11. Araştırmanın Değişkenleri Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları .	58
Tablo 12. İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı'nı Açıklamaya Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları	60
Tablo 13. İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı'nı Açıklayan Değişkenlerin Oluşturduğu Modelin Regresyon Analizi Sonuçları	61
Tablo 14. İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı'nı Açıklayan Değişkenlerin Oluşturduğu Modelin Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 15. Kendini Aşağılayıcı Mizah ve İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı İlişkisine Sosyal İklim'in Etkisi İçin Yapılan Hiyerarşik Moderasyon Regresyonu Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 16. Sosyal İklim Ortalamasının Üstü ve Altı Ayrımında Kendini Aşağılayıcı Mizah İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı Korelasyon Analizi Sonuçları	64
Tablo 17. Saldırgan Mizah ve İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı İlişkisine Sosyal İklim'in Etkisi İçin Yapılan Hiyerarşik Moderasyon Regresyonu Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 18. Sosyal İklim Ortalamasının Üstü ve Altı Ayrımında Saldırgan Mizah İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı Korelasyon Analizi Sonuçları ...	66
Tablo 19. Cinsiyete Göre Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Farklılıkları.....	67
Tablo 20. Yaşa Göre Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Farklılıkları	68
Tablo 21. Kıdeme Göre Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Farklılıkları	69

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Ayrım Eksenleri ve Mizah Tarzları	17
Şekil 2: Araştırmanın Modeli	47

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, çeşitli sektörlerdeki çalışanların mizah tarzları ile işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasındaki ilişkiyi ve örgütteki sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki etkisini incelemektir.

1.1.1. Hipotezler ve Araştırma Soruları

Araştırmanın genel amacı ve literatür taraması doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler ve araştırma soruları oluşturulmuştur:

H1. Çalışanların kullandıkları mizah tarzları ile işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Sosyal iklim, mizah tarzları ve işe ilişkin duygusal iyilik algısı arasındaki ilişkide ara değişken olarak rol oynamaktadır.

Araştırma aynı zamanda aşağıdaki sorulara da yanıt aramaktadır:

1. Çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, yönetici pozisyonuna sahip olup olmama, mevcut işte çalışma süresi gibi özelliklerine göre sahip oldukları mizah tarzları arasında anlamlı farklılıklar var mıdır?

2. Çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, yönetici pozisyonuna sahip olup olmama, mevcut işte çalışma süresi gibi özelliklerine göre işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın Önemi

Mizah, günlük yaşantımızda sıklıkla kullandığımız, üzerine konuştuğumuz ve çoğumuzun iyi bildiğimizi iddia edebileceğimiz bir kavram olmasına rağmen bu kavramın açıklamasını yapmanın zorluğu yanı sıra başka kavramlarla ilişkilendirilmesi konusunda da eksik veya yanlış kabullenmeler oldukça çoktur.

Mizah halk arasında da bilimsel çevrelerde de sahip olunması gereken ve istenen olumlu bir özellik olarak görülmektedir. Psikolojik ve fiziksel sağlıkla olumlu yönde ilişkili olduğu genel kabul görmüş bir olgudur. Bu algının nedeni özellikle medyada mizahı kullanan kişilerin önceden hazırlanmış güçlü kimlikleri olabilir. Aynı zamanda mizah konusunda hem yurt içinde hem de yurt dışında çok az sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların da ancak çok az bir kısmı mizahın olumsuz yönlerinin de olabileceği üzerinde temellenmiştir. Türkiye’de mizahın kültürel anlamda çok köklü ve güçlü bir tarihi olmasına rağmen bu olgu daha çok edebiyat, siyasi taşlama, karikatür ve medya ile ilişkilendirilmiş, günlük yaşamda mizah kullanımındaki bireysel farklılıklar üzerine gidilmemiştir. Yine ülkemizde de mizah sadece olumlu yönleri ile anılan ve olumlu kavramlarla ilişkilendirilen bir olgu olmuştur. Örgütsel davranış konusunda çalışan araştırmacılar, genelde sıklıkla ilgilenilen çok sayıda kavramla ilişkili olmalarına rağmen, mizahla ve işe ilişkin duygusal iyilik algısı ile ilgilenme eğiliminde olmamışlardır. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı, daha çok tutumsal olan ve bilişsel süreçler içeren “iş tatmini” gibi kavramların ardında kalmıştır. Mizah yaşantılarındaki kişisel farklılıklar ise sık araştırılan kişilik özelliklerinden birisi olmamıştır.

Günlük yaşantımızda bu denli sık kullandığımız bir olgunun, günlük yaşantımızın büyük bölümünü ayırdığımız ve hayatımızda da önemli bir yer tutan işle ilgili kavramlar konusunda incelenmesinin önemi büyüktür. İşle ilgili yaşantılarımız ve algılarımız hayatımızı yoğun olarak ve derinden etkiler. İşe ilişkin duygusal iyilik algımız hem işle ilgili geliştirdiğimiz yaşantıları ve tutumları hem de genel anlamda hayatımızla ilgili çok sayıda faktörü etkiler niteliktedir. Bireylerin mizah yaşantılarının, işe dair nasıl hissettiklerini ne şekilde etkilediği bu kavramların ilişkili olduğu çok sayıda kavram düşünüldüğünde çok değerli bir bulgu olacaktır. Zira kişilerin işe karşı tutumları, geliştirdikleri üretken ve üretken olmayan davranışlar, iş tatminleri, işten ayrılma niyetleri, performansları vb. çok sayıda önemli değişken, kişilerin işte nasıl hissettikleri ile ilişkilidir. Bu konuda daha önce çalışma yapılmamış olması bu çalışmayı daha da önemli kılmaktadır. Üstelik bu çalışma mizah yaşantılarının işe ilişkin duygusal iyilik algısını nasıl etkilediğini saptamaktan öte, örgüt içindeki sosyal iklimin bu ilişkiyi nasıl etkileyeceğini de araştırmaktadır. Böylece çalışma, olumlu mizahın desteklediği, daha çok ortaya çıktığı ya da işe ilişkin duygusal iyilik algısını daha çok arttırdığı bir örgüt sosyal iklimi konusunda düşünce geliştirme yolunda da adım atmaktadır.

1.3. Varsayımlar

1. Araştırmanın gerçekleştirildiği örneklemin, sonuçların genellenmek istendiği evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

2. Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının (Sosyal İklim Ölçeği, Mizah Tarzları Ölçeği ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği) katılımcılar tarafından dürüst ve özenli bir biçimde yanıtlandığı ve alınan yanıtların geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2009 yılında bir özel üniversitede çalışan personel ve internet yoluyla ulaşılan çeşitli sektörlerden çalışanlar ile sınırlıdır

2. Mizah tarzlarına ilişkin ölçüm, Mizah Tarzları Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

3. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı ile ilgili ölçüm, İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

4. Sosyal örgüt iklimi ile ilgili ölçümler Sosyal İklim Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

1.5. Tanımlar

Mizah Tarzları: Günlük yaşamda mizah kullanımının, uyumlu ya da uyumsuz ve intrapsişik ya da kişiler arası oluşu eksenlerinde, bireysel farklılıkları ifade eden dört farklı tarz (Martin vd., 2003).

Mizah Tarzı: Mizah anlayışında, davranışında ve deneyiminde alışkanlığa dayalı bireysel farklılıkları ifade eder (Ruch, 1998).

Mizah: Yüksek karmaşıklık düzeyindeki bir uyarının, fizyolojik tepkiler düzeyinde büyük bir tepki yarattığı tek yaratıcı eylem alanıdır (Koestler, 1997, s.10).

Mizah Duygusu: Bir kimsenin gülünç olan bir şeyi görebilme, algılayabilme ve anlatabilme yeteneği, gülünç bulunduğu şeylerin türü, mizahı yaşayış ya da ifade ediş tarzı ve

de günlük yaşamında verdiği mizahi tepkilerin sıklığı gibi bireysel farklılıklar olarak tanımlanmaktadır (Ruch, 1998).

İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı: Çalışanların işleri ile ilgili duygusal olarak nasıl hissettiklerine dair olumlu ve olumsuz duyguları yaşama sıklıklarına dayanan algıdır (Katwyk vd.,2000).

Örgüt İklimi: Örgüte kişiliğini kazandıran, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen ve ondan etkilenen, örgüt üyelerinin algılamasıyla işlerlik kazanan, örgüte uzun süreli egemen olan, ölçülebilir tüm özellikler dizisidir (Çetinkanat, 1988).

BÖLÜM II

KURAMSAL AÇIKLAMALAR ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mizah Kavramı İle İlgili Açıklamalar

İnsan var olduğundan bu yana insan hayatında önemli bir yer tutan mizah, tarih boyunca felsefe, edebiyat, psikoloji, sosyoloji gibi farklı disiplinlerden birçok araştırmacının ilgisini çekmiş ancak bu konu üzerindeki bilimsel araştırmaların başlaması 20. yüzyıla dek sürmüştür. Mizahın 1980'li yıllara dek ciddi bir araştırma konusu olarak değer görmemesi nedeniyle mizah ile ilgili araştırmaların büyük bir kısmı yakın tarihli araştırmalardır. Mizah, günlük hayatımızı çokça etkileyen ve üzerinde halen tartışılan bir kavramdır. Bugün de farklı alanlardan çok sayıda bilim adamı, mizaha insan ve yaşamla ilgili çok önemli roller yüklemektedir. Günlük yaşamda da, gerek insanların davranışlarını açıklarken, gerek iletişim kurarken mizahı ve mizahla ilgili kavramları bolca kullanırız. Arkadaşlık, iş ve benzeri ilişkiler içinde olduğumuz insanların mizah duygusuna sahip olup olmadığı, hatta ne derecede sahip oldukları hakkında konuşabiliriz. Hatta bazen mizah duygusuna sahip olma, iş ilanlarında aranan bir özellik olarak bile karşımıza çıkabilir. Mizah hayatımızı çok daha renkli ve keyifli kılar. İnsanların iletişim kurmasında önemli bir rol oynayan mizah, hayatı daha keyifli kılarak stresle baş etme konusunda yardımcı olur (Mobbs vd., 2003).

Mizah ve mizah ile ilişkilendirilen kavramları insanların nasıl bir karaktere sahip olduğunu tanımlarken sıklıkla kullanırız. "Komik", "espritüel", "esprili", "mizah anlayışına sahip" vb. kavramlar günlük hayatta kişiler hakkında duyabileceğimiz sıfatlardır. Etimolojik olarak incelediğinde, mizah (Humor) kavramının, beden tarafından üretilen ve insanın karakterini belirleyen dört temel salgı için kullanıldığı görülür (Özünü, 1999).

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük (1988)'te mizahı, "gülmece" ile eşleştirerek "Eğlendirme, güldürme ve bir kimsenin davranışına incitmeden takılma amacını güden ince alay, mizah, humor. 2. ed. Gerçeğin güldürücü yanlarını ortaya koyan edebiyat türü, mizah, ironi" şeklinde tanımlamıştır. Mizahı anlayabilmek için mizahın çeşitli tanımlarında yer alan ve mizahla ilişkilendirilen espri, hiciv, latife, nükte, komedi, alay, fıkra gibi kavramların açıklanmasında yarar vardır. TDK mizahı açıklarken "incitmeden takılma amacını güden ince alay" tabirini kullandığı halde "alay" kelimesi için "Bir kimsenin, bir şeyin, bir durumun, gülünç, kusurlu, eksik vb. yönlerini küçümseyerek eğlence konusu yapma" tanımını kullanır.

TDK'nin "takılma" için önerdiği tanım ise "Amacı alçaltma ve aşağılama olmayan şaka, alay, güldürücü fıkra" şeklindedir (www.tdk.gov.tr). Görüldüğü üzere aynı kaynağın bile mizah ve mizahla ilgili tanımlamaları, yer yer açıklıktan ve çelişkisizlikten uzaktır. Yine mizahla yakından ilişkili olan, mizahın temel bir türü olarak görülüp mizahla eşleştirilen "hiciv", yergi ve taşlama ile eşleştirilerek "Bir kişiyi, bir yeri, bir şeyi vb. -kusurlu yanlarını- acı, alaycı bir dille yeren halk koşuk türü" şeklinde tanımlanmıştır. Belirli bir kişiye, bir olaya, bir sonuca mizahın saldırısı hiciv olarak adlandırılır. Türk Edebiyat Tarihi'nde hicvin yeri büyüktür. Nef-i, Şair Eşref, Ziya Paşa, Namık Kemal, Tevfik Fikret, Mehmet Akif Ersoy gibi çok sayıda hiciv ustası sayılabilir.

Şair Eşref'in aşağıdaki hicvi yıllar sonra bile insanı gülümsetebilen bir incelikte yazılmıştır. Aynı zamanda hedeflediği insanlara da dersini vermeyi amaçlamıştır. Halkını aşağılayan bir yönetimi yererken belki de muhatabını bile güldürmüştür.

"Millete erbâbı mansıptan biri eşek demiş,
Reddedilmez böyle bir söz, amma ki pek can sıkar..
Olsa da millet eşek, eşek diyen bilmez mi ki:
Sadrazamlarla vâliler de milletten çıkar..."

(makam sahibi bir kişi, millete eşek demiş, bu söz reddedilmez ama, cansıkar... Millet eşek olsa dahi, eşek diyen kişi bilmez mi ki; sadrazamlarla valiler de milletin içinden çıkar...)

Ünlü hiciv ustası Nefi'nin bu dördlüğü de ona saldıran birine, karşı saldırısını esprili ve ince bir biçimde yaptığı ünlü hicivlerdendir.

"Müftü efendi bize kâfir demiş.
Tutalım ben O'na diyem müselman.
Lâkin varıldıktan ruz-u mahşere,
İkimiz de çıkarız orda yalan."

"Espri" kelimesinin kökeni Latince olup dilimize Fransızca'dan geçmiştir. Fransızcadaki "esprit" kelimesi, Latincedeki "spirtus" kelimesinden türemiştir. "Spirtus" ruh ve zeka anlamlarına geldiği gibi, hünerli, parlak düşünce anlamına da gelmektedir (Akün, 1997). Espri TDK Türkçede Batı Kökenli Kelimeler Sözlüğü'nde "1. İnce anlamlı, düşündürücü ve

şakalı söz, nükte" olarak; nükte ise "İnce anlamlı, düşündürücü ve şakalı söz, espri" olarak tanımlanır. Türk Dil Kurumu'nun mizahın amacı ve bu amacın niteliği hakkında olumluya meyilli tanımlamasına rağmen yabancı sözlükler bu konuda belirleyici olmadan "bir kalite" ya da "düşünce biçimi" gibi tabirler kullanmışlardır. Oxford English Dictionary mizahı, "Eğlendirmeye teşvik eden şaka, tuhaflık, nükte ve eğlence içerikli sözde, yazıda ya da hareketteki bir kalite" olarak nitelerken Petit Larousse sözlüğünde mizah "Gerçekliğin bazı yönlerinin gülünç, tuhaf ya da saçma niteliğini güldürücü bir biçimde öne çıkarmaya çalışan bir düşünce biçimidir" şeklinde tanımlanır (Fenoglio ve Georgeon, 1999, s.89). Daha geniş bir tanımlamada ise mizahın karmaşık yapısından ve fiziksel düzeyde tepki oluşturma özelliğinden bahsedilirken; mizah, yaratıcı bir eylem alanı olarak tanımlanır. "Mizah, yüksek karmaşıklık düzeyindeki bir uyarının, fizyolojik tepkiler düzeyinde büyük bir tepki yarattığı tek yaratıcı eylem alanıdır" (Koestler, 1997, s.10).

Mizah kavramı üzerine çalışan farklı alanlardan araştırmacılar, mizahın (humor) ve mizah duygusunun (sense of humor) herkesçe kabul edilebilecek, tam bir tanımı üzerinde uzlaşabilmenin güçlüğüne vurgulamışlardır. Bu durum mizahın, bilişsel, duyuşsal, davranışsal, fiziksel ve sosyal öğeler içeren çok yönlü ve karmaşık bir kavram olması ile ilgilidir (Martin, 2004). Mizah, sıklıkla "gülme" eylemi birlikte düşünülür. Gülme fiziksel bir tepkidir. Yine mizah deyince akılda oluşan "şakalaşma" ya da "espri yapma" birer davranış olarak düşünülebilir. Mizah insanda belirli duygular uyandırır ve çoğunlukla insanlarla birlikte yaşandığı için sosyal bir boyutu da vardır. Düşündürücü ya da zekice hazırlanmış bir uyumsuzluk, ya da söz oyunu bireyleri bilişsel bir faaliyete sokarak güldürür. Mizah, genelde tüm yönleriyle kapsamlı olarak düşünülmeden, biraz da günlük hayatımızda da bolca karşılaşabildiğimiz bir kavram olduğundan dolayı, üzerinde kolayca sonuca ulaşılabilecek bir kavramdır. Bunun yanı sıra ortaya konan tanımlar, mizahı bir bütün olarak, tüm yönleriyle değil, genelde tek bir yönünü ön plana çıkararak açıklamaya çalışmıştır.

Bir başka neden ise, mizahın daha çok felsefe ile ilişkili bir kavram olarak değer görmesiyle ilgilidir. Mizahı tanımlamaya çalışanlar bu tanımlamalarını, kendi değerleri, dünya görüşleri ya da ideolojileri paralelinde geliştirmişlerdir. Ahlakçılar mizahı, daha çok olumsuz yönleri ile sınırlandırarak, zararlı ve kaçınılması gereken bir kavram olarak ele alırken, hümanistler, mizahın sadece olumlu yönlerini tanımlarına yansıtılmış, filozoflar ise mizahı, bir dünya görüşü ya da yaşama karşı felsefi bir tutum olarak değerlendirmişlerdir (Ruch, 1998). Mizahı tanımlayabilmek üzere bulunan girişimlerin farklı çıkarımlarının olmasının bir nedeni

de her toplumun farklı çağlarda, kendi kültürel birikimi doğrultusunda, mizahı farklı kategorilere yerleştirerek tanımlamaya çalışmış olmasıdır. İnsanlık tarihi boyunca mizah, farklı anlayışların yön verdiği, çok değişik biçim ve içeriklerde açıklanmıştır (Martin, 1998). Mizah günümüzde genelde sahip olunması istenen olumlu bir özellik olarak anılırken, geçmişte bunun tam tersi bir yaklaşımla açıklandığı dönemler de olmuştur. On yedinci yüzyıl Avrupa'sında mizah, garip ve uyumsuz karakterleri, sapkınlığı, sosyal normlara uyum sağlamamayı ve tuhaf davranışları betimleyen bir kavram olarak kullanılmıştır. (Ruch, 1998). Kavramın tartışıldığı kültür ve coğrafya da çıkarımlar üzerinde etkilidir. Aynı zaman diliminde mizah Afrika'da olumlu bir kavram olarak değer görmüştür. Bir Afrika söylencesine göre Tanrı dünyayı gülererek yaratmıştır: "Tanrı güler gülmez yedi ilah doğdu ve dünyayı yönetti; kahkahalarla gülünce ışık belirdi, ikinci gülüşünde su oldu ve gülüşünün yedinci gününde ruh oldu...." (Tok, 1998, s.74). Mizah, daha sonraları, insanları güldürmekle uğraşan ve mizahi yetenekleri olan kişileri betimlemek üzere kullanılmışsa da bu anlam, mizaha bugün yaygın bir şekilde yüklenen olumlu anlamdan uzaktır. Zira o yıllarda mizahla uğraşanlar düşük statülü, değersiz soytarılar gibi algılanmıştır. O yüzyılda tiyatrocuların bazı insani hakları bile ellerinden alınmış, mizahla geçinenler sefaletle baş etmek zorunda kalmıştır. Mizahın olumsuz bir özellik olarak algılanması on yedinci yüzyılın sonlarına dek sürmüştür. On sekizinci yüzyıldaki hümanist hareketlerin de etkisiyle mizah, olumsuz ve uygunsuz bir kavram olmaktan çıkıp, insanlarda olması istenilen olumlu ve erdemli bir meziyet olarak görülmeye başlanmıştır (Ruch, 1998).

Genel tanımlama girişimlerindense, mizah anlayışı (sense of humor), mizah üretimi (humor production) ve mizah idraki (humor appreciation) gibi mizahla ilişkili olan temel kavramları açıklamak, mizahın çok boyutlu ve kapsamlı yapısını anlayabilmek ve kavramı daha iyi irdeleyebilmek açısından daha işlevsel sonuçlar verecektir (Martin ve Lefcourt, 1983). Mizah idraki (humor appreciation), çevredeki mizahi olan durumları görebilme yeteneği olarak tanımlanabilmektedir. Aynı olayları yaşayan ya da aynı durumda olan farklı bireyler mizah idraklerindeki farklılığa göre o durumdaki mizahı görebilirler ya da göremeyebilirler. Bu farklılık mizahın bilişsel yönünü ön plana çıkarmaktadır. Her iki kişi de durumu mizah olarak algılasa bile, farklı oranlarda ya da şekillerde farklı mizahi algılar oluşturabilirler. Charlie Chaplin'in Hitleri canlandığı ünlü sahnelerinden birinde balondan yapılmış bir dünya haritasını sektirmesi ve sonunda patlatması bilişsel bir süreç sonucunda Hitler'in yaptıkları ile

eşleştirildiğinde mizahi bir tepkiye dönüşebilir. Ancak Hitler'i tanımayan bir çocuk bu bağlantıyı kuramayacağından buradaki mizahi durumu göremeyebilir.

Mizah üretebilme (humor production) ise, farklı durumlar içerisinde mizahi davranışlarda ve mizahi etkinliklerde bulunabilme eğilimi olarak tanımlanabilir (Martin, 1998). Bazı insanlar olayların ve durumların içerdiği zıtlıkları ya da uyumsuzlukları fark ederek onları mizahi bir şekilde kendilerinin ya da çevrelerindeki insanların etkileneceği bir şekilde yaşantıya dönüştürürler. Günlük hayatta tanıdığımız birçok kişiyi mizah üretebilmelerindeki yetilerine göre sıralayabilir ya da değerlendirebiliriz. Bazı insanlar diğerlerine göre daha sık mizahi yaşantı üretme eğiliminde olabilirler. Yine üretilen mizah, zenginlik, derinlik, komiklik, seviye vb. niteleyici ölçümlerle de birlikte anılabilir.

Mizah anlayışı (sense of humor) ise, bir kişinin komik olan herhangi bir şeyi görebilme, algılayabilme ve anlatabilme yeteneği, komik bulduğu şeylerin türü, mizahı yaşayış ve ifade edişi ve gündelik yaşamda verdiği mizah tepkilerinin sıklığı gibi bireysel farklılıkların yaşandığı bir olgudur (Ruch, 1998). Bir kişi izlediği filmdeki hareket komedisine- örneğin aktörün muza basıp düşmesine- gülerken diğeri aynı filmdeki durum komedisine- örneğin aktörün sabahdan beri başına muzla ilgili işler gelmesine- güler. Aynı şeye gülüyor olsalar bile, güldükleri durumları farklı seviyelerde komik bulabilirler. Durumlara verdikleri fiziksel tepkiler de farklılık gösterebilir. Seçilen mizah türü de farklı olabilir. Bireyler farklı mizahçılara gülebilirler. Kimileri nispeten daha saygılı ve seviyeli olan bir komedi türünü beğenirken - örneğin Beyazıt Öztürk- , kimileri daha saldırgan ve kırıcı, ancak yer yer daha gerçekçi olan bir komedi türünü beğenebilir –örneğin Okan Bayülgen-.

Çoğunlukla kişiler arası ilişkiler içerisinde oluşan mizah, bir kişilik özelliği olarak da görülmektedir. Türkçe'ye Arapça'dan geçen "mizah" kelimesinin karakter anlamına gelen mizaç ile benzerlik göstermektedir. Kişilerin nasıl bir insan olduğundan bahsederken mizah ve mizahla ilişkili kavramlardan yararlanırız. Bireylerin mizah ile ilgili tutumları, kişilik özelliklerini tanımlarken sıklıkla kullandığımız niteliklerden birisidir. Bir kişinin mizah anlayışına sahip olup olmadığı bilgisinden yola çıkarak kişinin diğer özellikleri hakkında düşünceler geliştirilebilir. Red House Sözlüğü (1966) mizahı (humor) "Mizaç, tabiat, huy, halet." olarak tanımlamaktadır. Mizah bir kişilik özelliği olarak ele alınabilir (Martin vd., 2003).

Günlük hayatımızda da her ne kadar insanların bazı tutum ve davranışları mizah ve benzeri kelimelerle nitelese de mizah duygusu, mizah, mizah anlayışı gibi kavramların

tanımını yapmakta zorlanırız. Herkes iyi tanıdığı bir bireyin mizah anlayışına sahip olup olmadığını ya da nasıl ve ne derece sahip olduğunu bir şekilde yorumlaya bile bunu tam olarak tanımlayamadığı farklı gözlem ve düşüncelere dayandırır. Birinin mizah anlayışına sahip olup olmaması ile ilgili genel geçer bir kıstas ve tanımlama yapmak güçtür. Bu tür bir söylemle ne kast edildiği herkes için açık ve ortak değildir. Bir kişinin mizah anlayışı olduğu söylendiğinde ne kast edildiğinde yönelik olarak Eysenck (1972) üç temel olası anlamdan bahsetmektedir: 1. Kişinin bizim güldüğümüz şeylere gülüyor olduğunu (konformist anlam), yani kişinin bizim mizahi anlayışımıza benzer bir mizahi anlayışı olması. 2. Kişinin kolayca ve oldukça fazla gülmeye eğilimlendiğini (niceliksel anlam), yani kişinin mizahi uyarılara sıklıkla büyük tepkiler verdiği, durum ne olursa olsun sıklıkla mizahi yaşantılar içerisinde girebildiği ve bunu fiziksel tepkiler yoluyla da sıklıkla sergilediği. 3. Kişinin komik hikâyeler anlatarak komik şeyler söyleyerek ve bu yolla başkalarını etkileyerek çok fazla güldürdüğünü (üretici anlam), sıklıkla mizahi üretimde bulunduğunu ve bununla diğer kişileri de bu yaşantıya dâhil ettiğini anlayabiliriz. Kişinin mizah anlayışına sahip olup olmadığı üzerine yaptığımız saptama bu üç anlamdan sadece biri ya da ikisi üzerine odaklanarak verdiğimiz bir karar olabilir. Bu üç anlamdan hangisinin ne oranda kast edildiği, ya da bahsedilen seviyenin üç anlam için de ortak olup olmadığı konusunda Eysenck (1972), bu üç anlamın ilişkili olması gerekmediğini belirtmiştir.

Eysenck'in listesini geliştiren Hehl ve Ruch (1985, Akt., Martin, 1998), bireylerin mizah anlayışı bakımından farklılık göstermesini şu dinamiklerle ilişkilendirmiştir: (1) bireylerin mizahi uyarılarına anlama ve kavrayabilme dereceleri; (2) mizahi ve mizahi tepkilerini hem niteliksel hem de niceliksel olarak ifade etme biçimleri; (3) mizahi yorumlar ve algılamalar üretebilme yetenekleri; (4) farklı tipteki şakaları, karikatürleri ya da diğer mizahi materyalleri değerlendirmeleri; (5) kendilerini güldüren kaynakları etkin biçimde arama dereceleri, (6) mizahi yaşantılar, fıkralar ve komik olaylar ile ilgili hafızaları; (7) mizahi, bir baş etme mekanizması olarak kullanma eğilimleri.

Martin ve diğerleri (2003), mizah duygusunun tek boyutlu bir yapı yerine çok yönlü bir yapı olarak açıklanması gerektiğini vurgulamışlardır. Mizah duygusu dendiğinde kişilerin şakaları anlama hatırlama ve yeniden üretme yeteneği düşünülebildiğine göre Mizah duygusunun bilişsel bir yetenek olduğundan söz edilebilir. Mizah duygusu aynı zamanda estetik bir tepkidir. Kişiler bazı mizah materyallerinden hoşlanırken bazılarından hoşlanmazlar. Bu konuda bireylerin farklı seçicilikte olması olasıdır. Bazen insanlarda gözlemlediğimiz

alışkanlık haline gelmiş, sık sık gülmek, şakalaşmak ve eğlenmek gibi davranış kalıpları da mizah anlayışının bir boyutudur. Kişinin genel duygu durumu ile ilgili karakter özelliği (neşeli olmaya alışkanlık) ya da mizaha karşı geliştirdiği tutum da birer boyut olarak adlandırılabilir. Son olarak bireyin sıkıntılı durumlar karşısında mizahi bakış açısını sürdürerek mizahı başa çıkma stratejisi ya da savunma mekanizması olarak kullanmasından söz edilebilir.

2.1.1. Mizah Kuramları

Mizahı açıklamak amacıyla çok sayıda kuram geliştirilmiştir. Eflatun'dan Morreall'e birçok kuramcı, filozof ve bilim adamı mizah üzerine kapsamlı kuramlar geliştirmişlerdir. Bu teorilerin çoğu mizah anlayışı ve mizah yaşantılarındaki bireysel farklılıklardan daha çok mizahın ne tür bilişsel, duygusal ve güdüsel süreçler içerdiğine odaklanmışlardır (Martin, 1998). Çalışmanın bu bölümünde, bir kavram olarak mizahı açıklamak üzere birçok kurama yer verilirken, çalışmanın amacına paralel olarak bu kuramlardan bireysel farklılıkları açıklamada en çok yardımcı olabilecek olan üstünlük kuramlarına, psikoanalitik kurama ve uyumsuzluk kuramlarına yer verilecektir.

2.1.1.1. Üstünlük Kuramları (Superiority Theories)

En eski ve en yaygın mizah kuramı olan üstünlük kuramı, mizah deneyiminin temelini, diğer insanların aptalca hareketleri ile dalga geçmeyi, alay etmeyi ve gülmeyi koyar. Üstünlük kuramına göre, kendimizi diğerlerine göre daha az aptal, daha az şanssız, daha az çirkin ve daha az güçsüz bulmak bizi sevindirir. Kuramın özünde insanların, diğer insanlar (ya da durumlar) karşısında yaşadıkları zafer ya da üstünlük duygusunun gülmenin nedeni olması vardır (Keith-Spiegel, 1972).

Hobbes (2004)'a göre kişiler, yetersizlik, çirkinlik ve sakarlık gibi şanssızlıkları olan, kendilerinden daha kötü durumdaki diğer insanları gördükçe, kendilerinde böyle bir durum olmadığı için ani bir sevinç ve gurur yaşayarak gülme edimi ortaya çıkarırlar. Bu durum sadece kişinin kendisini başkaları ile değil, kendisi ile de karşılaştırdığında ortaya çıkabilir. Kişi, daha önceki bir durumunda şimdikinden daha zayıf ve yetersiz ise kendisi o durumuyla karşılaştırıp bir yücelik duygusu yaşayabilir. Bu duygu gülmenin kaynağını oluşturur. Hobbes'un mizaha yaklaşımı mizahı olumsuz bir kavram olarak ele alan yaklaşımlarla uyum içindedir. Mizah kişinin karakterine zarar verebilir ve erdemli ve hoş karşılanan bir kavram değildir. "Anî sevinç, gülme denilen yüz hareketlerine yol açan duygu olup, ya kişinin kendini

mutlu eden anlık bir hareketi nedeniyle ya da başka birinde yanlış bir şey görmesi nedeniyle ortaya çıkar ki, bu ikinci durumda, kişi o yanlış şeyin kendisinde bulunmadığına sevinip memnun olur. Bu, en fazla, kendilerinde fazla bir yetenek olmadığının farkında olan ve başkalarının hatalarını gözleyerek kendilerini memnun etmek mecburiyetinde olan kişilerde bulunur " (Hobbes, 2004, s.52).

Morreall (1997) kitabında, gülmeyi evrimsel bir temelde inceleyen Ludovici (1932) ve Rapp'ın (1951) görüşlerini aktarır. Ludovici (1932, Akt. Morreall, 1997, s.12), gülmeyi evrimsel bir temelde, saldırganlık ve meydan okumayla ilişkilendirir. Köpeklerin saldırgan davranışlarında olduğu gibi, gülerken dişlerin görünmesi, bir kişinin meydan okuma ya da fiziksel cesaretini kanıtlama yoludur. "Gülme temelinde, bir düşmana fiziksel bir meydan okuma ya da bir gözdağıdır. Gülme, herhangi bir duruma, düşmana ondan daha güçlü ve daha iyi uyum sağladığımızı anlatma yolumuzdur. Birisi bize güldüğünde kendimizi korkmuş hissederiz, tıpkı bir hayvanın ağzını açıp bize dişlerini göstermesi gibi, çünkü gülen kişi kendisini, kendisine meydan okuyan bir düşmanın yerine koyar.

Rapp (1951, Akt., Morreall, 1997) 'a göre gülme ilkel bir davranıştır. Temellerini çok eski zamanlardan alır. Gülme, büyük bir olasılıkla, daha insanların dili keşfetmediği ve henüz konuşmadığı zamanlarda kazandığı zaferlere verdiği bir tür tepkidir. Üstelik bu eylem tek başınalıktan kurtulup diğer savaşçılarında katılımı ile bir ritüel edasıyla gerçekleşebilir. İnsan kendi kendine gülmesi bile aslında üstünlük duygusuyla ilişkilidir. Daha önceki bir durumumuzun şimdikinden daha yetersiz ya da kötü olması gülmenin sebebidir. Bir başka deyişle insan kendisini kendisiyle karşılaştırır. Gülen taraf, güldüren tarafa yabancılaşmıştır.

Üstünlük kuramının sınırlılığı üzerine eleştiriler yapılmıştır. Kuram alaycı, saldırgan, düşmanlık barındıran ve meydan okuyan mizahi yaşantıları, kaynakları ile birlikte irdelemiştir. Ancak insanların karşılaştırma yaparak başkalarının yetersizliklerine ya da kendi üstünlüklerine gülmediği, daha olumlu mizah çeşitlerine değinmemiştir. İnsanlar duydukları rahatlama, kurtuldukları endişe vb. nedenlerle ya da sosyalleşmek amacıyla mizahi yaşantılar üretebilirler.

Üstünlük kuramı mizahın saldırgan, alaycı, aşağılayıcı vb. olumsuz yanları da olduğu ile ilgili savı destekleyen önermeler içerdiği gibi sadece gülmenin nedeni üzerinde durmayıp mizahın sosyal hayattaki kullanılış nedenleri üzerine de bu tutumu geliştirir. Bu teorinin en

eski mizah teorilerinden olması ve çalışmanın başlarında belirtildiği gibi o zamanlarda mizaha yaklaşımın çok olumlu olmaması da bu durumun oluşumunda etkilidir.

2.1.1.2. Psikoanalitik Kuram (Psychoanalytic Theory)

Freud, mizah kuramına ilişkin düşüncelerini ve temel çalışmalarını iki eserinde yoğun olarak ortaya koymuştur. Bunlardan ilki "Espriler ve Bilinç Dışı ile İlişkileri" (*Jokes and Their Relation to the Unconscious*) isimli kitabı diğeri ise "mizah" başlıklı makalesidir. Freud (1998) kitabında, gülme ve neşeli olma ile ilgili üç tür kavramın ayırımı ve incelemesini yapar: Şaka (espri), komik (gülünç) ve mizah.

Şakalar, insanların normalde ifade edemedikleri ve bilinçaltında hapsedtikleri saldırganlık ve cinsellik gibi dürtüleri kelimelerle oynayarak ifade etmelerine olanak sağlayan araçlardır. Şakalar ya da espriler aracılığı ile baskılar ve eleştirilerce yasaklanmış olanlar yapılabılır ve doyum sağlanır (Freud, 1998). Günlük hayatta, insanların birbirlerini güldürme amaçlı anlattıkları hikâyelerin, fıkraların ya da şakalaşmaların sıklıkla, normalde içinde mizahi öğeler bulundurmaması halinde anlatılamayacak ya da söylenmesi uygun olmayacak şeyler olduğuna şahit oluruz. Sosyal ortamda mizah unsuru, seviyesiz ya da kötü niyetli bir davranış bazen kötü niyetli değilmiş gibi göstermeye ya da daha meşru bir hale getirmeye yardımcı olabilir.

İnsanların içinde buldukları sosyal ortamlar onların çocuksu, cinsel ve saldırgan davranışların doğrudan ortaya çıkmasını engeller. Süper ego bu konuda bir denetçi gibi çalışır. Ancak şakalar bunların ortaya çıkabilmesi için süper egoyu aldatıcı bir işlev görür (Keith-Spiegel, 1972).

Freud şakaların, bir kişinin normal bir biçimde ifade edemediği, bilinçaltında yatan saldırgan ve cinsel içtepilerine izin veren bilinçaltı tekniklerin kullanımı olduğunu ileri sürmektedir. Bir başka deyişle espriler, bireyin, normalde bastırılacak olan cinsel ve saldırgan duygularını ifade etmesine izin veren bir takım teknikleri kapsar (Martin, 1998). Bu yönüyle bireyin iç baskıdan kurtulmasından kaynaklanan bir rahatlamadan söz edilebilir. Normal bu tür bir amaç ve eğilim içerisinde olmayan insanlar birbirlerine doğrudan, hiç bir mizahi unsur olmadan cinsel içerikli anekdotlar anlatmazlar. Oysa samimi arkadaşların gün içerisinde birbiriyle birçok cinsel içerikli konuşma yaptığını rastlanabilir. Çünkü bu konuşmalar içerisinde

mizah unsuru barındırmaktadır ve bulundurmadığında anlaşılacağı anlamdan çok uzak ve olumlu bir algı oluştururlar.

Freud'a (1998) göre komik, kişinin bir amacı için kullanmak üzere ayırdığı enerjisi ile gerçekten kullandığı enerji arasındaki farktan dolayı ortaya çıkar. Kişinin amacı için kullanmaya ihtiyaç duymadığı enerji gülmeye dönüşmüştür.

Esprilerden ve gülünçten ayrı bir kategori olarak mizahi haz, duygu harcamasındaki tasarruftan doğar. Acıma duygusundan tasarruf, mizahi hazzın en sık kullanılan kaynaklarından biridir. Bu yönüyle psikoanalitik kuram, üstünlük kuramını destekler niteliktedir. Mizah türü, mizahın lehine tasarruf edilen duygunun doğasına göre olağanüstü değişiklik gösterir (Freud, 1998). Bu da bir bakıma insanların farklı nitelik ve amaçlarda mizahi yaşantılar geliştirmesini mizahın kaynağının farklı duygular olmasıyla açıklayan bir yaklaşımdır.

Özetle, Freud, espri yaparken, bastırılmış veya yasaklanmış duygu ve düşünceler için kullanılacak olan enerjiyi, komik durumlara tepki verirken düşünmek için kullanmadığımız fazla enerjiyi, mizah için ise, duygularımızca kullanılmayan enerjiyi harcadığımızı söylemektedir (Freud, 1998).

Bu yaklaşım, duyguların mizah üretimiyle ne denli içli dışlı olduğuyla ilgili bilgi verir. Mizahın saldırgan ya da kendini aşağılayıcı şekillerde nasıl ortaya çıkabileceğine ve bu çıktılarının ne tür kaynaklardan doğabileceğine dair getirdiği açıklamalarla da çalışmanın amacı doğrultusunda düşünce geliştirmeye yardımcı olabilir.

2.1.1.3. Uyumsuzluk Kuramları (Incongruity Theories)

Uyumsuzluk kuramları mizahı daha çok bilişsel yönüyle ele alır. Schopenhauer (1819, Akt., Keith-Spiegel, 1972)'a göre gülme uyumsuzluğun sonucu ve ifadesidir. Düşünce ve algı arasındaki bir çelişki uyumsuzluğu da beraberinde getirir. Gülmenin temelinde algının düşünce üzerindeki doğruluğunun gerçekleşmesinden kaynaklanan haz vardır. Birbiriyle ilişkili olduğunu düşündüğümüz kavramlar ya da nesnelere arasındaki uyumsuzluğun aniden algılanması gülmeye neden olur. Bir şey hakkında daha önceden kurduğumuz gerçeklik algısı ile o şeyin o anda uyandırdığı fikir arasındaki uyumsuzluk mizahi durumu yaratır. Örneğin bir yetişkin gibi giyinen ve davranan küçük bir çocuğun komik olması davranış ve giyimiyle

yetişkin bir insanı hatırlattığı halde gerçek durumuyla bununla uyum içinde olmamasından kaynaklanır. Bir köpeği kovalayan kedinin komik olarak algılanması da bununla ilgilidir.

İnsanların hayatta karşılaştıkları olumsuz durumlar karşısında verdikleri tepkiler farklılık arz eder. Bazı insanların bu tür olaylarla diğerlerine göre daha kolay baş etmelerinin hatta bazen bu olayları gülerек karşılamalarının temelinde, olaylara karşı farklı bakış açıları geliştirebilme güçleri vardır. Beklenenin dışında gelişen bir olay her ne kadar olumsuz bir durum yaratsa da farklı bir açıdan bakıldığında aslında hiç de ilk algılandığı gibi olmadığını görülmesi mizahi bir haz yaratır ve genellikle gülmeyi de beraberinde getirir. Bir başka deyişle, sıradan bir şekilde algılanan bir duygu ya da düşünce aniden farklı bir şekilde algılanmaya başlar ve eski algı gülmeye neden olur (Martin, 1998).

Nesnelerin ve olayların arasında belirli anlamsal kalıpların bulunduğu düzenli bir dünyada kişiler belirli deneyimler ve beklentiler geliştirirler. Daha önceki deneyimlerinden dolayı kurduğu neden sonuç ilişkileri ışığında, oluşan olaylar üzerinde bir beklentiye sahip olurlar. Bu bir tür kalıp ya da mekanizmadır. Kişinin kafasındaki bu beklenti kalıplarını bozmak uyumsuzluğu ortaya çıkarır. Bu kalıbın beklenilenin dışında gelişmelerle bozulması ve bu bozulmanın ani idraki, insanda gülme eylemini oluşturur. Güldüğümüz durumlar uyumsuzluklarla karşılaştığımızda ortaya çıkar (Morreall, 1997).

Mizah üretirken çok sık kullanılan kelime oyunları da uyumsuzluk yaratma güçleri ile mizahla ilişkilendirilmişlerdir. Birden fazla anlam taşıyan kelimelerin ya da sözcük oyunlarının değişik algılar yaratacak şekilde kullanılması ile oluşturulan uyumsuzluk dinleyicinin aklının karışmasına neden olur. Bu karışıklık çözümlenip yeni bir anlam yarattığında yerini hoş bir hazza bırakır ve gülme oluşur (Kuhlman, 1984).

Martin (1998)'e göre uyumsuzluk teorilerinin bireyler arası farkları açıklar nitelikte olması, bireylerin mizahın oluşum süreciyle ilişkili birçok değişken yönünden birbirinden farklı olmasından kaynaklanır. Kişilerin belirsizliğe tahammül seviyeleri birbirinden farklıdır. Bilişsel karmaşıklıkları çözümlenmekten duydukları hazlar da değişik seviyelerde olacaktır. Bilişsel karmaşıklığın seviyesi de kişinin kapasitesi ve beğenisi ile ilişkili olarak önemlidir. Kişilerin beğendikleri mizahın karmaşıklık seviyesi bu tür değişkenlerle ilişkilidir. Daha çok bilişsel karmaşıklığa tahammül edebilen ve bu karmaşıklığın çözümünden hoşlanan bireyler daha karmaşık mizahtan hoşlanabilirler.

2.1.2. Mizah Tarzları

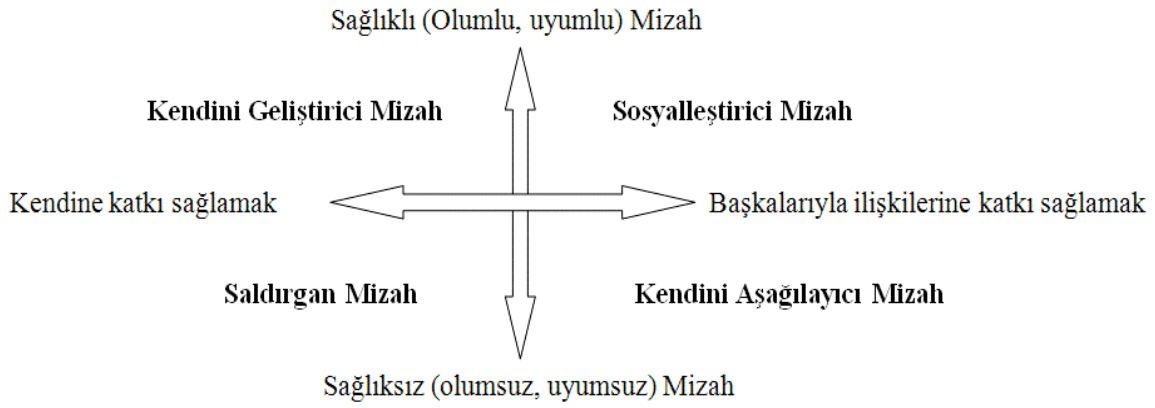
Çalışmanın mizahın tanımının yapılması ile ilgili bölümünde de mizah kuramlarının tartışıldığı bölümde de göze çarpan gerçek, mizahın olumlu yanlarının olduğu gibi olumsuz yanlarının da var olduğudur. Mizahın uzun yıllar olumsuz bir kavram gibi anılmasından sonra günümüzde sahip olunmak istenen bir erdeme dönüştüğüne ve bazı bilim adamı ve düşünürlerin mizahı hayatı kolaylaştıran yararlı bir unsur olarak görürken bazılarının mizahın karanlık yönlerine de eğildiğine çalışmanın daha önceki bölümlerinde değinilmiştir.

Mizah, uzun süre çok yönlü bir yapı olarak ele alınmadan sadece olumlu yönlerinin olduğu varsayımıyla ele alınmıştır. Bunun sonucu olarak mizah konusunda yapılan çalışmalar genellikle mizahın olumlu bazı değişkenlerle olumlu yönde ilişkide olacağı hipotezlerinden yola çıkmış ancak sonuçlar umulanla ya eşleşmemiş ya da beklendiği kadar güçlü sonuçlara ulaşamamıştır. Bu durum uyumlu mizahın artı yöndeki sonuçları ile uyumsuz mizahın eksi yöndeki sonuçları birbirlerinin etkisi nötr bir sonuca doğru çekmiş olmasıyla açıklanabilir. Mizahı sadece olumlu mizah olarak sınırlandıran anlayış beklediği sonuçlarla karşılaşmayınca şaşkınlığa uğramıştır (Martin vd., 2003).

Bu durumu Kuiper ve diğerleri (2004) çalışmalarında fark etmiş ve mizah duygusunun olumlu sağlık değişkenleri ile daha önceden sanıldığı gibi olumlu yönde bir ilişkide olmayabileceğini öne sürmüşlerdir. Mizahın daha önce kabul edildiği gibi tek boyutlu bir değişken olmadığı, çok boyutlu bir yapı teşkil ettiği ve mizah duygusunun olumlu yönlerinin psikolojik değişkenlerle olumlu ilişkide olmasının yanında olumsuz yönlerinin bu ilişkiye zarar verebilecek ters bir etki yaratabileceğini vurgulamışlardır. Bu göz ardı edilen durumun söz edilen yanlış yorumlamaların ve beklentilerin sebebi olabileceğini ifade etmişlerdir.

Kazarian ve Martin (2004) de bu farkındalıkla yaptıkları bir çalışmada mizahın olumlu tarzları ile algılanan sağlık ve psikolojik iyi olma arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Sözü geçen araştırmada da kullanılan, olumlu ve olumsuz mizahı ayırt eden ve bununla birlikte bireysel farklılıkları da belirleme amacını güden Mizah Tarzları Ölçeği (Humor Styles Questionnaire) Martin ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmanın öne sürdüğü mizah duygusu modeli günlük yaşamda mizah kullanımının olumlu ve olumsuz yönlerini ve mizah kullanımındaki bireysel farklılıkları iki ana ayırım ekseninde açıklar ve buradan dört farklı mizah tarzı üretir. Bireylerin mizahı kullanma amacı modeldeki ilk

ayrımdır. Bireyler temelde mizahı ya kendilerine ya da başkaları ile olan ilişkilerine katkı sağlamak amacıyla kullanırlar. Kişiler mizahı, bir baş etme mekanizması, savunma silahı, olaylar üzerinde perspektif geliştirme aracı olarak kendisine katkıda bulunmaya yönelik kullanabileceği gibi; kişiler arası iletişimi kolaylaştırmak, çatışmaları azaltmak, başkalarının kendilerini iyi hissetmesini sağlamak gibi başkalarıyla olan ilişkilerine katkı sağlamak amaçlı da kullanabilirler (Martin vd., 2003). Sağlıklı ve sağlıksız mizah ayrımı modeldeki ikinci eksen oluşturur. Kişilerin mizahı hoşgörülü, kendilerini ve başkalarını kabul edici, iyiliksever bir şekilde kullanmaları sağlıklı mizah; yaralayıcı, kendisine ve diğerlerine zarar verici bir biçimde kullanmaları ise sağlıksız mizah olarak tanımlanmıştır.



Şekil 1: Ayrım Eksenleri ve Mizah Tarzları

Bu ayrımlar günlük yaşamda mizahın kullanımındaki kişisel farklılıkları açıklayan dört farklı tarz ortaya çıkarır. Martin ve diğerleri (2003) bu modele bağlı olarak ikisi uyumlu ikisi uyumsuz olmak üzere dört farklı mizah tarzı tanımlamışlardır. Bunlardan birincisi olumlu mizahı ve kendisine katkıda bulunma amacını birleştiren "Kendini Geliştirici Mizah" tarzıdır. Kişiler mizahı kendisine katkıda bulunma amacıyla hoşgörülü ve başkalarına zarar vermeyecek bir biçimde kullanabileceği gibi aynı amaçla diğerlerinin aleyhine ve onların zarar görmesi pahasına da kullanılabilir. Bu tür mizah kullanımına ise "Saldırgan Mizah" denir. Başka bir deyişle saldırgan mizah tarzı, bireylerin kendi üstünlük ve haz duyguları ile ilgili olarak kendi gereksinimlerini karşılamak için diğer kişiler hakkında mizahı toplumsal olarak uygun olmayan bir biçimde kullanmasıdır. Bu mizah tarzı, diğer kişilerle alay etmeyi, dalga geçmeyi, yerici veya küçük düşürücü mizahı içermektedir. Mizahın kişiler tarafından

başkalarıyla ilişkilerine katkıda bulunmak amacıyla kullanılması da sağlıklı ve sağlıksız mizah ile birleştiğinde iki farklı mizah tarzı oluşturur. Bu amaçla kişinin mizahı, olumlu ve sağlıklı bir şekilde, kendisini ve başkalarını kabul edici ve hoşgörülü bir biçimde kullanması, “Sosyalleştirici Mizah” tarzı olarak tanımlanacaktır. Kişi başkalarıyla ilişkilerine katkıda bulunmak amacıyla mizahı kendi aleyhine ve kendisine zarar verici biçimde kullanırsa bu “Kendini Aşağılayıcı Mizah” tarzı olarak adlandırılmaktadır. Bu mizah tarzı, bireylerin diğer kişileri güldürmek için kendisini sürekli mizahi bir biçimde kötülemesi, aşağılaması ve yermesi gibi davranışları içermektedir. Bu boyut, bireyin, kendisini aşırı derecede yerdiği mizah tarzını, onay kazanmanın veya kendini sevdirmenin bir yöntemi olarak kendi aleyhinde gülünç şeyler söyleyerek ya da yaparak başkalarını eğlendirmeye çalışmasını, diğerlerinin mizahının maskarası olmayı kabul etmesini, küçük düşürüldüğünde veya kendisi ile alay edildiğinde başkalarıyla birlikte gülmesini kapsamaktadır (Yerlikaya, 2003).

2.1.2.1. Kendini Geliştirici Mizah (Self-Enhancing Humor)

Mizahın kişisel, kişinin kendisine yönelik, intrapsişik bir şekilde kullanıldığı sağlıklı yani uyumlu mizah kategorisinde yer alan tarzıdır. Bu tür mizah kullanımıyla kişiler başkalarının ihtiyaçlarını da hiçe saymadan kendilerine çeşitli faydalar sağlarlar. Olumsuz duyguları azaltma, olumsuz durumlarla daha kolay baş edebilme, sorunlar üzerine farklı bakış açıları geliştirerek strese karşı koyma gibi hayatı kolaylaştıran, olumsuz duyguları azaltan kendini geliştirici mizah, başkaları ile paylaşılmaya gerek kalmadan kişinin kendi kendine yaşayabildiği, kendi algısıyla ilgili olan bir özellik arz eder (Martin vd., 2003). Bu mizah tarzının kullanılması bireylerin mizahı sadece sosyal ortamlardaki mizahi görüşlerini ve beğenilirliklerini devam ettirmek amacıyla kullanmasından farklıdır. Bireyler mizah kullanımlarına kimse tanık olmasa da, tek başınayken de, mizahı hayatın zorluklarına, strese ve uyuşmazlıklara karşı bir savunma silahı olarak kullanma alışkanlığındadırlar (Kazarian ve Martin, 2004). Bazı insanlar yaşamın zorlayıcı sorunları karşısında mizahi bir perspektif takınarak aynı durumda depresyon, üzüntü, kaygı gibi olumsuz duygular yaşayan insanlara göre bu tür durumlardan çok daha az etkilenirler. Hatta bazen olayların içindeki uyuşmazlıkları seçerek sıklıkla eğlenme eğiliminde olmayı başarırlar. Bu yönüyle kendini geliştirici mizah insanların duygularını yönetme ya da baş etme mekanizmaları geliştirme davranışı ile ilgilidir (Martin vd., 1993).

Örneğin iki tane arabaya sahip bir çift, sabah evden farklı işlere gitmek üzere çıkarken alacakları araçlar konusunda tartışır ve ardından istenmeyen arabayı alan eş kaza yapar. Kazayı sadece maddi kayıpla atlatan bu kişi, kazadan bir süre sonra olumsuz duygular içerisine girip pek de sonuç vermeyecek düşüncelere dalmak yerine sabah eşinin ona zorla kendi arabasını verdiğini ve eşini ilk gördüğünde bununla ilgili yapacağı espriyi düşünerek kendisini rahatlatılabilir. Bu yaklaşım onun, hem daha az olumsuz duygu yaşamasını, hem daha soğukkanlı hareket edebilmesini hem de eşini daha az üzerek olayı paylaşabilmesini sağlayacaktır.

Olumsuz durumlar karşısında mizahi bir tutum takınma yoluyla strese ve olumsuz duygulara karşı koyan bu tarz, dışa dönüklük, neşeli olma, iyimserlik, özgüven, psikolojik iyilik ve sosyal tatmin ile olumlu yönde ilişkilidir. Depresyon, kaygı, ciddiyet (seriousness) ve kötü ruh hali (bad mood) ile ise olumsuz yönde ilişkilidir (Martin vd., 2003).

2.1.2.2. Sosyalleştirici Mizah (Affiliative Humor)

Bu tarz için, hem Mizah Tarzları Ölçeği (Humor Styles Questionnaire)'ni orijinalinden Türkçe'ye çeviren araştırmacılar hem de sonrasında bu konuda çalışmalar yürüten bilim insanları "katılımcı mizah" ismini kullanmışlardır. Ancak bu çalışmada "Sosyalleştirici Mizah" isminin kullanılması daha uygun görülmüştür. Kişinin başkaları ile olan ilişkilerine katkıda bulunmak, sosyal beğenilirliğini arttırmak gibi amaçlar için mizahı kişiler arası bir boyutta yaşadığı tarzıdır. Bu mizah tarzını kullanan birey kendi ihtiyaçlarını göz ardı etmeden başkaları üzerine odaklanır. Sosyalleştirici mizah (affiliative humor) uyumlu mizah türlerinden biridir. Mizahın birey tarafından kendine ve de diğerlerine saygılı bir biçimde kişiler arası ilişki ve etkileşimleri geliştirici biçimde kullanılmasını ifade eder. Bu mizah tarzına sahip bireyler, çevrelerindeki insanları eğlendirici, güldürücü ve rahatlatıcı sözler söyleme, şaka ve espriler yapma, bu yolla insan ilişkilerini kolaylaştırma ve kişiler arası gerilimleri azaltma davranışı gösterirler (Martin vd., 2003).

Kişinin, bir arkadaşının bir spor dalındaki beşinci kez birinciliğini kutladıkları bir parti ortamında "Eh senin kupalar da bir kahve takımı oldu galiba artık" şeklinde bir mizahi söylemde bulunması eğer oradakilerin gülüp eğlenmesini, kupayı alan kişinin kendini daha iyi hissetmesini ve şakayı yapanında sosyal beğenilirliğini arttırmayı amaçlıyorsa bu mizahi yaşantı sosyalleştirici mizah olarak tanımlanabilir.

Sosyalleştirici mizah, sosyal ilişkilerde çarkları yağlayıcı rolünü üstlenen bir tolerans aracı olarak kullanılır. Sosyalleştirici mizah, düşmanlık, saldırganlık ve zarar verme amacı içermez. Hoşgörülüdür. Bireyi kendisini ve karşısındakini kabul etmesi ve hoş görmesi esastır. Kişiler arası çekiciliği ve bağlılığı geliştirir.

Sosyalleştirici mizah tahmin edilebileceği gibi dışa dönüklük ve yeniliklere açıklık ile yüksek bir olumlu ilişki içindedir. Neşeli olma, özgüven, psikolojik iyilik, sosyal yakınlık (social intimacy), feminenlik diğer olumlu ilişki içinde olduğu kavramlardır. Depresyon, kaygı, ciddiyet (seriousness), kötü ruh hali (bad mood) ile olumsuz yönde ilişkilidir (Martin vd., 2003).

2.1.2.3. Saldırgan Mizah (Aggressive Humor)

Olumsuz mizah tarzlarından olan saldırgan mizah, kişinin yalnızca kendi çıkar ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mizahı başkaları hakkında sosyal açıdan uygun olmayan bir biçimde kullanmasıdır. Bu mizah tarzı genel olarak, mizahın başkaları üzerindeki etkisi dikkate alınmaksızın, aşağılayıcı, alay edici, dalga geçici, yerici ya da küçük düşürücü bir şekilde kullanılmasıyla ilişkilidir (Martin vd., 2003). Sosyal ortamlarda, bu mizah türünün bireylerin kişisel hırsları doğrultusunda, bir silah olarak kullanıldığına sıklıkla şahit olabiliriz. Bu silah, da başka türlü ifade edildiğinde çok daha çirkin olarak görülebilecek düşüncelerin, daha kabul edilebilir, daha meşru ya da daha az göze batan şekilde ortaya konabilmesine imkân sağlar. İnsanlar tartıştıkları kişiyi ya da rakibini, zor duruma düşürmek, aşağılamak, güçsüzleştirmek ya da göreceli olarak daha güçlü hale gelebilmek için saldırgan mizaha başvurabilirler (Zelvys, 1990). Bazen bireyler, buldukları sosyal ortamda sıklıkla yaptıkları saldırgan mizahla bir tür güç kazanırlar. Diğer insanlar onların bu eylemlerinin muhatabı olmamak için onlarla iyi geçinmek ya da alttan almak gibi tutumlar geliştirirler. Bireylerin mizahı, dalga geçme ya da aşağılama tehdidi ile diğerlerinin davranışını kendi çıkarlarına uygun biçimde yönetmek için kullanması da saldırgan mizah kapsamındadır (Janes ve Olson, 2000).

İş ortamında bir çalışanın, diğerlerinin ilgisini kendisinden daha çok çektiği için kıskandığı başka bir çalışan için, "Selma Hanım, bu gün etek giymeyi unutmuşsunuz galiba!" şeklinde bir cümle kurması, saldırgan mizahı kullanımına örnek olabilir. Burada çalışan, arkadaşının giydiği eteğin kısıllığını abartarak, onu zor duruma düşürmek, rencide etmek ya da aşağılamak amacındadır.

İş hayatında da bireyler, kendi kusurlarını örtmek için, rakip olarak gördükleri diğer kişilerin güçsüzlüklerini ya da fiziksel kusurlarını bularak alay etme ve kendilerini rahatlatma eğilimi içinde olabilirler. Bu durum da kişinin mizahı kendisine katkı sağlamak için başkalarının aleyhinde kullanmasına örnek olarak gösterilebilir. İnsanlar kendilerine yapılan saldırılara karşı koymak için de saldırgan mizahı kullanabilirler. Bu yolla hem tartışılan konuda hem de ayrı bir kulvar olan zekâ konusunda üstünlük sağlamış olurlar. Örneğin bir erkeğe “bacak bacak üstüne atma iyice kadınlara benziyorsun” şeklinde saldıran bir kadına “o halde sen de yap belki kadına benzersin” şeklinde karşılık veren birisi hem kendi cinsine benzemek konusundaki saldırıyı bertaraf etmiş hem de karşısındaki insandan daha zeki olduğunu göstermiş olur.

Bu boyut, uyumluluk (agreeableness) ve sorumluluk (Conscientiousness) ile olumsuz, duygusal dengesizlik (Neuroticism) ile olumlu yönde ilişkilidir. Bu tür mizah kullanımı erkeklerde kadınlara oranla daha sık görülmektedir. Saldırgan mizah, sağlıklı ve iyi olma durumu ile olumsuz, düşmanlık ve saldırganlık ile olumlu ilişkiye sahiptir (Martin vd., 2003).

2.1.2.4. Kendini Aşağılayıcı Mizah (Self-defeating Humor)

Uyumsuz kategori içersindeki diğer mizah tarzı kendini aşağılayıcı mizahdır. Bu tarz, hem Mizah Tarzları Ölçeği (Humor Styles Questionnaire)'ni orijinalinden Türkçe'ye çeviren araştırmacılar tarafından hem de sonrasında bu konuda çalışmalar yapan bilim insanları tarafından “Kendini Yıkıcı Mizah” olarak isimlendirilmiş ancak bu çalışmada “Kendini Aşağılayıcı Mizah” isminin kullanılması, bu tarzı daha iyi tanımlandığı için, uygun görülmüştür. Bu mizah tarzına sahip bireyler, başkalarını güldürmek ve eğlendirmek yoluyla, kendilerini sevdirmek, başkalarının gözünde değer ve önem kazanmak ve onaylanmak için mizahı kendilerini kötüleyerek, yererek ya da aşağılayarak kullanma eğilimindedirler. Bu mizah tarzındaki kendini küçük görücü ve aşağılayıcı tutum, haddinden fazla ve ölçüsüzcedir. Bu mizah tarzı kişisel iyi olmayı, kendini kabulü zedeleyen, düşük benlik algısını besleyen sağlıksız, uyumsuz bir mizah tarzıdır (Martin vd., 2003). Bu mizah tarzı, bireylerin sosyal kabul görmek için kendi aleyhinde gülünç şeyler söyleyerek ya da yaparak başkalarını eğlendirmeye çalışmasını, onların mizahının maskarası olmayı kabul etmesini, küçük düşürüldüğünde veya kendisi ile alay edildiğinde buna katılmasını ve onlarla birlikte gülmesini kapsamaktadır (Yerlikaya, 2003).

Janes ve Olson (2000, Akt: Lefcourt, 2002) kendini aşılayıcı mizahın saldırgan mizahtan birçok belirgin yönüyle ayrıldığını vurgular. Saldırgan mizah bazen sosyal ortamdaki diğer kişiler için çekilmez bir hal alabilir. Her ne kadar komik de olsa, özellikle amacına ulaşmayıp uzadığında, saldırgan mizah diğerlerinin iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyebilir. Oysa kendini aşılayıcı mizahın ürettikleri sosyal ortamdaki gözlemcilerin iyi hissetmelerini amaçladığı için beğenilen bir eğlence olmaya eğilimlidir.

Kendini aşılayıcı mizah tarzına sahip kişiler, aslında üzgün ya da mutsuzken bile bu duygularını inkâr edip, bastırıp, mutluymuş gibi davranmaya meyillidirler. Kubie (1971, Akt., Martin vd., 2003) kişilerin bu tür mizahı olumsuz duygularıyla yapıcı bir şekilde baş etmekten kaçınmak ve onları gizlemek amacıyla bir savunma yöntemi olarak kullanabileceğini ifade etmiştir. Bu durumdaki bireyler oldukça eğlendirici ya da komik bir görünüm sergileseler de mizah kullanımlarının altında olumsuz duygularından kaçış, doyurulmamış duygusal bir ihtiyaç ya da düşük benlik algısı bulunmaktadır (Fabrizi & Pollio, 1987, Akt., Martin vd., 2003). Kendilerini diğerlerinden daha eksik ve güçsüz gören bu bireyler, durumlarının farkında bile olmayabilirler.

Yönetici sekreterinden bir dosya istemiştir. Sekreter yöneticisinin istediği dosyayı getirir ancak yönetici yanlış dosyayı istediğini fark eder. Sürekli kendisini yeren ve kendisi ile ilgili komik ancak aşılayıcı hikâyeler anlatan ve her türlü başarısızlığını bununla örtmeye çalışan bir sekreterin aslında kendi hatası olmayan bu durumda yöneticisiyle kurduğu bir diyalogda: "Affedersiniz ne kadar sakarım. Hiçbir şeyi beceremiyorum, herhalde beni sizin yerinize geçirseler firmayı bir günde batırırdım. Biliyor musunuz? Geçen gün yanlışlıkla eşimin ayakkabısını giydim bütün gün güldük ofiste." Şeklindeki bir ifade kullanması bu tür mizahi yaşantıya örnek verilebilir.

İnsanların kendilerini yererek mizah ürettikleri her durum kendini aşılayıcı mizah olarak düşünülmemelidir. Olumlu mizah türleri insanın kendisini mizahi yolla eleştirebilmesini de içerir. Burada önemli olan bu tür bir yaşantıya girmenin nedeni ve ölçüsüdür. Bir başka deyişle, bireylerin ölçülü bir şekilde, öz saygı ve özgüvenlerini koruyarak, hatta bazen bunun verdiği güçle, kendilerini yererek mizah yapması, kendini aşılayıcı mizah tarzına girmez. Bireyler kendileri hakkında komik şeyler söyleyerek, kendilerini çok fazla ciddiye almadan ancak bununla birlikte kendilerini kabul duygularını da koruyarak mizah üretebilirler. Bu

şekilde yapılan mizah kendini aşağılayıcı mizah dışında olup sosyalleştirici mizah kapsamında ele alınabilir (Vaillant, 1977; Akt., Martin vd., 2003).

Martin ve diğerleri (2003), kendini aşağılayıcı mizahın kullanımı ile öz güven, psikolojik iyilik, sosyal tatmin, vicdanlılık ve uyumluluk arasında anlamlı bir olumsuz korelasyon bulmuşlardır. Kendini aşağılayıcı mizah, duygusal dengesizlik, depresyon, düşmanlık, beğenilmeyen maskülen özellikler ile olumlu yönde; tatminkar ilişkiler, öznel iyi oluş ve öz saygı ile olumsuz yönde ilişkilidir.

2.1.3. Mizahla ilgili Türkiye’de Yapılmış Araştırmalar

Türkiye’de mizahı konu alan ya da bir değişken olarak kullanan çalışmalar Aydın (1993a)’ın “İç-Dış Kontrol Odağı İnancı İle Durumluk Mizah Tepkisi” isimli çalışması ile başlamış ve günümüze kadar ancak her yıl yapılan bir kaç çalışma ile sürmüştür. (Aydın, 1993a; Aydın,1993b; Topuz, 1995; Aslan, Evlice ve ark., 1996; Akün,1997; Özenç,1998; Aslan, Alpaslan ve ark., 1999; Durmuş, 2000; Durmuş ve Tezer, 2001; Oral, 2004; Sarı ve Aslan, 2005). Aydın (1993a) kızlarda dış kontrol odağına inananların, erkeklerde ise iç kontrol inancına sahip olanların daha fazla durumluk mizah tepkileri verdiklerini bulmuştur. Ayrıca kızların mizah anlayışının erkeklerinkinden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Aydın (1993b) aynı yıl mizah üzerine yaptığı ikinci çalışmada sağlık sorunlarının sıklığını belirlemede mizah duygusunun, kontrol odağının ve başarı beklentisinin rolünü araştırmıştır. Mizah dışındaki değişkenlerin beklenildiği gibi sağlık sorunlarının sıklığını yordadığı görülmüş ancak mizahın etkisi erkeklerde ve kızlarda farklı olarak bulunmuştur. Mizah duygusuna sahip olma ve sağlık arasındaki ilişki sadece erkekler söz konusu olduğunda gözlenebilmektedir. Kızlarda ise sağlık sorunlarının sıklığını en fazla yüksek mizah duygusu yordamıştır. Bunun sonucu olarak da sağlık sorunlarının görülme sıklığı ile mizah arasında olumsuz yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konulamamıştır. Bu durum kızların ve erkeklerin olumsuz mizahı ve olumlu mizahı kullanmadaki durumlarının farklı olmasından ve bu çalışmada mizahın olumsuz yönlerinin de olabileceği hesaba katılmadığından kaynaklanmış olabilir. Topuz (1995, akt. Yerlikaya, 2003), örneklemini sekizinci sınıf öğrencilerinin oluşturduğu çalışmada Mizah duygusu ile öğrencilerin popülerlikleri arasında bir ilişki olmadığını bulmuştur. Mizah duygusuna sahip olma ile akademik başarı arsında ise olumlu ilişki vardır. Aslan, Evlice ve diğerleri (1996), mizah duygusu ile depresyon arasında olumsuz yönlü bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Akün (1997) dördüncü ve beşinci sınıf öğrencilerinden oluşan, 9–11 yaş çocuklar üzerinde

yaptığı araştırmalarda çocuklardaki mizah yaşantıları tercihlerini saptayarak mizah duygusunun gelişimi üzerine düşünce geliştirmeye çalışmıştır. Öğrencilerin fıkralardaki komik unsurlardan en çok insanların kötü duruma düşmesi ve kurnazlık unsurlarına güldüklerini saptamıştır. Öğrencilerin mizah yaşantısı olarak, kendilerine yapıldığında en çok üzüldükleri şaka türü olmasına rağmen, en çok zarar verici şakaları seçtiklerini ortaya koymuştur. Kızlar daha çok sözlü şakalara gülerken erkekler davranış şakalarına gülmektedir. Erkekler davranışsal şakaları daha çok yapmaktayken, kızlar onur kırıcı nitelikte şakalar yapmaktadırlar.

Özenç (1998, akt.Oral, 2004), üniversite öğrencileri üzerinde, demokratik ve otoriter algılanan anne-baba tutumunun durumluk mizah tepki düzeyine etkisinin olmadığını saptamıştır. Aslan ve diğerleri (1999) erkeklerin "mizah üretme ve mizahı sosyal amaçları için kullanma" puanlarının kadınlardan anlamlı ölçüde daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Eğitim düzeyi düşük olanların mizahla ilgili tutumlarını belirten, "mizah üreten kişilere karşı tutum" ve "mizahı değerlendirme" puanlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Durmuş (2000) yüksek mizah duygusu olan üniversite öğrencilerin mizah duygusu düşük olanlara göre hem daha optimistik hem de daha çok kendine güvenen başa çıkma yöntemlerini kullandıklarını bildirmiştir. Araştırmanın bulguları yine mizah duygusu yüksek ve düşük olan öğrenciler arasında iyimser ve kendine güvenli başa çıkma stratejileri yönünden anlamlı farklar olduğunu göstermiştir. Yüksek mizah duygusuna sahip olan öğrencilerin başa çıkma biçimi olarak özgüveni daha çok kullandıkları görülmüştür. Mizah duygusu ve cinsiyet etkileşimi anlamlı bulunmamıştır. Durmuş ve Tezer (2001) yüksek mizah duygusuna sahip öğrencilerin iyimser ve kendine güvenli başa çıkma tarzlarına daha fazla başvurma eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur.

Yerlikaya (2003) ilk kez mizahın olumsuz yönlerinin de olabileceğini hesaba katan ve Martin ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen ölçeği (Humor Styles Questionnaire) "Mizah Tarzları Ölçeği" ismi ile Türkiye'ye uyarlamak üzere toplam 1363 üniversite öğrencisi üzerinde bir çalışma yapmıştır. Oral (2004) ise yaptığı çalışmanın amacı doğrultusunda "Ergenlikte Mizah Ölçeği" isimli bir ölçek geliştirmiştir. Sarı ve Aslan (2005), Yerlikaya (2003)'nin geliştirdiği Mizah Tarzları Ölçeği'ni kullandıkları araştırmalarında olumsuz mizah tarzlarını (kendini yıkıcı mizah tarzı) kullanan üniversite öğrencilerinin daha çok olumsuz başa çıkma (çaresiz başa çıkma tarzı) tarzlarını kullandıklarını, olumlu mizah tarzlarını (katılımcı mizah tarzı ve kendini geliştiren mizah tarzı) kullananlarınsa olumlu başa çıkma tarzlarını (kendine

güvenli başa çıkma tarzı) kullandıkları ortaya konmuştur. Bu sonuçlarla birlikte erkek öğrencilerin olumsuz mizah tarzlarından olan saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzlarını kız öğrencilere göre daha çok kullandıkları bulunmuştur.

İlhan (2005), mizah tarzları içerisinde sadece kendini geliştirici mizah tarzının öz-yeterlilik yoluyla dolaylı olarak iyi oluşu etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Fidanoğlu (2006), evlilik uyumu mizah tarzı ve kaygı düzeyi arasındaki ilişkiyi bulma amacıyla yaptığı araştırmada olumlu mizah özelliklerinin yüksek olduğu çiftlerde evlilik uyum düzeyinin de yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmadaki çiftlerde mizahi özelliklerinin yüksek olmasının evlilik uyumunu olumlu etkilediği, mizahi özelliklerinin olmamasının ise olumsuz etkilemediği görülmüştür.

Aslan (2006)'ya göre orta ve yüksek öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip öğretmenlerin katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzı puanları, düşük öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip öğretmenlere göre daha yüksektir. Ayrıca, bağımsız değişken cinsiyetin mizah tarzları puanları üzerindeki ana etkisi incelendiğinde, bu değişkenin ana etkisinin anlamlı bir farklılık yaratmadığı ve bunun yanı sıra mizah tarzları puanları üzerinde öğrenilmiş güçlülük ve cinsiyetin ortak etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür.

Yerlikaya N. (2007) katılımcı mizah tarzına yüksek düzeyde sahip olan öğrencilerin düşük düzeyde sahip olan öğrencilere oranla 'kendine güvenli yaklaşım' ve 'sosyal destek arama' tarzlarına daha çok 'çaresiz yaklaşım' tarzına ise daha az sahip olduğunu saptamıştır. Araştırmada, benzer şekilde kendini geliştirici mizah tarzına yüksek düzeyde sahip olan öğrencilerin de düşük düzeyde sahip olan öğrencilere oranla 'kendine güvenli yaklaşım' ve 'iyimser yaklaşım' tarzlarına daha çok 'çaresiz' ve 'boyun eğici yaklaşım' tarzlarına ise daha az başvurdukları görülmüştür. Saldırgan mizah tarzına yüksek düzeyde sahip olan öğrencilerin düşük düzeyde sahip olan öğrencilere oranla 'boyun eğici yaklaşım' tarzını daha fazla 'kendine güvenli' ve 'iyimser' yaklaşım tarzlarını ise daha az tercih ettikleri bulunmuştur. Benzer şekilde kendini yıkıcı mizah tarzına yüksek düzeyde sahip olan öğrencilerin de düşük düzeyde sahip olan öğrencilere oranla 'çaresiz' ve 'boyun eğici' yaklaşım tarzlarına daha fazla sahip oldukları görülmüştür. Mizah tarzları ve stresle başa çıkma tarzlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Bulgular erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla 'kendine güvenli' ve 'iyimser' yaklaşımları daha çok tercih ettiklerini, kız öğrencilerin ise erkeklere oranla

'çaresiz' yaklaşıma daha fazla sahip olduklarını ortaya koymuştur. Mizah tarzları açısından da saldırgan ve kendine yıkıcı mizah tarzlarının erkek öğrenciler tarafından kız öğrencilere göre daha fazla tercih edildiği görülmüştür.

Soyaldın (2007), öğrencilerin öfke ifade tarzları ile mizah tarzları arasında ilişki olduğunu saptamıştır. Araştırma sonuçları öğrencilerin öfke kontrolü alt ölçeği ile geliştirici mizah puanları arasında ve öfke dışı ölçeği ile saldırgan mizah puanları arasında olumlu korelasyon olduğunu; öfke içe alt ölçeği ile ve katılımcı mizah puanları ile öfke kontrolü alt ölçeği ve saldırgan mizah puanları arasında olumsuz korelasyon olduğunu göstermektedir.

Özkan (2008), erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre saldırgan mizahı daha çok tercih ettikleri gözlemlemiştir. Araştırmanın bulgularına göre, olumlu mizah yapısı ile olumsuz mizah yapısına sahip olan öğrenciler arasında iletişim kopukluğu vardır. Kendini yıkıcı mizah yapısına sahip öğrencilerin, sosyal ortamdan daha fazla uzak durup, öğretmene karşı yakınlıklarını arttırdıkları görülmüştür. Kendini yıkıcı mizah yapısındaki öğrencilerin sınıf disiplininin daha fazla olması yönünde; saldırgan mizah yapısındaki öğrencilerin ise sınıf kurallarının yetersizliği konusunda görüşleri vardır. Olumlu mizah yapısındaki öğrencilerin derse katılımları daha fazla olmaktadır.

2.1.4. Mizah, Yaş ve Cinsiyet

Mizahla ilgili yapılan araştırmaların neredeyse tümünde cinsiyet değişkeni önemsenmiş ve analizlere dâhil edilmiştir. Mundorf ve diğerleri (1988) cinsel mizah içeren şaka ve karikatürleri erkek üniversite öğrencilerinin kız öğrencilere göre daha komik olarak değerlendirdiklerini ortaya koymuştur. Erkeklerin, mizahın hedefi kadınlar olunca, saldırgan mizahı hoşlandıklarını ve kadınların erkekler mizahın alay konusu olduğunda mizahı daha çok hoşlandıklarını saptamıştır. Konusu erkekler ya da kadınlar olmayan mizah için cinsiyet belirleyici bir değişken olarak bulunmamıştır.

Sarı ve Aslan (2005), erkek öğrencilerin olumsuz mizah tarzlarından olan saldırgan mizah ve kendini yeren mizah tarzlarını kız öğrencilere göre daha fazla kullandıkları bulunmuştur. Martin ve diğerleri (2003)'nin çalışması da bu bulguları destekler niteliktedir. Erkekler kadınlara oranla saldırgan ve kendini aşağılayıcı şekilde açığa çıkan mizah söz konusu olduğunda daha yüksek puanlar almışlardır.

Kadınların erkeklere göre mizahı başa çıkma yolu olarak daha çok kullandıkları, ancak daha az mizah üretip, sosyal amaçlarına ulaşmak için mizahtan daha az yararlandıkları bildirilmektedir (Thorson, Powell, 1993).

Tümkiye (2006) yaptığı araştırmada sosyalleştirici mizah puanları açısından yaş değişkeninin etkisinin anlamlı olduğunu bulmuştur. Führ (2002), erken ergenlik dönemindeki çocuklar üzerinde yaptığı çalışmada, belirsiz ve stresli durumlar karşısında mizahın bir başa çıkma aracı olarak kullanılmasının 12 yaşından sonra anlamlı düzeyde artış gösterdiğini ortaya koymuştur.

Martin ve diğerleri (2003) yaptıkları çalışmada mizah alt boyutlarının kullanımının yaşa ve cinsiyete göre anlamlı farklılıklar arz ettiğini saptamışlardır. Her ne kadar sosyalleştirici ve kendini geliştirici mizah alt boyutlarda küçük bir fark olsa da erkekler her dört mizah türünde de kadınlara göre, anlamlı ölçüde daha yüksek puanlar almışlardır. Olumlu mizah türlerinde bu küçük farkın anlamlı hale gelmesi örnek kütlenin büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Kendini aşağılayıcı mizah ve saldırgan mizah türlerini erkekler kadınlara göre daha çok kullanmaktadır. Sosyalleştirici mizah açısından bakıldığında genç katılımcıların daha yaşlı olanlara göre çok daha yüksek puanlar aldığı saptanmıştır. Bu durum yaşlı insanların, sosyal etkinliklerle, gençlere göre daha az ilgili olması ile ilişkilendirilmiştir. Daha yaşlı kadınlar genç kadınlara göre daha çok kendini geliştirici mizah kullanmaktadır. Bu durum erkeklerde anlamlı olmamakla beraber tam tersi bir yapıdadır. Genç katılımcılar daha yaşlı olanlara göre daha çok saldırgan mizah skoruna sahiptir.

Genel olarak, kadınlar ve erkekler sadece stresle başa çıkmada ya da mizahı kullanmada değil, aynı zamanda algılanan stres, iyilik algısı ve olaylar karşısında geliştirdikleri duygular açısından da farklılıklar göstermektedirler. Tüm bu değişkenlerin yaşın da yordayıcılığında olması beklenmektedir. Bundan dolayı cinsiyet ve yaş değişkenine bu çalışmanın modelinde yer verilmiştir.

2.2. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı

Haz ve mutluluk için uğraş vermek tüm insan davranışının temel güdümleridir (Tracey, 1993, s.73). Farklı ortam ve şartlarda dahi olsa, insanların davranışlarının merkezinde bu güdümler bulunmaktadır. Tarih boyunca tüm insanlar için, duygusal olarak iyi olmak, mutlu olmak ve haz duymak, istenilen, amaçlanan ve çaba sarf edilen

durumlar olmuştur. Bu gerçek insanoğlunun mutluluk ve onunla ilişkili olan kavramlar üzerinde düşünmesine ve çalışmasına yol açmıştır. Tüm davranışları ilgilendirecek ölçüde önemli olan bu kavramların açıklanması ve anlaşılması değer kazanmıştır.

Duygusal iyiliğin filozofik ve kuramsal temelleri daha çok "mutluluk" kavramı üzerine odaklanmıştır. Mutluluk her ne kadar insan kadar eskiyse de üzerine uzlaşmış bir kavramsal yapısı mevcut değildir. İnsanlık tarihinde antik çağdan bugüne, mutluluk üzerine kuramsal açıklamalar yapmaya çalışan çok sayıda girişim olsa da özellikle 1970'lere kadar bu çabaların dağınık ve sistematik olmayan bir yapıda olduğu söylenebilir (Yetim 2001). Bu tür girişimler genellikle düşünce okullarının, daha çok bakış açısı ya da ideoloji içeren tanımlamaları ile sınırlı kalmıştır.

Tarih boyunca mutluluğa farklı bakış açıları ile yaklaşan çok sayıda kuram ortaya konmuştur. Mutluluğa hazcı bir bakış açısıyla yaklaşan Epiricus gibi filozoflar mutluluğu, doğuştan gelen içgüdülerin oluşturduğu, hazı amaçlayan ve acıdan kaçan doğal bir durumla ilişkilendirir. Mutlu olmaktan çok mutluluk için çaba halinde olmak ve acıdan kaçınmak insanın doğasında yer alan bir itici güçtür (Waterfield 1993: s.11). Pascal (1952) da bu düşüncüyü paylaşır ve insanların mutlu olmamayı isteyemeyeceğini yalnızca mutlu olmayı isteyebileceğini, dolayısı ile mutlu olma çabasının insanın doğası olduğunu savunur. Bu durum aynı zamanda, olumlu ve olumsuz duygular üzerinde herkes için ortak bir terminoloji geliştirmeye de yarar. Duyguların olumlu ve olumsuz olarak ayrıştırılabilmesine de yol açar. İnsanın olumlu duyguları arzuladığı, olumsuz duygulardan kaçmak ve olumlu duyguları yaşayabilmek üzere çaba sarf ettiği düşünülürken, yapılan eylemlerin temel olarak altında yatan güdüleyicilerin de bu durumla ilişkili olduğu düşünülebilir. Bir bakıma insanlar, çevrelerinin vereceği olumsuz tepkilerden dolayı yaşayacakları olumsuz duyguları önemseyemediği ve onlardan kaçtığı için işe zamanında giderler. Ya da bir insanla konuşup diğeri ile konuşmamayı tercih etmeleri de bununla ilgilidir.

Plato mutluluğun tarif edilemeyeceğini yalnızca yaşanabilecek bir olgu olduğunu tartışırken, Aristoteles mutluluğun bir sonuç olduğunu vurgular. Varoluşçular ise mutluluğun özgürlükle birlikte sağlanamayacağını özgürlük ve mutluluk arasında bir seçim yapılması gerektiğini savunur (Hogan ve Roberts, 1996). Özgürlük birey üzerinde dayanılmaz bir hafiflik ya da bir başka deyişle büyük bir yük oluşturur. Bireyler özgürlüklerini kalabalıklara bırakıp kendi seçimlerinin sorumluluğundan kurtulduğunda bu yükten de kurtulmuş olurlar.

Amaç kuramına göre mutluluk konusunda bireylerin farklı olması onların farklı amaç ve istekleri olması ile ilişkilidir. Bireyler amaçları doğrultusunda, doğru hareket ederlerse mutlu olacaklardır (Diener ve Diener, 2000). Bu bir anlamda sürecin ne ölçüde bireyin beklenti ve amacı ile ilişkili olduğu ile ilgilidir. Bu kuram aynı ortamda aynı durumlarla yüz yüze kalan insanların farklı hissetmelerine de açıklama getirmiş olur.

Akış kuramına göre bireyin mutlu olması onun ilginç etkinlikler içinde olması ile mümkündür. Bir işi yapmak o işin sonucuna ulaşmaktan daha çok mutluluk vericidir. Etkinliğin verdiği mutluluk o etkinliğin zorluğu ve kişinin sahip olduğu beceri ile ilgilidir. Bunların uyumluluğu mutluluğu getirir (Diener, Suh, Oishi, 1997). Kişilerin, yaptıkları iş sonucunda kazandıkları para vb. şeylerin çok olması durumunda bile o işi yaparken olumsuz duygularla yüklenebilmesi mümkündür. Yapılan işin piyasa değeri düşük bile olsa, kişi işin yapılış sürecinden haz duyuyorsa olumlu duygular hissedebilir. Kişi, işin sonucunda tatmin edici bir ödül almıyor olsa bile iş yaparken haz duyuyorsa kendisini mutlu hissedebilir. İşin içerdiği süreçlerin ne derece ilginç ve eğlenceli olduğu, kişilerin duygu durumlarını etkilediğine göre sürece dâhil olan sosyal ilişkilerin de kişilerin işte nasıl hissettikleri konusunda belirleyici olması normaldir. Yapılması zor ve sıkıcı olan bir işin yine sıkıcı ve uzak insanlarla yapılıyor olması çalışanların daha da kötü hissetmelerine yol açabilir. Böyle bir iş ortamında samimi ve yüksek mizah anlayışına sahip insanların girmesi yapılan işin çok daha keyifli bir hal almasını sağlayabilir. Örneğin sürekli birbirini eleştiren ve birbirleri ile anlaşamayan insanların bulunduğu bir gösteri sanatları atölyesindeki çalışanlar birbirleri ile sıcak samimi dostluklar kurmuş olan ve yaptıkları mizahla birbirlerini eğlendirebilen maden işçilerinden daha olumsuz bir duygusal iyilik algısına sahip olabilirler.

Beklenti düzeyi kuramına göre mutluluk kişilerin beklentileri ile gerçek durumları arasındaki uyumla ilgilidir (Michalos, 1985). Aynı işte aynı koşullarda çalışıp aynı sonuçları alan iki kişiden birinin daha çok tatmin olması, beklentilerinin değişik olması ile ilişkilidir. Sınavdan dört alan başarılı bir öğrenci beş alamadığı için üzülürken, sınavdan iki alan başka bir öğrenci sınıfta kalmadığı için sevinç içerisinde olabilir. Sonuç itibarı ile iki alan öğrenci dört alana göre daha olumlu duygular içerisindedir. Bu durum onların baştaki beklenti seviyelerinin farklı olması ile ilgilidir.

İyi oluşu açıklamakla ilgili olarak görülen kuramlardan tabandan-tavana kuramına göre mutluluk, hoş olan ve hoş olmayan deneyim ve anların birleşiminden oluşur. Kendisini

mutlu hisseden birinin sürekli olarak olumlu duygular yaşamış olması beklenemez. Kişi anlık acı ve hazların ya da yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguların bir muhasebesini yaparak kendini mutlu ya da mutsuz addeder. Bu acı ve hazlar ise kişinin hayatının çeşitli yönlerinden gelen yaşantılarının bir birleşimidir (Brief vd., 1993). Bir insana mutlu olup olmadığı ya da duygusal anlamda iyi olup olmadığı sorulduğunda o anki durumunu etkileyen çok sayıda faktörü düşünür. İş hayatı, aile yaşamı, evlilik, finansal durumlar vb. birçok alanının birleşimi iyi olma ile ilgili bir algı yaratır. Bu kuramın yaklaşımı ile çalışmada iyilik algısını ölçmek üzere kullanılan ölçeğin temel yaklaşımı, iyilik algısının, olumlu ve olumsuz duyguların birlikte düşünülerek karşılaştırılması ve bu duyguların çeşitli yaşam alanlarından edinilmesi bakımından birbiri ile uyum içindedir.

Psikolojik iyi olma durumu genellikle kişinin gösterdiği davranış ya da çeşitli belirtilerle ilişkilendirilerek başkalarının nesnelleştirilmiş yargıları yoluyla değerlendirilir. Belirli, somut, genel-geçer ölçütlere sahiptir. Öznel iyi oluş ise, bireyin iyi oluşunun dış referans çevresince değil, kendi yaşamını değerlendirerek kendi iyi oluşuyla ilgili yargılara ulaşması yöntemiyle saptanır. Bu tür bir iyilik tam olarak kişinin psikolojik bir iyilik içerisinde olması anlamına gelmez. Kişi psikolojik bir rahatsızlığı varken de kendisini duygusal anlamda iyi hissedebilir. Bir başka deyişle, mutlu olduğuna inanan kişinin öznel iyi oluşundan söz edilebilir. Öznel iyi oluş yaşam doyumu, depresyon ve sıkıntı gibi olumsuz duyguların azlığı ve sevinç, neşe, huzur gibi olumlu duyguların çokluğu ile ilgilidir (Yetim, 2001). Öznel iyi oluş birbiriyle ilişkili üç faktörden oluşur. Doyum, hoş olan duyguların sıklığı ve hoş olmayan duyguların sık olmaması. Bu faktörler kendi içinde de boyutlandırılabilir. Hoş duygular, zevk, gurur, huzur vb. alanlara, hoş olmayan duygular ise üzüntü, kızgınlık, utanma, kaygı vb. alanlara ayrılabilir. Doyum ise, genel doyum, evlilik, aşk, arkadaşlık vb. alanlara ayrılabilir (Diener, Suh ve Oishi, 1977). Bu alanlardan birisi de yaşamın önemli bir parçası olduğu için yaşam doyumunu önemli ölçüde etkileyen iş hayatıdır. Bireylerin, yaşamlarının önemli bir kısmını ayırdıkları ve çok sayıda insanla birlikte yaşantılar geliştirdikleri iş hayatı, duygusal iyilik algısını önemli ölçüde etkiler. Kişi gün boyunca edindiği duygusal birikimin çoğunu, vaktinin de çoğunu geçirdiği iş yerindeki yaşantıları aracılığıyla kazanır.

Çalışma hayatı insan yaşamının çok önemli bir parçasıdır. Bir işle meşgul olmak ve bir işe sahip olmak duygusal yaşantımızda da önemli bir yere sahiptir. Boşta kalan ve yapacak işi olmayan insanların, çok yoğun olarak çalışan insanlardan daha kötü hissettiklerine tanık olunabilir. Çalışan ve iş arasındaki ilişkiyi etkileyen çok sayıda faktör vardır. Bu faktörler,

bireyin işe karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutumları, işinde nasıl hissettiğini ve iş doyumunu etkiler. Yapılan işin niteliği ve bu nitelik ile kişilerin uyumu, işe duyulan ilgiyi, işin severek yapılıp yapılmamasını, işi yaparken işle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular yüklenilmesini belirler (Barutçugil, 2002). Bir başka deyişle, insanların sahip olduğu özellikler ve bu özelliklerin işle ne derecede uyum içerisinde olduğu öznel iyi oluşu etkiler. Düzenli olmayan bir insanın muhasebe gibi ileri derecede düzen isteyen bir işte çalışmak durumunda kalması onun iyilik algısını olumsuz yönde etkiler. Reklamcılık, metin yazarlığı ya da sanatçılık gibi yaratıcılık isteyen bir işte mutlu olabilen bir insanın muhasebecilik ya da hesap uzmanlığı gibi daha monoton bir yapı arz eden bir işle meşgul olması da onun öznel iyilik algısını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu örnekler insanların kişilik özellikleri ile işe ilişkin duygusal iyilik algılarının ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin, işin arz ettiği özelliklerin belirleyiciliğinde olduğunu doğrular niteliktedir. Mizah duygusu bir kişilik özelliği olarak alınırsa, bunun kişinin işe ilişkin duygusal iyilik algısı ile ilişkili olması ve bu ilişkinin, iş yerindeki insanların arasındaki ilişkinin yapısından etkilenmesi beklenebilir.

Watson and Tellegen (1985) duygunun olumsuz duygular ve olumlu duygular olarak genel iki uzlamda incelenmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Yüksek olumsuz duygu ansiyete ve düşmanlık ile ifade edilirken, yüksek olumlu duygu huzur ve rahatlık ile ifade edilmiştir. Yüksek olumlu duygu, hoş bir uyarılmışlık (örn. heves) ile belirtilirken yüksek olumsuz duygu, hoş olmayan uyarılmışlıkla (örn. kızgınlık) belirtilir. İş yerinde duygusal iyilik algısının temel bileşenleri de iki ana eksenle açıklanabilir. Birinci boyut depresyon ve kaygı, kızgınlık gibi olumsuz duygularla ilgiliyken, diğeri coşku gibi hoş ve uyarılmış, olumlu duygularla ilgilidir (Daniels, 2000).

Kişisel ve durumsal faktörler duygu durumunu belirler. Duygusal iyilik algısı olumlu ve olumsuz duygularla ilgilidir. Durumların ve olayların ne olduğu, nasıl olduğu değil oluşturdukları ve yaşattıkları duygular önemlidir. Duygusal iyilik algısı olumlu duyguların sıklıkla yaşanması, olumsuz duyguların ise sık yaşanmaması ile ilgilidir (Diener & Larsen, 1993). Bu yönüyle duygusal iyilik algısı psikolojik iyi olmanın tutumsal bileşenlerinden farklıdır. Psikolojik iyilik algısının, iş tatmini gibi tutumsal bileşenleri yalnızca duygusal elementleri değil bilişsel elementleri de içerir. Duygusal iyilik algısı ölçülürken tutumlar değil tutumların durumlarla karşılaştığında kişide yarattığı duygular ölçülür. Kişilerin işe bağlılığı, iş doyumunu ya da iş tatmini aynı olsa bile çok sayıda kişisel ve durumsal faktörün etkisinde, olaylar karşısında hissettikleri çok farklı olabilir. İnsanların aynı ortam ve durumlara gösterdiği

bilişsel ve duygusal tepkiler birbirinden farklı olabilir. Hatta aynı birey değişmeyen ortam şartlarında bile zaman zaman farklı duygusal tepkiler yaratabilir. Bulardan dolayı iş ve psikolojik sağlık ilişkisinin süreçlerini algılamak güç ve karmaşık bir uğraştır. Katwyk ve diğerleri (2000) işe karşı duygusal tepkileri ölçmede, işe ilişkin duygusal iyilik algısının, iş tatminine göre daha kapsamlı ve daha zengin bir bakış açısı sunduğunu ileri sürmüşlerdir.

Watson, Clark, & Tellegen (1988)'nin hazırladığı Olumlu Duygu- Olumsuz Duygu Ölçeği, (Positive Affectivity - Negative Affectivity Scale, PANAS) herhangi bir kavram bazlı olmadan, daha çok genel anlamda olumlu ve olumsuz duyguları ölçmek üzere geliştirilmiştir ve yaygın olarak kullanılır. Ancak söz konusu ölçek, daha özel boyutlara ilişkin duyguları ölçmek için kullanışlı değildir. İşe ilişkin duygusal iyilik algısı üzerine ilk kapsamlı çalışma Warr (1987) tarafından gerçekleştirilmiş, geliştirilen modelde işe ilişkin duygusal iyilik algısını etkileyen duygular iki alt boyutta bağlılık ya da ilişkisizlik boyutuyla irdelenmiştir. İşe ilişkin duyguları ölçmek amacıyla, Warr (1990), kaygı-huzur ve depresyon-coşku uzamlarına ayrılmış, daha çok iş üzerine odaklanan, işe ilişkin duygusal iyilik algısını ölçmeye yarayan bir ölçek geliştirmiştir.

Katwyk ve diğerleri (2000), işe ilişkin duygusal iyilik algısını ölçmek üzere bir ölçek geliştirerek bu ölçeği ABD normlarına uyarlamışlardır. Oluşturdukları bu ölçeği, işe ilişkin duygusal iyilik algısının, iş stresörleri, fiziksel semptomlar ve iş tatminiyle olan ilişkilerini saptamak için kullanmışlardır. Ölçek iki ana eksenin farklı kombinasyonlarından oluşan dört alt boyut içerir. Bu dört boyut, ölçekteki duygu ifade eden maddelerin, yüksek/düşük memnuniyet (pleasure) ve yüksek/düşük uyarılmışlık (arousal) adları verilen iki ana eksene dağılmaları ile elde edilmiştir. Memnuniyet eksenini kişinin işiyle bağlantılı genel mutluluk düzeyini belirleme amacını taşırken, uyarılmışlık eksenini bireyin güdülenme (motivasyon) düzeyini açıklamaktadır. Oluşan dört alt boyut, yüksek memnuniyet yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnuniyet düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnuniyet yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnuniyet düşük uyarılmışlık (DMDU) şeklindedir. Düşük memnuniyet/yüksek uyarılmışlık bölgesinin (DMYU) birey tipi gergin ve kaygılı nitelikleri taşır (madde örnekleri: tiksinti, korku, kızgınlık, hayal kırıklığı). Düşük memnuniyet/düşük uyarılmışlık (DMDU), kendi içine kapanmış ve kendisini kötü hisseden ama bununla birlikte güdülenme düzeyi de düşük bir bireylerle ilgilidir (madde örnekleri: bezgin, yorgun). Öte yandan, olumlu duygu durumunun yüksek uyarılmışlıkla kesiştiği noktada (YMYU) bireyler mutlu ve aktiftir (madde örnekleri: neşe, heves, coşku, esinlenme). Olumlu duygu

durumunun düşük uyarılmışlıkla kesiştiği noktada (YMDU) ise huzurlu, ancak, düşük güdülenme düzeyine sahip bireyler karşımıza çıkar (madde örnekleri: huzur, hoşnutluk, tatmin). Katwyk ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği, Bayram ve diğerleri (2004) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Literatürde öznel iyi olma ile ilgili tipik kendini değerlendirme (self-report) yöntemi kullanılmaktadır. Bu ölçeğin bazı eksiklere sahip olduğu, bireylerin anlık duygu durumundan etkilendiği ifade edilse bile, bu konuda kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin oldukça yüksek bulgular elde edilmiştir (Yetim, 2001).

İyi olmanın çok sayıda faktörün etkisi altında olan karmaşık bir psikolojik kavram olduğu söylenebilir. Bireyin iyi oluşunu belirleyebilecek faktörler düşünüldüğünde her ne kadar ilk akla gelen çevresel koşullar ya da bireyin karşı karşıya kaldığı durumlar olsa da, iyi olma durumu bireyin kişilik özellikleri ile de yakından ilgilidir. Yapılan analizlerde genel özyeterlilik ve başarı odaklılığın iyi olmanın olumlu ve olumsuz unsurları ile anlamlı korelasyonlar gösterdiği bulunmuştur (Devos vd., 2006). Bir kişilik özelliği olarak düşünüldüğünde, mizahın duygusal iyilik algısı ile ilişkisinin araştırılması anlamlıdır. Kişinin olaylara mizahi yaklaşması ve olumsuz durumlarda dahi mizahi bakış açısını koruyarak olumsuz duygulardan korunması mümkündür. Yine kişi mizahı kullanarak olumlu durumların tadını daha çok çıkarıp daha çok olumlu duygu yaşayabilir.

Duygusal tepkiler örgüt içindeki çok sayıda faktörden etkilendiği gibi yine çok sayıda faktörü de etkiler. Çatışma türlerini analiz ederken araştırmacıların özel ilgi gösterdiği değişkenlerden birisi de çalışanların gösterdiği iyi olma ve tatmin gibi duygusal tepkileridir. Bu değişkenler çatışma ile olduğu gibi performans, işten ayrılma eğilimi ve örgüt sağlığı gibi kavramlarla da ilişkilidirler (Spector ve Jex, 1998). Huzur duygusunu yoğun olarak yaşayan bir insanın öfke duygusunu yoğun olarak yaşayan bir insana göre daha farklı çatışma yöntemleri belirlemesi beklenebilir. Belirlenen çatışma yönteminin niteliği de yine bireyin nasıl hissedeceği ile ilgilidir.

İş yerinde duygular, insanların hem kendileri için hem de başka insanlarla olan ilişkileri için kullanabilecekleri birer araca da dönüşebilirler. İş stresi ve yükü ile baş etme çabasındaki insan, daha iyi duygular edinebileceği ortamlara girer. Kendisini eğlendiren ve daha iyi hissetmesine neden olan kişilerle birlikte olmayı tercih eder. Takım arkadaşı seçerken mizahi yönü gelişmiş bir çalışanı işinde daha çok yeti sahibi olan bir çalışana tercih edebilir.

İnsanların kendisi hakkındaki tutumlarını değiştirmeyi hedefleyen birisi yine insanların duygu durumlarını değiştirmeyi amaçlayan eylemler içine girebilir. İnsanların duyguları başkalarının kendileri hakkındaki dūřüncelerini yönlendirmek ya da kişiler arası iklim algısını değiştirmek amaçlı kullanması nedeniyle, duygusal emek bir tür itibar yönetimi olarak da görülmüştür (Grove & Fisk, 1989). Çalışanlar bazen gerçekte hissettikleri duygular ile iř yerinde sergilemeleri gereken ya da beklenen duygusal tepkiler arasında çatışma yaşarlar. Bu atışma çalışanların iyi olma seviyelerini olumsuz yönde etkiler (Hochschild, 1983). Bu durum iyilik algısının dış referans çevrelerince değil de öznel olarak ölçülmesinin yerindeliğini de vurgular.

Çalışma ortamındaki birçok unsur bireylerin işle ilgili yaşantılarını ve algılarını etkiler. Kişinin işle olan ilişkisi, iş yerindeki diğer kişilerle olan ilişkisi, hatta iş yerindeki diğer kişilerin birbirleri ile olan ilişkileri bile bireyin işe ilişkin duygusal algısını etkiler niteliktedir. Sübjektif alışma ortamının iyi olma üzerinde önemli bir etkisi vardır (Cox & Ferguson, 1994). İşin niteliği ve örgütün yapısı çok yönlü olan bireyin kişilik özelliklerinin hangilerinin mevcut duygu durumunu etkileyeceğine karar verir. Örneğin insanların samimi ve dostça ilişkiler kurduğu bir örgüt ikliminde mizahi yönü ortaya çıkan birey yaptığı esprilerle hem kendisinin hem de çevresinin iyilik algısını etkileyebilir. Oysa aynı birey insanların birbirine karşı soğuk davrandığı ya da birbirlerini çekemediği bir iklimde, bu yönünü aynı ölçüde ortaya çıkaramayacağı ve de örneğin sabırsızlık gibi başka bir yönünü ortaya çıkaracağı için kendisinin ve çevresinin iyi oluşunu olumlu yönde etkileyemeyeceği gibi olumsuz yönde de etkileyebilir.

Yaşanan duygular insanın sadece psikolojik durumu üzerinde değil fizyolojik sağlığı üzerinde de etkilidir. Fiziksel sağlığın etkisi altında olan işe geç gelme, performans düşüklüğü vb. işle ilgili birçok durum da uzun süreli ve yoğun yaşanan duygularla ilgilidir. Duygusal iyilik üzerine yapılan çalışmalar olumsuz duyguların uzun süreli yaşanmasının, yüksek tansiyon ve kanser gibi birçok fiziksel rahatsızlıkla sonuçlanabileceğini göstermiştir (Smith, 1992). Katwyk ve diğerleri (2000), tarafından yürütölen çalışmalar iş stresörleri ve duygusal iyilik algısı arasındaki bağlantıları net bir biçimde ortaya koymaktadır. İş stresinin duygusal iyilik algısı üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Bu da stresi azaltan dinamiklerin iyilik algısı üzerinde olumlu etkiler oluşturacağını doğrular niteliktedir.

2.3. Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı

İnsanlar hayatları boyunca karşılaştıkları durumların ve olayların etkisiyle, olumlu ya da olumsuz duygular yaşarlar. Bazen bu olaylar istenmeyen ya da beklenmeyen şekillerde ortaya çıkabilirler. İnsan yaşamında birçok olumsuz durum ve olay, insanların olumsuz duygularla karşı karşıya kalmasına, depresyon, kaygı, stres vb. birçok psikolojik ve hatta bazen fizyolojik rahatsızlıklar yaşamalarına neden olur (Vilanythong vd., 2003). Olumlu ya da olumsuz olay ve durumlar farklı insanlarda farklı etkiler yaratabilir. Farklı iki insan aynı olumlu durumda farklı seviyelerde sevinebilir ya da olumsuz bir durumda farklı seviyelerde üzülebilirler. İşini kaybetmek, iflas etmek, sevilen bir yakınını kaybetmek, vb. olaylar insanların psikolojilerini derinden etkileyebilir. Önemli yaşam olaylarının yanı sıra iş yerinde yaşanan günlük olaylar da insanların psikolojilerini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Çevremizde yaşayan insanların arasında yaşamın getirdiği olumsuzluklara aldırış etmeden neşeli, esprili ve mizahi tutum ve bakış açısını koruyabilen insanlar vardır. Mizahi yönü gelişmiş olan insanların olumsuz durumlardan daha az etkileneceğini ya da bu durumları daha kolay atlatabileceğini düşünürüz. Literatürde de mizah duygusu öz saygı, öz yeterlilik, üstünlük ve özgürlük gibi birçok olumlu kavramla ilişkilendirilmiş, mizahın iyi olma, olumlu duygular ve sağlık ile olumlu yönde ilişkili olduğu kabul edilmiştir. Hem literatürde hem de popüler medyada mizah, psikolojik sağlığın en önemli göstergelerinden birisi olarak değer görmüştür (Martin, 1998).

Mizahın, stres, depresyon, kaygı, olumlu ve olumsuz duygular, başa çıkma vb. duygusal iyilik algısıyla ilgili kavramlarla olan ilişkisi özellikle 1980'lerden sonra birçok bilim insanı tarafından incelenmiştir. Bu araştırmaların sonuçları incelendiğinde mizahın olumlu alt boyutlarının iyilik algısını olumlu yönde etkileyen durumlarla olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılabilir. Stresle başa çıkma, yaşam olayları üzerinde daha çok denetime sahip olma, olumsuz olaylardan daha az etkilenme, olumlu olaylar karşısında daha çok olumlu duygulanım gösterme gibi durumlar iyilik algısını olumlu yönde etkileyen durumlara örnek olabilir. Aynı zamanda yine olumlu mizahın, kaygı, depresyon vb. psikolojik ve hatta bazı fizyolojik rahatsızlıklarla ve olumsuz duygularla ters yönde ilişkili olduğu da bulgular arasındadır (Martin ve Lefcourt 1983, Martin vd., 2003, Kazarian ve Martin 2004, Kuiper vd., 2004).

Mizah olumsuz durumlarla daha kolay baş edebilme imkanı sağlar. Ünlü "Hayat Güzeldir" filmindeki başkarakter oğluluyla birlikte, eşinden ayrı bir şekilde, Nazilerin bir toplama kampına düşer. Diğer tüm esirler durumu kabullenmiş ve umutlarını yitirmiştir. Oysa başkarakter, hem kendisini hem de oğlunu, dünyanın en büyük trajedilerinden birisinin içinde, her şeye rağmen mutlu bir şekilde yaşatabilmek için etkin bir şekilde mizahı kullanmıştır. Martin ve Lefcourt (1983) yapmış oldukları bir araştırmada bireylerin mizahı olumsuz yaşam olaylarına karşı bir başa çıkma aracı olarak kullandıklarını bulmuşlardır. Tümkaya (2006), mizah duyguları yüksek olan kişilerin yaşam olaylarından daha olumlu etkilendiklerini saptamıştır. Martin ve Kuiper (1993), yüksek mizah anlayışına sahip olan bireylerin, mizah anlayışı düşük olanlara göre, yaşamlarındaki olaylar üzerinde daha denetimli olduklarını ve stres yaratan olaylar karşısında daha güçlü olduklarını ortaya koymuştur. Kuiper, Borowicz-Sibenik (2005), mizahın depresyonla olumsuz yönde, öz saygıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Thorson ve diğerleri (1997)'nin ulaştığı sonuçlar da mizahın depresyonla olumsuz yönlü bir ilişkisi olduğunu desteklemektedir.

Cann ve diğerleri (1999), katılımcılarda kaygıya neden olmak ve sonra da mizahı devreye sokarak denekler üzerindeki etkisini gözlemlemek için bir dizi videokaset sunumu kullanmışlar ve mizahın hem kaygıyı azaltmak hem de olumlu duygulanımı yükseltmek için etkili bir yol olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Stresle başa çıkma konusunda başvurulan her yöntem olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Strese yol açan faktörleri yadsımak, inkar etmek ya da onlardan kaçınmak gibi yöntemler stresi azaltmadığı gibi durumu daha da vahim bir hale getirebilir. Stres kaynaklarının farkında olarak ve onlarla yüzleşerek aktif bir şekilde baş etmek olumlu sonuçlara yol açabilir. Strese neden olan durumlara farklı perspektiflerden bakabilme yetisi bu olumlu yaklaşımların kullanımı için önemlidir. Kendini geliştirici mizah olarak tanımlanan boyut, perspektif geliştirici olma özelliği ile betimlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında olumlu mizah sağlıklı başa çıkma stratejileri ile ilişkilidir. Daha yüksek mizah duygusuna sahip kişilerin olumsuz durumlardan daha az etkilenmelerinin nedeni, mizahı sağlıklı bir başa çıkma mekanizması olarak kullanarak stresli olayların çıktılarını ve birey üzerindeki etkilerini azaltmalarıdır. Yapılan çalışmalarda mizah kullanımı, kaçınma ve inkâr içeren sağlıksız başa çıkma ile olumsuz; aktif ve karşı karşıya başa çıkma tarzları ile olumlu yönde ilişkili bulunmuştur (Lefcourt, 2002). Nezu, Nezu ve Blisselt (1998), mizahın gündelik yaşamın

sıkıntılarında kaynaklanan stresi ve depresyonu azaltmada etkili olduğunu ve kaygıyla baş ettiğini destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır.

İnsanların günlük olaylar karşısında edindiği duygulanımlarla ilgili olarak mizahın düzenleyici rolünü ön plana çıkaran birçok araştırma vardır. Deaner ve McConatha (1993), öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada mizah yoluyla başa çıkma seviyeleri yüksek olan öğrencilerin daha düşük depresyon puanlarına sahip olduklarını ve aynı zamanda bu öğrencilerin dışa dönüklük ve duygusal denge puanlarının da daha yüksek olduğunu saptamıştır. Çalışmalarının sonucunda mizahın duygusal dengenin gelişmesine ve depresyonu önlemeye yardım eden bir dengeleyici olarak rol aldığını ileri sürmüşlerdir.

Kuiper ve diğerleri (2004), sağlıklı ve uyumlu mizah tarzları olarak kabul edilen sosyalleştirici ve kendini geliştirici mizah tarzlarının stresle başa çıkmada etkili olduğu bulunmuştur. Sonuçlar aynı zamanda, sosyalleştirici mizah ve kendini geliştirici mizah tarzlarının depresyon ve kaygı ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu, saldırgan mizah tarzı ile depresyon ve kaygı arasında anlamlı ilişki olmadığını, kendini aşılayıcı mizah tarzının ise depresyon ve kaygı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Martin ve diğerleri (1993), duygulanımları ölçmek için Olumlu ve Olumsuz Duygu Ölçeği'ni (PANAS), mizah duygusunu ölçmek için ise Durumluk Mizah Tepkisi Ölçeği'ni (SHRO) kullandıkları araştırmada; olumlu yaşam olayları ile karşılaştıklarında, daha yüksek mizah duygusu olan katılımcıların daha düşük mizah duygusu olanlara göre belirgin bir şekilde daha yüksek olumlu duygulanıma sahip olduklarını bulmuşlardır. Bununla birlikte olumsuz yaşam olaylarının yüksek bir sıklıkla yaşayan bireylerde, yüksek mizah duygusuna sahip kişiler diğerlerine göre daha az olumsuz duygulanım göstermişlerdir. Yüksek mizah duygusuna sahip kişiler yaşamın olumsuzlukları karşısında daha gelişmiş savunma mekanizmaları ile daha az etkilenirlerken, olumlu yaşam durumlarından ise daha olumlu etkilenmektedirler. Yüksek düzeydeki mizah duygusu, bireylerin yaşamlarının olumlu yanlarından daha fazla zevk almalarına ve böylece yaşam kalitelerini artırabilmelerine olanak sağlar.

Abel (2002), yaptığı araştırmada, yaşam stresörlerinin bildirilen sayıları bakımından aralarında önemli bir fark olmayan katılımcılardan yüksek mizah duygusuna sahip olanlarının daha az güncel kaygı bildirdiklerini bulmuştur. Yüksek mizah duygusuna sahip olan kişiler, daha az mizah duygusuna sahip olan kişilere göre daha az algılanan stres bildirmişlerdir. Bu

bulguların nedeni yüksek mizah duygusuna sahip olan kişilerin olumlu başa çıkma stratejilerini gözle görülür biçimde yüksek olarak kullanmasıdır. Bununla birlikte yüksek mizah duygusuna sahip olan katılımcıların, daha düşük mizah duygusuna sahip olanlara göre, stres içeren durumlardan kendilerini daha fazla uzaklaştırma eğiliminde oldukları da saptanmıştır. Yüksek mizah duygusuna sahip kişilerin stresli durumlarda bilişsel süreçlerini farklı algılamalar ve bakış açıları kazandıracak şekilde kullanmaları, olayların tehdit ediciliğini azaltarak daha az duygusal ve fiziksel olumsuzluk yaşamalarına yol açar.

Sarı ve Aslan (2005)'in bulguları olumlu mizah tarzları ile olumlu başa çıkma yöntemlerini, olumsuz mizah tarzları ile ise olumsuz başa çıkma yöntemlerini olumlu yönde ilişkilendirir niteliktedir. Kendine güvenli, stresle başa çıkma tarzını yüksek ve orta düzeyde kullanan öğrencilerin, sosyalleştirici mizah ve kendini geliştirici mizah tarzlarını daha çok kullandıkları görülmüştür. Çaresiz stresle başa çıkma tarzını yüksek düzeyde kullanan öğrencilerin, kendini aşağılayıcı mizah tarzını daha çok kullandıkları bulunmuştur.

Stresli yaşam ve olaylar bireylerde fiziksel şikayetlere varan etkiler yaratabilir. Ancak aynı stresli durum ve olaylar karşısında farklı insanlar farklı tepkiler verirler. Örneğin aynı şartlarda çalışan iki polis memurundan birisi stresin etkisini yoğun olarak yaşayarak, fiziksel sağlığı da el vermediği için, izne ya da erken emekliye ayrılmayı talep ederken, diğeri bundan işini aksatmayacak derecede az etkilenebilir. Mizahın olumlu fiziksel sonuçlar da verdiği bu konuda yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. Galloway ve Cropley (1999), neşenin vücudun psikolojik sistemlerinin çoğunu etkilediğini ve olumlu ve sağlıklı bedensel tepkiler oluşturduğunu bulmuşlardır. Mizah puanları yüksek olan kişilerin, stresli durumlarda, psikolojik rahatsızlıklara karşı önemli bir direnç gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Abel (1998) tarafından sunulan araştırma sonuçları da mizahın stres ile fiziksel ve psikolojik sağlık arasında düzenleyici bir etkiye sahip olduğu savını destekler niteliktedir. Çalışmada, mizah puanı düşük olduğunda stres ve fiziksel şikayetler arasında anlamlı bir ilişki varken; mizah puanları yükseldiğinde bu ilişkinin yok olduğu saptanmıştır.

Mizahın psikolojiyi ve duygusal iyilik algısını ilgilendiren fiziksel tepkilerle de ilişkili olduğunu bildiren çok sayıda çalışma vardır. Berk ve diğerleri (1989, Akt., Lefcourt, 2002) 60 dakikalık komik bir videokaset izlettikleri deney gurubu ve nötr uyarana tabi tuttukları kontrol grubundan her 10 dakikada bir kan örnekleri alarak, stresli yaşantılar süresince değiştiği bilinen kortizol, beta-endorfin, büyüme hormonu ve diğer bazı hormonları ölçmüşlerdir.

Deney gurubunda bu hormonların çoğunun önemli derecede azaldığı görülmüştür. Mizahın, stresle ilişkili olduğu bilinen nöroendokrin hormonları üzerinde de etkili olduğu tespit edilmiştir.

Newman ve Stone (1996, Akt., Lefcourt, 2002) deneysel bir çalışmayla mizah yaşantısının kaygıyı ve kaygının fiziksel etkilerini azaltıcı etkisini ortaya koymuşlardır. İçeriğinin stres oluşturması beklenen bir filmi izlettikleri kontrol gurubunda beklendiği gibi film ilerledikçe kalp çarpıntısı ve deri elektriklenmesinin yükselirken, vücut ısısının düşmesine tanık olmuşlardır. Aktif mizah yaratımının bu stresli filmin gösterimi sırasında kaygıyı azaltıcı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Filme eşlik ederken gülünç bir monolog yaratanlar ciddi bir monolog yaratmaları rica edilen kişilere göre daha düşük kalp çarpıntısı ve deri elektriklenme seviyesi ve daha yüksek vücut ısısı göstermişlerdir.

Lefcourt ve diğerleri (1990, Akt., Lefcourt, 2002), katılımcılardan Bill Cosby'nin "Tek Başına" isimli videokasetinin ilk bir saatlik bölümünü izlemelerini istemiştir. Filmin sonunda gruptaki bütün katılımcıların, viral ve bakteriyel enfeksiyonlara karşı bir savunucu olan S-IgA (salivary immunoglobulin A) düzeylerinin izlemeden önceye oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

2.4. Örgüt İklimi ve Sosyal İklim

Örgüt iklimi, 1660'lı yıllardan bu yana, yönetim bilimciler, davranış bilimciler ve uygulamacılar arasında oldukça ilgi görmüş bir araştırma konusudur (Şişman, 1994: 62). Kavramın, az ya da çok örgütte olan biten her şeyden etkilenmesi ve yine örgütteki her şeyi etkilemesi ve örgütlerle ilgili birçok olguyu açıklamadaki gücü, bu denli üzerinde durulmasını açıklar niteliktedir. Bu süre içerisinde örgüt iklimini tanımlamaya yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak örgüt iklimi yapısından dolayı tanımlanması zor bir kavramdır. Coğrafi anlamda iklimi etkileyen çok sayıda faktör olduğu gibi örgüt iklimini de meydana getiren çok sayıda etmen vardır. Örgütü çevreleyen yaygın atmosfer, moral düzeyi, örgüt üyeleri arasındaki iyi niyet, ait olma duygusu vb. örgüte yönelik işgören algılarının tümü örgüt iklimiyle yakından ilişkilidir (Terzi, 2000, s.92). Bu unsurlar çalışan için bir çalışma ortamı, atmosferi ya da yapısı oluşturur. Örgüt iklimi bir kurumda çalışanların çevresi olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimini göremeyiz, ona dokunamayız ama o oradadır. Bir odanın içerisindeki hava gibi, örgüt iklimi, iş yerinde olan biten her şeyi etkiler (Dawis ve Newstrom,

1985, s.23). Bu açıdan bakıldığında, örgüt ikliminin, bireylerin kişilik özelliklerinin ne ölçüde ve ne nitelikte işle ilgili süreçlere yansıdığını ve dolayısıyla bireyle ve işle ilgili kavramların bir birbirleri ile olan ilişkilerini etkilemesi beklenebilir. Yaratıcı yönü gelişmiş olan bir çalışan, bu özelliğini önemseyen ve destekleyen bir örgüt ikliminde, bu yönünü daha da geliştirebilir. Oysa tam tersi bir iklimde bu özellik zamanla gerileyebilir. Bunun yanında kişi her ne kadar yaratıcı bir kişiliğe sahip de olsa, bu yönünü kullanabileceği bir örgüt iklimi içerisinde değilse, yaratıcılığı ve performansı arasındaki ilişki bu yönünü kullanabileceği bir örgüt iklimine göre daha az olabilir. Bu da kavramlar arasındaki ilişkinin niteliği ve gücü konusunda örgüt ikliminin yordayıcılığını açıklar niteliktedir.

Örgüt ikliminin yapısını açıklarken “kişilik” kavramının tanımı yol gösterici olabilir. Bireysel anlamda kişilik tanımı ile örgüt iklimi tanımları benzerlik arz eder. Kişilik insanları birbirlerinden farklı kılan ve davranışlarına yön veren özellikler bütünüdür. Benzer şekilde örgüt iklimi de bir örgütü diğerlerinden farklı kılan, çalışanların duygu, düşünce ve davranışlarını etkileyen özellikler bütünüdür. Örgüt iklimi, örgütün çalışanlarca algılanan kişiliğidir (Srinath, 1993, s.29). Kişilik, insan davranışlarını etkileyen en önemli faktördür. “İnsanların belirli olaylar karşısındaki davranışları, amaçlarına, inançlarına, eğilimlerine, ihtiyaçlarına ve güdülerine bağlı olarak belirlenir. Bunlar, insanın kişilik yapısının unsurlarıdır. Algılamalarını ve dolayısıyla gösterecekleri tepkilerin yönünü ve derecesini etkiler” (Barutçugil, 2002, s.14). Örgüt iklimi de örgütün amaçlarına, değerlerine ve ihtiyaçlarına göre çalışanların algısını ve dolayısı ile tepkilerini belirler niteliktedir. Yapılan ilk örgüt iklimi çalışmaları temelini Kurt Lewin’in, davranışın kişilik ve çevrenin etkileşimi ile ortaya çıktığını öngördüğü yaklaşımından alır. Lewin “iklim” i yaz kampındaki bir grup çocuğun tutumları, duyguları ve düşünceleri olarak tanımlamıştır. En genel anlamıyla kurum iklimi, belirli bir çevrede çalışan bireyin, kendisini nasıl hissettiğini algılamasıdır (Lewin, Lippitt ve White, 1939).

Örgütler açısından bakıldığında sağlıklı bir örgüt iklimine sahip olan organizasyonlarda verimlik, etkinlik ve performansın yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Yine sağlıklı bir örgüt iklimindeki çalışanların iş doyumunun ve motivasyonunun sağlıksız bir örgüt iklimindekilere göre daha yüksek olması normaldir. Örgüt ikliminin uygun olmaması durumunda iş tatminsizliği duyan bireyler işe gelmeme, işi bırakma, fiziksel ve zihinsel sağlığını kaybetme, şikayetlerinin artması ve benzeri tutumlar takınabilir (Efil, 1996). Algılanan örgütsel iklimin iş tatmini seviyesinin belirlenmesinde önemli bir rolü vardır. Stringer (1999) kurum iklimi ve kurumsal performans arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuş,

kurum ikliminin iş tatminini de olumlu yönde etkilediğini saptamıştır. İklim algılaması, iş tatmini, performans, kuruma bağlılık, psikolojik olarak iyi olma hali, işi terk etme ve işe devamsızlık yapma, hırsızlık, taciz, şiddet gibi etik olmayan davranışlar ile ilişkilidir (Tüzün, 2005, s.13).

Örgüt ikliminin olumlu veya olumsuz olmasında çok sayıda ve çeşitte faktörün rolü vardır. Örgüt iklimi, terfi sisteminden ücret politikasına, alınan kararlara katılım mekanizmasından işin yapısına kadar, sıcaklık ve gürültü gibi fiziksel koşulların bile etkisi altında olan bir kavramdır. Bu da örgüt iklimin çok boyutlu bir kavram olduğunu açıklar niteliktedir (Efil, 1996: 109). Literatürde örgütsel iklimin boyutlarını tanımlamaya çalışan çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmalar her ne kadar farklı isimlendirmeler kullansa da genelde örgüt ikliminin belli başlı bazı boyutlarından bahsetmişlerdir. 1968'de Litwin ve Stringer (akt., Kuei vd., 124), örgüt iklimiyle ilgili olarak yaptıkları çalışmalarında bu kavramın alt bileşenlerini tanımlamak üzere 9 farklı boyut geliştirmişlerdir. Örgütün yapılan düzenlemeler, resmi prosedürler vb. yöntemlerle çalışan davranışını nasıl ve ne derece kısıtladığı "yapı" boyutunu oluşturur. Örgütün kuralları ve çalışan davranışı üzerindeki beklentileri bu boyutu belirler. "Sorumluluk" boyutu ise çalışanların yapmak zorunda oldukları, kendilerinin sorumluluğunda olan işin ve bu sorumluluğun niteliği olarak tanımlanabilir. "Ödül" boyutu örgütteki ödüllendirme mekanizmasının nasıl işlediği, performansın nasıl değerlendirilip neye göre ödüllendirildiği ve bununla ilgili algıları kapsar. Örgütteki ve işteki risk alma eğilimi ve sıklığı "risk" boyutunu oluşturur. Samimiyet ve destek boyutu örgütteki çalışanların arasındaki insan ilişkilerinin ne kadar samimi olduğunu ve bu atmosferin kişileri ne ölçüde desteklediğini içerir. "Standartlar" boyutu kişisel hedeflerin ve grup hedeflerinin tam ve açık bir şekilde belirlenmiş olup olmadığı ve performans standartlarının önemi konusundaki algı ile ilgilidir. "Çatışma" boyutu problemlerin nasıl çözüleceği hakkındaki farklı fikirlerin dinlenme ve önemsenme derecesini ve örgütün çatışmalar konusundaki tutumunu içerir. "Özdeşleşme" boyutu ise çalışanların kendilerini ne ölçüde şirkete ait ya da örgütle özdeşleşmiş hissettikleri ile ilgilidir.

Çetinkanat (1988) örgüt iklimi boyutlarını iki farklı yönden, çalışan ve yönetici bakış açılarından, değerlendirmiş, örgüt iklimini sekiz alt boyutta incelemiştir. Çalışanların bakış açısından engellenme, moral, samimiyet ve çözülme boyutlarını, yöneticiler açısından ise, yüksekte bakma, yakından kontrol, işe dönüklük ve anlayış gösterme boyutlarını tanımlamıştır.

Tablo 1.

Örgütsel İklim Boyutlarının Karşılaştırılması

Davidson ve Arkadaşları (2001)	Jones ve James (1979)	Ryder ve Southey (1990)
<i>B1 Liderlik, Kolaylaştırma ve Destek</i>	<i>B3 Liderlik, Kolaylaştırma ve Destek</i>	<i>B1 Liderlik, Kolaylaştırma ve Destek</i>
<i>B2 Profesyonel ve Örgütsel Grup Ruhü</i>	<i>B5 Profesyonel ve Örgütsel Grup Ruhü</i>	
<i>B3 Çatışma ve Belirsizlik</i>	<i>B1 Çatışma ve Belirsizlik</i>	
<i>B4 Düzenlemeler, Örgüt ve Baskı</i>		<i>B3 Çatışma ve Baskı</i>
<i>B5 İş Değişikliği, Meydan Okuma ve Özerklik</i>	<i>B2 İş Meydan Okuma, Önem ve Değişkenlik</i>	<i>B2 İş Değişkenliği, Meydan Okuma ve Grup Ruhü</i>
<i>B6 İş Grubu İşbirliği, Arkadaşlık ve Samimiyet</i>	<i>B4 İş Grubu İşbirliği, Arkadaşlık ve Samimiyet</i>	<i>B5 İş Grubu İşbirliği, Arkadaşlık ve Samimiyet</i>
<i>B7 İş Standardı</i>	<i>B6 İş Standardı</i>	<i>B4 Örgütsel Planlama Açıklığı</i>

Davidson (2003) örgütsel iklimin boyutlarını tanımlamak üzere yapılan çalışmalar üzerinde bir çalışma yapmış ve bu tanımlamaların küçük farklılıklarını ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, farklı isimlerle de olsa aynı ya da benzer boyutları tanımlamışlardır (Tablo 1).

Bu alt boyut tanımlamaları içerisinde de ortak olarak görülebilen “iş grubu iş birliği arkadaşlık ve samimiyet” olarak adlandırılan boyut örgütteki çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinin yapısı üzerine odaklanır. Literatürde insan ilişkileri boyutu, arkadaşlık ve destek boyutu ya da sosyal iklim boyutu olarak da tanımlamaları mevcuttur. Bazı araştırmacılar ise uyguladıkları ölçeklerin alt boyutlarını faktör analizi sonrasında birleştirerek bu ve benzeri alt boyutlar tanımlamışlardır.

Sosyal iklim, bir çalışma ortamındaki bireyler arasında nasıl bir ilişki olduğu ile ilgilidir. Bir çalışanın gün içerisinde muhatap olduğu çok sayıda insan vardır. Bu insanların birbiriyle olan ilişkisinin niteliği ve ilgili çalışana karşı tutum ve davranışları, çalışan üzerinde

bir sosyal iklim algısı yaratır. Bir çalışana, çalışma ortamındaki sosyal iklim ile ilgili sorular sorulduğunda oradaki sosyal iklimin ne derece sıcak, samimi, destekleyici, işbirlikçi, saygılı ya da hoşgörülü olduğu gibi çıkarımlarda bulunulabilir. İnsanların birbirine yardımcı olduğu, sıcak, dostça ve samimi ilişkiler içinde olduğu çalışma ortamları olduğu gibi, çalışanların birbirini her fırsatta eleştirdiği, ya da herhangi bir ilişkiye girmekten kaçındığı soğuk ve mesafeli ortamların olması da muhtemeldir. Çalışanların ilişki içerisinde oldukları kişiler hakkında tek tek ya da bütünsel anlamda algıları nasıl davrandıklarına da yansır. Normal hayatta gülümsemeyi ve şakalar yapmayı seven bir çalışan bu tutumunu soğuk bir sosyal iklimde tercih etmeyebilir. İş ortamı dışında birbiriyle yakın ve samimi ilişkiler içerisinde olan iki çalışan, çalışma ortamındaki diğer insanların birbirlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan dolayı bu tür bir ilişkiyi iş ortamına taşımayabilirler. Çalışanların, birbirlerine yardım etme, birbirleri ile sıklıkla yemek yeme, birbirlerinin özel günlerine (düğün, doğum günü vb.) katılma, birbirlerinin hatalarını hoş görme, birbirlerine sosyal açıdan destek olma, yakın ve samimi ilişkiler kurma gibi davranışlar konusunda genel bir sosyal atmosfer oluştururlar. Bu atmosfer onların nasıl davranmaları gerektiği konusunda da algılar yaratır.

Sosyal iklim insan ilişkileri konusunda yazılı olmayan kurallar ya da kabullenmeler oluşturur. Sosyal ortamlarda insan davranışını belirleyen bir dizi kurallar, kabullenmeler ve normlar vardır. Bu yapı farklı sosyal ortamlarda değişiklik arz eder. Bir kişi arkadaşları ile birlikten ve yönetim toplantısında müdürleri ile birlikten farklı davranışlar ve tutumlar geliştirir. Sürekli üstleri ile yaptığı resmi ve monoton toplantılarla iş hayatını geçiren birisi ile kendi seviyesindeki çalışanlarla bir takım olarak projeler yürüten birisinin, kişilik özellikleri tamamen aynı bile olsa, hem mizahı yaşama sıklıkları ve biçimleri hem de bunun yol açtığı sonuçların onlara hissettirdikleri farklı olacaktır. Hatta bu açıdan bakıldığında mizah duygusu çok gelişmiş ve sürekli mizahi yaşantılar geliştirme eğiliminde olan birisinin, mizahi yönü olmayan ve bu tür yaşantılar geliştirme eğiliminde olmayan birine göre, soğuk, güvensiz ve insanların birbirinden uzak olduğu bir sosyal iklimde kendisini daha kötü hissetmesi beklenebilir. Sosyal iklim, örgütü oluşturan bireylerin nasıl davrandığının algılanması ile nasıl davranmaları gerektiğine dair bir algı yaratır. Bir başka deyişle sosyal iklimi örgütteki bireyler var ederken bir taraftan da oluşturdukları bu yapının etkisi altına girerler. "Örgüt iklimi, birbirleri ile ilişkisi olan bireyleri etkileyen tutum ve değer yargılarından oluşan ve aynı zamanda, onların inanç, tutum ve davranışlarından etkilenen psikolojik bir ortamdır (Genç, 2005, s.347)".

Sosyal iklim insanların o ortamda nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin yarattığı algı ile tutum ve davranışlar konusunda belirleyici niteliktedir. İnsanların davranışları buldukları ortamın yapısına göre değişiklik arz eder. Aynı insan evinde ailesi ve arkadaşları ile birlikteyken takındığı tutum ve davranış biçimini, üyesi olduğu bir yardım derneğinde ya da iş yerinde aynı ile koruyamayabilir. Kişinin rollerinin ve amaçlarının bu değişen ortamlarda birbirinden farklı olmasının yanında, bu ortamlardaki atmosferin yapısının değişik olması da bu durumun açıklayıcılarından. İnsanlar davranışlarına yön verirken ortam şartlarını da göz önünde bulundurlar. Kişiler farklı iş ortamlarında bile farklı algılar geliştirerek davranışlarını farklı biçimlerde düzenleyebilirler. Hatta aynı iş ortamına sevilmeyen ya da sevilen ya da bir özelliği ile ortamın havasını değiştirebilen bir kişinin girmesi bile bireylerin genel tutum ve davranışların etkilenmesine yol açabilir. İş ortamına, mizahtan hoşlanan, bolca şakalaşıp gülen ve etrafını da güldüren bir insanın girmesi diğerlerinin de bu yönlerinin gelişmesine ya da bu yönlerinin daha çok davranışa dönüşebilmesine olanak tanıyabilir. Aynı iş ortamına mizah algısı düşük olan, insanların bu tür davranışlarını hoş karşılamayan bir kişinin girmesi ise diğerlerinin davranışlarını ve algılarını tersi yönde etkileyecektir.

Sosyal iklim algısı, çalışanlara davranışlarının nasıl sonuçlanacağı ile ilgili ipuçları vererek onların davranışlarını yönlendirir. Soğuk, gergin ve samimi olmayan bir sosyal iklimde bir çalışan yapacağı esprinin hoş karşılanmayacağını ya da en azından gereksiz ve anlamsız kalacağını düşünebilir. İnsanlar tüm ortamlarda olduğu gibi iş ortamında da davranışlarını, muhtemel sonuçlarını hesaba katarak belirlerler. Barutçugil (2004, s.216) örgüt iklimini; "çalışanların örgüt içinde nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin algıların sonunda oluşan genel bir hava" olarak tanımlamaktadır. Bir çalışanın diğerini esprili bir dille eleştirmesi, eğer ortamda çok sık karşılaşılan bir davranışsa ve insanlar arası ilişkiler sıcak ve samimi ise, normal olarak hatta vatandaşlık davranışı olarak değerlendirilir. Aynı davranış insanların çok sık ilişki kurmadığı, soğuk bir atmosferde ise zarar verme ya da karşısındaki kişiyi kullanarak sosyal beğenilirlik kazanma amaçlı olarak algılanabilir. Çalışanlar bu potansiyel sonuçlarının hangisinin oluşmaya eğilimli olduğunu anlar ve bu algıyı ilgili davranışlarını oluşturup oluşturmama konusunda karar verirken kullanırlar. Litwin ve Stringer (1968), örgüt iklimini belli bir çevrede yaşayan ve çalışan bireylerin algılarının toplamı olarak tanımlar. Örgüt iklimi, çalışanların sergileyebileceği çeşitli davranışların ne tür sonuçlar vereceği ile ilgili inanç ve kabullenmeleri yönlendirerek alınan kararları etkiler. Bu yönü ile örgüt iklimi örgütteki bireylerin davranışlarına yol gösterir. Örneğin bir örgüt iklimi insanlar arasında sıcak ve

samimi bir ilişkiye olanak sağlıyorsa insanların kişisel özellikleri davranışlarına daha çok yansiyabilir. Esprili bir insan, insanların arasında soğuk ve resmi bir ilişki atmosferi olan bir ortamda bu özelliğini pek yansıtamazken, sıcak ve samimi bir ortamda bu yönünü yaşantıya dökülebilir. Mizahi yaşantılar geliştirme de bir davranış olarak ele alınırsa bu davranışın niteliğini ve sıklığını, dolayısı ile sonuçları ile ilişkisini, örgüt ikliminin insan ilişkileri boyutunun etkilemesi beklenebilir.

Sosyal iklim çalışanların psikolojik durumlarıyla da yakından ilişkilidir. Bir örgütte, kişiler arası ilişkiler çalışanların kendilerini nasıl hissettiklerini etkileyen önemli sonuçlar doğurabilir. Aytac (2003), örgüt iklimini örgütün psikolojik ortamı olarak tanımlar. Bu ortam örgütte kişilerin tutumlarını ve özellikle kişiler arası ilişkileri etkiler niteliktedir. Dolayısıyla bu kavramların sonuçları konusunda da belirleyicidir. Sosyal iklim, çalışanlar arasında samimi ilişkiler kurulabilmesine yol açıyorsa bu durum doyumun artmasını sağlar. Örgüt ikliminin psikolojik yönünü vurgulayan bir başka yaklaşım Efil (1996)'ın yaklaşımıdır. Örgüt iklimini oluşturan örgütün psikolojik ortamıdır. Örgüt içindeki bireyler işe ya da örgüte karşı farklı duygular geliştirebilirler. İşini severek yapan, iş yerinde iyi vakit geçiren insanlara da işe gitmeyi işkence gibi gören insanlara da rastlamak mümkündür. Bazı insanların örgüt iklimini (ortamını) çekilmez bulduklarını ve örgütten ayrılmak istediklerini, bazılarının ise ilgili bölümde çalışmayı çok sevdiklerini, atmosferi son derece zevk verici bulduklarını gözlemleyebiliriz. Bireylerin çalışırken bulunmak durumunda oldukları ortamdaki insan ilişkileri onların örgüte karşı nasıl hissettiklerini belirleyen faktörlerden biridir. Gün boyu birbirlerine nefretle ya da öfkeyle bakan çalışma arkadaşlarının, iyi kişilik özelliklerine bile sahip olsalar, bunları işle ilgili süreçlere yansıtılabilmeleri pek olanaklı değildir. Örgütte kapalı, bürokratik ve katılımcılığı kabul etmeyen bir liderlik tarzı, çalışanların kararlarını ve görüşlerini önemsemeyen bir örgüt iklimi yaratabilir. Bu algı ise çalışanların fikirlerini ifade etmemesine sebep olabilir. Örgüt iklimi, hem liderlik tarzı, örgüt yapısı gibi örgüt özelliklerinden etkilenen hem de kişilerin iş davranışlarını ve işe dayalı tutumlarını etkileyen aracı bir değişken olarak ele alınmalıdır (Batlis, 1980, s.234). Örgüt iklimi sadece içinde bulunan bireylerin kişilik özelliklerinin ne kadarının ve hangi kısmının yaşantıya dönüştüğünü ve dolayısı ile belirli davranışların görülme sıklığını etkilemekle kalmaz. Davranışların yarattığı algıları ve sonuçlarını da etkiler. Kişilerin birbirlerine güvenmedikleri bir ortamda bir çalışanın bir üstünün işine zorunlu olmadığı halde yardım etmesi şov yapma ya da yaranma amaçlı olarak algılanabilirken, kişilerin birbirlerine güvendikleri bir atmosferde bu davranış iyi niyetli bir vatandaşlık davranışı olarak algılanabilir.

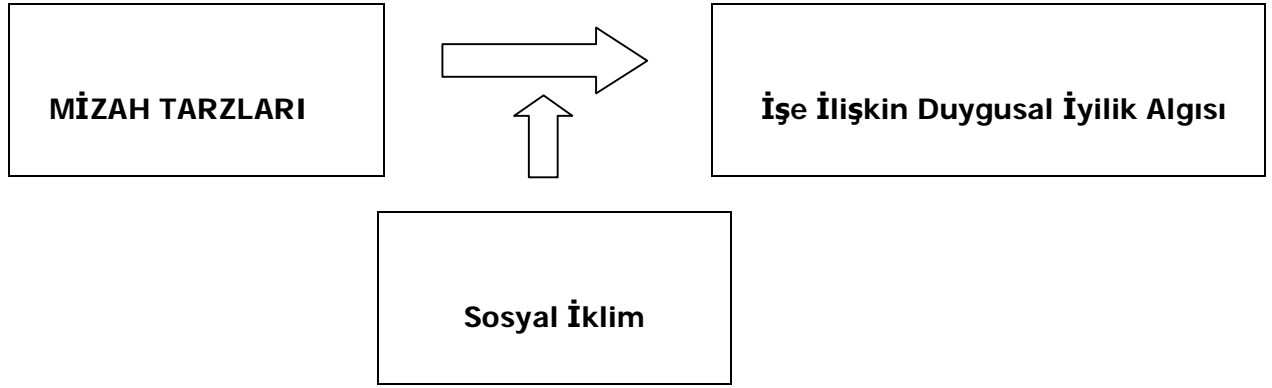
Bu açıdan bakıldığında daha kapsamlı bir tanımlama yapılabilir. Örgüt iklimi, örgüte kişiliğini kazandıran, örgüt içindeki bireylerin davranışlarını etkileyen ve ondan etkilenen, örgüt üyelerinin algılamasıyla işlerlik kazanan, örgüte uzun süreli egemen olan, ölçülebilir tüm özellikler dizisidir (Çetinkanat, 1988 s.18).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın genel amacı, çeşitli sektörlerdeki çalışanların mizah tarzları ile işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasındaki ilişkiyi ve sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki etkisini incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda, mizah tarzları bağımsız değişken, işe ilişkin duygusal iyilik algısı bağımlı değişken, sosyal iklim ise şartlı değişken olarak modele alınmıştır (Şekil 2).



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

3.2. Örneklem

Araştırmada kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi kullanılmıştır. Farklı sektörlerde ve işletmelerde çalışan 282 kişi örneklemini oluşturmaktadır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, birbirine yakın rakamlara ulaşılmıştır. Çalışmaya 135 erkek (%47.9) 147 kadın (%52.1) katılmıştır. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde yaş ortalamalarının 29.518 olup; yaşların 18 ile 60 arasında değiştiği görülmektedir. Katılımcıların yaşları gruplandırıldığında %80'inden fazlasının 35 yaşın altında olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2
Araştırmaya Katılanların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Miktar	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18–25	113	40.1	40.1	40.1
26–35	118	41.8	41.8	81.9
36–45	32	11.3	11.3	93.3
46–60	19	6.7	6.7	100.0
Toplam	282	100.0	100.0	

Katılımcılara sorulan bir diğer demografik özellik ise eğitim durumudur. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde ise %74.1'inin üniversite ve üstü bir kurumdan mezun oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3
Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Miktar	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul	2	.7	.7	.7
Ortaokul	4	1.4	1.4	2.1
Lise	42	14.9	14.9	17.0
Önlisans	25	8.9	8.9	25.9
Üniversite	150	53.2	53.2	79.1
Yükseklisans	59	20.9	20.9	100.0
TOPLAM	282	100.0	100.0	

Çalışmada katılımcılara yönetici pozisyonuna sahip olup olmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların %68.1'inin yönetici pozisyonuna sahip olmadığı kalan %31.9'unun ise yönetici pozisyonuna sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların şuan çalıştıkları işte ortalama 4.156 yıldır çalıştıkları ve bu sürelerin 6 aydan 30 yıla kadar değiştiği saptanmıştır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yönetici pozisyonu olup olmadığı ve kaç yıldır mevcut işinde çalıştığı sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde ise katılımcılardan buldukları iş yerlerindeki kişiler arası ilişkilere dair değerlendirmeleri üzere verilen 9 ifadeden oluşan bir ölçek yer almaktadır. Üçüncü bölüm katılımcıların mizah tarzlarını ölçmeyi hedefleyen 32 sorudan oluşan Mizah Tarzları Ölçeği'nden oluşmaktadır. Dördüncü bölüm ise 20 tane duygu belirten ifadeden oluşan ve çalışanlara son 30 günde, işyerinde bunları hangi sıklıkla yaşadıklarını soran İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği'ni içerir.

3.3.1. Mizah Tarzları Ölçeği (MTÖ)

Araştırmada Martin ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen ve İngilizce orijinali Yerlikaya (2003) tarafından Türkçe'ye çevrilen Mizah Tarzları Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Ölçekte ikisi uyumlu ikisi uyumsuz mizah kullanımı olmak üzere dört alt ölçek bulunmaktadır. Bu alt ölçekler; katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizahdır. Çalışmada ise bu tarzlardan "Katılımcı Mizah", "Sosyalleştirici Mizah" olarak; "Kendini Yıkıcı Mizah" ise "Kendini Aşağılayıcı Mizah" olarak adlandırılmıştır. Her bir alt ölçekte yükselen puanlar, o mizah tarzının kullanım sıklığına işaret etmektedir. 32 maddeden oluşan ölçek bireylerin hangi mizah tarzını kullandığını ölçmeyi amaçlayan (1) "Kesinlikle Katılmıyorum" ile (6) "Tamamen Katılıyorum" arasında değişen 6'lı Likert tipinde bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Ölçek puanlanırken 1-7-9-15-16-17-22-23-25-29-31. maddeler ters yönde puanlanmaktadır. Yerlikaya (2003) tarafından alt ölçeklere ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayılarının .67 ile .78 arasında, toplam puan için ise .81 olduğu; test-tekrar test korelasyon katsayılarının ise .83 ile .88 arasında olduğu bulunmuştur. Oral (2004) yaptığı çalışmada ölçek alt boyutlarının güvenilirliklerini test etmiştir. Çalışmada bulunan Cronbach-alfa değerleri, kendini geliştirici mizah tarzı için .8302, katılımcı mizah tarzı için .7504, saldırgan mizah tarzı için .6511, kendini yıkıcı mizah tarzı için .4639'tür.

3.3.2. İşe İlişkin duygusal İyilik algısı Ölçeği - İİDİA (Job Related Affective Well Being Scale - JAWS)

Katwyk ve diğerleri (2000) tarafından geliştirilen İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği, Bayram ve diğerleri (2004) tarafından Türkçeye çevrilmiştir.

Söz konusu ölçek, yüksek memnunluk yüksek uyarılmışlık (YMYU), yüksek memnunluk düşük uyarılmışlık (YMDU), düşük memnunluk yüksek uyarılmışlık (DMYU) ve düşük memnunluk düşük uyarılmışlık (DMDU) şeklinde dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu dört boyut, duygu ifade eden ölçek maddelerinin yüksek/düşük memnuniyet (pleasure) ve yüksek/düşük uyarılmışlık (arousal) adları verilen iki ana eksen üzerinde dağılımlarından elde edilmiştir. Bu eksenlerden, memnuniyet eksenini kişinin işiyle bağlantılı genel mutluluk düzeyini belirleme amacını taşıırken, uyarılmışlık eksenini bireyin psikolojik sisteminin güdülenme (motivasyon) düzeyini açıklamaktadır. Böylelikle ankette toplamda 10 olumsuz duygu belirten ifade ve 10 tane de olumlu duygu belirten ifade bulunmaktadır.

İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği'nin 30 maddelik ve 20 maddelik uzun ve kısa versiyonları vardır. Ölçek kişilerin işe yönelik duygusal tepkilerini ölçmek üzere tasarlanmıştır. Her önerme katılımcılara bir duyguyu, son 30 günlük iş deneyimi boyunca ne sıklıkla yaşadıklarını sorar.

Tablo 4
Katwyk ve Diğerleri (2000)'nin Yaptıkları İç Geçerlilik Çalışmaları
Sonuçları

İİDİA	ABD				TÜRKİYE			
	N	ORT	SS	C.ALFA	N	ORT	SS	C.ALFA
TOPLAM	113	105.6	26.7	0.95	349	73.04	13.97	0.93
YMYU	113	14.4	3.9	0.90	361	15.79	4.48	0.89
YMDU	113	16.5	3.4	0.81	359	17.17	4.39	0.88
DMYU	113	9.5	3.2	0.80	358	8.6	3.73	0.82
DMDU	113	11.0	3.5	0.80	359	11.33	4.17	0.82

Katwyk ve diğerleri (2000) yaptıkları iç geçerlilik çalışmalarında ölçek ve alt birleşenleri için aşağıdaki yukarıdaki değerleri bulmuşlardır (Tablo 4).

3.3.2.1. İŒe İliŒkin duygusal İyilik algısı Ölçeği'nde Yer Alan Duygular ve Ait Oldukları Gruplar

ÇalıŒmada kullanılan ankette, katılımcının anketi daha rahat cevaplaması ve daha güvenilir sonuçlara ulaŒılması amacıyla aŒađıdaki ifadeler sadece içerdikleri duygu ile yer almıŒtır (bkz. Ek.1). Ölçeğin orijinalindeki ifadeler aŒađıdaki Œekildedir:

Tablo 5
Orijinal İŒe İliŒkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği İfadeleri ve Alt Boyutları

<i>YMYU: yüksek memnunluk/yüksek uyarılmıŒlık;</i>
İŒim, kendimi neŒe dolu hissetmemi sağladı.
İŒim, bende büyük bir sevinç duygusu uyandırdı.
İŒim, bende büyük bir coŒku duygusu uyandırdı.
İŒim, kendimi heves dolu hissetmemi sağladı.
İŒim, bende bir esinlenme duygusu uyandırdı.
<i>YMDU: yüksek memnunluk/düşük uyarılmıŒlık;</i>
İŒim, bende bir huzur duygusu uyandırdı.
İŒim, bende bir hoŒnutluk duygusu uyandırdı.
İŒim, bende bir memnuniyet duygusu uyandırdı.
İŒim, bende bir iftihar duygusu uyandırdı.
İŒim, bende bir tatmin duygusu uyandırdı.
<i>DMYU: düşük memnunluk/yüksek uyarılmıŒlık;</i>
İŒim, bende bir tiksinti duygusu yarattı.
İŒim, kendimi korkmuŒ gibi hissetmeme neden oldu.
İŒim, bende bir hayal kırıklığı duygusu uyandırdı.
İŒim, kendimi çok kızgın hissetmeme neden oldu.
İŒim, kendimi tehdit altındaymıŒım gibi hissetmeme neden oldu.
<i>DMDU: düşük memnunluk/düşük uyarılmıŒlık;</i>
İŒim, bende bir can sıkıntısı duygusu yarattı.
İŒim, bende bir kafa karıŒıklıđı duygusu yarattı.
İŒim, bende bir bunalım duygusu yarattı.
İŒim, kendimi yorgun hissetmeme neden oldu.
İŒim, kendimi bezgin hissetmeme neden oldu.

3.3.3. Sosyal İklim Ölçeği

Örgüt ikliminin, çalışmada “sosyal iklim” şeklinde adlandırılan boyutunu ölçmek için Litwin ve Stringer (1968) tarafından geliştirilen ve 50 maddede sorumluluk, ödül, ılımanlık, destek, standartlar, çatışma, özdeşlik ve risk boyutlarını ölçen ve Nilgün Kalfazade tarafından Türkçe’ye çevrilen ölçekten hareketle 9 sorudan oluşan bir anket oluşturulmuştur. Ölçek bir başka deyişle çalışanların örgütteki insan ilişkileri atmosferini nasıl algıladıklarını ölçümlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu boyut “kişiler arası ilişkiler” ismiyle 5 maddeden oluşan şekliyle Töre (2006)’nin çalışmasında kullanılmıştır. Töre (2006) bu yapıya Litwin ve Stringer (1968)’in sözü geçen 50 maddelik ölçeğini 248 kişilik örnekleminde kullandıktan sonra faktör analizi sırasında bazı faktörlerin çıkmaması ve bazı faktörlerin birleşmesi ile ulaşmıştır.

3.4. Uygulama

Araştırmada kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi ile farklı sektörlerde ve işletmelerde, toplam 1300 anket dağıtılmış ve bunlardan 287 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönme oranı %22’dir. Anketlerin 100 tanesi elden 1200 tanesi e-posta yoluyla dağıtılmıştır. Katılımda gönüllülük esası gözetilmiş ve isteyen çalışanlardan anketler geri toplanmıştır. Elle dağıtılan anketlerden 42 tanesi geri dönmüş ve bunlardan 5 tanesi eksik veri nedeniyle çalışmaya dâhil edilmemiştir. Elle dağıtılan anketlerde geri dönme oranı %37’dir. E-posta yoluyla ulaşılan katılımcılardan 245 tanesi anketi eksiksiz olarak doldurmuştur. E-posta yoluyla anketlerin geri dönme oranı %20 kadardır.

3.5 Verilerin Analizi

Yanıtlanmış olan anketlerden 5’i eksik ya da hatalı olduğu gerekçesi ile analize dâhil edilmemiş toplamda 282 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizi için SPSS paket programının 16.0 versiyonu kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

4.1.1. Sosyal İklim Ölçeği

Faktör Analizi, Sosyal İklim Ölçeği'nin 9 ifadesi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçek, KMO and Bartlett's Test'ine tabi tutularak, faktör analizi yapmak için uygun olduğu görülmüştür (Tablo 6). Ölçekteki maddeler beklendiği gibi tek bir faktör altında toplanmıştır ve faktörün güvenilirliğini ölçmek için yapılan güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha değeri ,914 olarak bulunmuştur. Ölçeğin özdeğeri: 5.429; faktörün açıklayıcılığı ise (%): 60.326 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 6

Sosyal İklim Ölçeği İçin KMO and Bartlett's Test'i Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1534,398
	Df	36,000
	Sig.	,000

Faktör değeri hesaplanırken S2, S3, S4 ve S6. maddeler ters kodlanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler aşağıdaki gibidir:

- S1. Bu iş yerinde kişiler arasında dostça bir hava vardır.
- S2. Bu iş yerinde kişileri anlayabilmek çok zordur.
- S3. Bu iş yerindekiler birbirlerine karşı soğuk ve uzaktırlar.
- S4. Bu iş yerindeki kişiler birbirlerine güvenmezler.
- S6. Çalıştığım iş yerinde herkes birbirini eleştirir.

- S5. Bu iş yerinde üstler ve astlar arasındaki ilişki oldukça samimidir.
- S7. Kişiler arası ilişkiler sıcak ve samimidir.
- S8. Çalışanlar birbirleri ile ileri ölçüde bir birlik duygusuna sahiptir
- S9. Çalışanlar arası ilişkilerde yardımlaşma, paylaşma ve iş birliği önemli bir yer tutmaktadır.

4.1.2. Mizah Tarzları Ölçeği

32 soruluk Mizah Tarzları Ölçeği faktör analizi yapabilmek üzere KMO and Bartlett's Testi'ne sokulmuş ve değerler faktör analizi yapmaya elverişli bulunmuştur.

Yapılan analizlerde madde M17, anti image değeri .500'ün altında olduğundan dolayı (.370) analizden çıkarılmıştır.

Daha sonra yapılan analizde M7., M26. ve M28. sorular tek başına faktör oluşturamayacakları için analizden çıkarılmışlardır.

Daha sonra yapılan analizde M15 ve M16. maddeler literatürle uyumsuz olarak bir faktör oluşturacak şekilde bir araya gelmişlerdir. Ancak yapılan güvenilirlik testini geçemedikleri için analizden çıkarılmışlardır. Analizden çıkarılan maddeler sırasıyla aşağıdaki gibidir:

- M17. Genellikle fıkra anlatmaktan ve insanları eğlendirmekten hoşlanmam.
- M7. İnsanlar asla benim mizah anlayışım yüzünden gücenmez ya da incinmezler.
- M26. Tecrübelerime göre bir durumun eğlendirici yanlarını düşünmek, sorunlarla başa çıkmada çoğunlukla etkili bir yoldur.
- M28. Sorunlarım varsa ya da üzgünsem, çoğunlukla gerçek duygularımı, en yakın arkadaşlarım bile anlamasın diye, espriler yaparak gizlerim.
- M15. İnsanların, mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanmalarından hoşlanmam.
- M16. Çoğunlukla kendi kendimi kötüleyen ya da alaya alan espriler yapmam.

Tablo 7

Mizah Tarzları Ölçeği'nin Faktör Dağılımı

		Faktör Değerleri			
ÖLÇEK MADDELERİ ve ALT BOYUTLAR		1	2	3	4
Kendini Geliştirici Mizah	M18 Tek başınıysam ve mutsuzsam, kendimi neşelendirecek gülünç şeyler düşünmeye çalışırım.	.836			
	M10 Üzgün ya da mutsuzsam, kendimi daha iyi hissetmek için genellikle o durumla ilgili gülünç bir şeyler düşünmeye çalışırım.	.811			
	M22 Kederli ya da üzgünsem genellikle mizahi bakış açımı kaybederim.	-.693			
	M6 Tek başıma bile olsam çoğunlukla yaşamın gariplikleriyle eğlenirim.	.650			
	M2 Moralim bozuk olduğunda genellikle kendimi mizahla neşelendirebilirim.	.634			
	M30 Neşelenmek için başkalarıyla birlikte olmam gerekmez, genellikle tek başımayken bile gülecek şeyler bulabilirim.	.624			
	M14 Yaşama karşı takındığım mizahi bakış açısı, benim olaylar karşısında aşırı derecede üzülmemi ya da kederlenmemi önler.	.622			
Özdeğeri: 5.538; Faktörün açıklayıcılığı (%): 14.603					
Sosyalleştirici	M13 Yakın arkadaşlarımla çok sık şakalaşır ve gülerim.		-.738		
	M29 Başkalarıyla birlikteyken genellikle aklıma söyleyecek esprili şeyler gelmez.		.717		
	M25 Arkadaşlarımla çok sık şakalaşmam.		.712		
	M9 Başımdan geçen komik şeyleri anlatarak insanları pek güldürmem.		.689		
	M21 İnsanları güldürmekten hoşlanırım.		-.673		
	M5 İnsanları güldürmek için çok fazla uğraşmam gerekmez, doğuştan esprili bir insan gibiyimdir.		-.660		
M1 Genellikle çok fazla gülmem ya da başkalarıyla şakalaşmam.		.565			
Özdeğeri: 4.564; Faktörün açıklayıcılığı (%): 13.935					
Kendini Aşağılayıcı Mizah	M8 Kendimi yermem ailemi ya da arkadaşlarımı güldürüyorsa eğer, çoğunlukla bu işi kendimden geçerek yaparım.			.807	
	M12 Çoğunlukla kendi güçsüzlüklerim, gaflarım ya da hatalarımla ilgili gülünç şeylerden söz ederek, insanların beni daha çok sevmesini ya da kabul etmesini sağlamaya çalışırım.			.767	
	M32 Başkalarının bana gülmesine izin vermek; benim, ailemi ve arkadaşlarımı neşelendirme tarzımdır.			.699	
	M24 Arkadaşlarımla ya da ailemle birlikteyken çoğunlukla hakkında espri yapılan ya da dalga geçilen kişi ben olurum.			.695	
	M20 Espri yaparken ya da komik olmaya çalışırken çoğunlukla kendimi gereğinden fazla eleştiririm.			.668	
	M4 İnsanların benimle dalga geçmelerine ya da bana gülmelerine gereğinden fazla izin veriyorum.			.639	
Özdeğeri: 2.186; Faktörün açıklayıcılığı (%): 12.902					
Saldırgan Mizah	M31 Bir şey bana gerçekten gülünç gelse bile, birini gücendirecekse eğer, buna gülmem ya da bununla ilgili espri yapmam.				-.779
	M23 Bütün arkadaşlarım bunu yapıyor olsa bile, bir başkasıyla alay edip ona gülerlerken asla onlara eşlik etmem.				-.746
	M19 Bazen öyle komik şeyler gelir ki aklıma bunlar insanları incitebilecek, yakışık almaz şeyler olsa bile, kendimi tutamam söylerim.			.743	
	M11 Espri yaparken ya da komik bir şey söylerken genellikle karşımdakilerin bunu nasıl kaldıracağını pek önemsemem.			.652	
	M27 Birinden hoşlanmazsam çoğunlukla onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar ya da alay ederim.			.636	
	M3 Birisi hata yaptığında çoğunlukla onunla bu konuda dalga geçerim.			.613	
Özdeğeri: 1.840; Faktörün açıklayıcılığı (%): 12.293					

KMO Measure of Sampling Adequacy. ,837
 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square 3435,530
 Sig. ,000

Sözü geçen ifadeler analiz dışı bırakıldıktan sonra yapılan faktör analizinde, kalan ifadelerin faktör dağılımının yukarıdaki gibi olduğu görülmüştür (Tablo 7). Devam eden bölümlerde ise bu alt boyutlar üzerine yapılan güvenilirlik analizlerinin sonuçları ve ilgili değerler verilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8
Mizah Tarzları Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Mizah Tarzları Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	
Faktör	Cronbach's Alpha Değeri
Kendini Geliştirici Mizah	.845
Sosyalleştirici Mizah	.840
Kendini Aşağılayıcı Mizah	.828
Saldırgan Mizah	.824

4.1.3. İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği

Faktör Analizi, İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği'nin 20 ifadesi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçek, KMO and Bartlett's Test'ine tabi tutularak, faktör analizi yapmak için uygun olduğu görülmüştür. Ölçekteki maddeler iki faktör altında toplanmıştır. Bu faktörler işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ve işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı olarak isimlendirilmişlerdir. Ölçeğin toplam açıklayıcılığı %62.544'tür.

Tablo 9

İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği Faktör Dağılımı

		Faktör Değerleri			
ÖLÇEK MADDELERİ ve ALT BOYUTLAR		1	2	3	4
İşe İlişkin Pozitif Duygusal İyilik Algısı	İ14 sevinç	.823			
	İ13 tatmin	.809			
	İ20 huzur	.763			
	İ10 coşku	.759			
	İ12 heves	.756			
	İ5 ilham duygusu	.717			
	İ8 iftihar	.715			
	İ3 memnuniyet	.708			
	İ2 neşe	.681			
Özdeğeri: 9.751; Faktörün açıklayıcılığı (%): 31.546					
İşe İlişkin Negatif Duygusal İyilik Algısı	İ16 bunalım		.813		
	İ18 kafa karışıklığı		.758		
	İ15 tiksinti		.741		
	İ11 bezginlik		.719		
	İ4 hayal kırıklığı		.719		
	İ19 can sıkıntısı		.709		
	İ6 tehdit altındaymış gibi hissetme		.705		
	İ7 korku		.697		
	İ1 kızgınlık		.612		
Özdeğeri: 1.960; Faktörün açıklayıcılığı (%): 30.090					

KMO Measure of Sampling Adequacy. ,936
 Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square 3676.721
 Sig. ,000

Madde İ9 (yorgunluk) tek başına bir faktör oluşturamayacağı için, madde İ17 (hoşnutluk) ise faktör ağırlığı .500'ün altında olduğu için analiz dışında bırakılmıştır. Kalan maddelerin faktör dağılımları yukarıdaki gibidir (Tablo 9).

Tablo 10**İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Faktör	Cronbach's Alpha Değeri
İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı	.931
İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	.914

İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Ölçeği'nin faktörleri için güvenilirlik analizi sonuçları yukarıdaki gibidir (Tablo 10).

1.1. Korelasyon Analizleri Sonuçları

Değişkenlerden, işe ilişkin duygusal iyilik algısının alt boyutları olan işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ve işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ve mizah tarzlarının alt boyutları olan saldırgan mizah, kendini aşağılayıcı mizah, sosyalleştirici mizah, kendini geliştirici mizah korelasyon analizine sokulmuştur. Sonuçlar bu değişkenler arasında anlamlı korelasyonların bulunduğunu gösterir niteliktedir (Tablo 11).

Tablo 11**Araştırmanın Değişkenleri Arasında Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6	7
1. İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	1.000						
2. İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı	-.658**	1.000					
3. Sosyal İklim	-.435**	.507**	1.000				
4. Saldırgan Mizah	.336**	-.211**	-.101	1.000			
5. Kendini Aşağılayıcı Mizah	.211**	-.098	.016	.395**	1.000		
6. Sosyalleştirici Mizah	-.332**	.393**	.363**	-.169**	.082	1.000	
7. Kendini Geliştirici Mizah	-.305**	.368**	.148*	-.115	.089	.453**	1.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sonuçlar işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile olumlu mizah tarzlarından olan kendini geliştirici mizah tarzı ve sosyalleştirici mizah tarzları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu iki mizah tarzının işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile ise olumsuz yönde anlamlı ilişkisi vardır.

Olumsuz mizah tarzlarından olan saldırgan mizah tarzının işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile olumsuz yönde anlamlı ölçüde ilişkili olduğu ve işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. Yine olumsuz mizah tarzlarından olan kendini aşağılayıcı mizah tarzının işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile anlamlı bir ilişkisi bulunamazken, işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan mizah tarzları faktörleri ve şartlı değişkeni olan sosyal iklim Pearson Korelasyon Analizi'ne tabii tutulmuş ve analiz sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin 0.70'den küçük olduğu bulunmuştur. Bu durum değişkenler arasında çoklu ilişkilerin olmadığını ve dolayısıyla modelimizin sağlıklı olduğunu gösterir (Tablo 11).

4.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler birlikte ele alındığında bağımlı değişken ile ilişkilerinin yönü ve şeklini analiz edebilmek için regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 12

İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı'nı Açıklamaya Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.775	.357		4.976	.000		
	Kendini Geliştirici Mizah	.258	.064	.241	4.046	.000	.787	1.270
	Sosyalleştirici Mizah	.313	.068	.277	4.605	.000	.771	1.297
	Kendini Aşağılayıcı Mizah	-.116	.064	-.105	-1.800	.073	.815	1.227
	Saldırgan Mizah	-.094	.059	-.094	-1.595	.112	.798	1.253

Analiz sonuçları işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısını açıklamakta ilgili bağımsız değişkenlerden, olumlu mizah tarzlarının anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu olumsuz mizah tarzlarının ise anlamlı bir katkısı olmadığını göstermektedir (Tablo 12).

Tablo 13

İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı'nı Açıklayan Değişkenlerin Oluşturduğu Modelin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.153	.298		3.873	.000		
	Kendini Geliştirici Mizah	.256	.064	.238	3.970	.000	.795	1.258
	Sosyalleştirici Mizah	.323	.068	.285	4.748	.000	.795	1.258

Bağımlı Değişken: İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı
R² : .200, df = 4, F = 20.408, p = .000
Adjusted R² : .194

Olumsuz mizah faktörleri anlamlılık düzeyinde olmadığı için analizden çıkarılmış ve yeni modelin açıklama gücü 0.200 olarak bulunmuştur (Tablo 13). Sonuçlara göre, kendini geliştirici mizah ($\beta=.238$) ve sosyalleştirici mizah ($\beta=.285$) işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısını anlamlı ölçüde açıklamaktadır (Tablo 14). Yine Tablo 14'te görülebileceği gibi bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı ile ilgili bir probleme rastlanmamıştır (VIF<10).

Bağımsız değişkenler birlikte ele alındığında bağımlı değişkenlerden işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile ilişkilerinin yönünü ve şeklini analiz edebilmek için yine regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 14**İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı'nı Açıklayan Değişkenlerin Oluşturduğu Modelin Regresyon Analizi Sonuçları**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.587	.348		10.317	.000		
	Kendini Geliştirici Mizah	-.206	.062	-.195	-3.307	.001	.787	1.270
	Sosyalleştirici Mizah	-.245	.066	-.221	-3.701	.000	.771	1.297
	Kendini Aşağılayıcı Mizah	.175	.063	.162	2.792	.006	.815	1.227
	Saldırgan Mizah	.207	.057	.212	3.619	.000	.798	1.253

Bağımlı Değişken: İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı

R² : .239, df = 4, F =21.704, p = .000

Adjusted R² : .228

Analiz sonuçları işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısını açıklamakta ilgili bağımsız değişkenlerden tümünün anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu göstermektedir (Tablo 14). Tüm mizah faktörleri anlamlı olduğu için analize dahil edilmiş ve modelin açıklama gücü 0.239 olarak bulunmuştur (Tablo 15). İşe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısını, kendini geliştirici mizah ($\beta=-.195$), sosyalleştirici mizah ($\beta=-.221$) kendini aşağılayıcı mizah ($\beta=.162$) saldırgan mizah ($\beta=.212$) anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Yine Tablo 15'te görülebileceği gibi bağımsız değişkenler arasında çoklu bağıntı ile ilgili bir probleme rastlanmamıştır (VIF<10).

Çalışmada sosyal iklimin şartlı değişken etkisini incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır. Şartlı değişken etkisini incelemek için önce bağımsız değişkenlerin (kendini geliştirici mizah, sosyalleştirici mizah, saldırgan mizah, kendini aşağılayıcı mizah) bağımlı değişkenler (işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı, işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı) üzerindeki doğrudan etkileri sonra şartlı değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan etkileri ve en son şartlı değişkenle bağımsız değişkenlerin standardize edilmiş

hallerinin çarpımıyla oluşan etkileşim, değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisine bakılmıştır. Çoklu bağlantıyı engellemek amacı ile değişkenler üzerinde ham skordan ortalamaların çıkarılması yöntemi ile standardizasyon yapılmıştır.

Tablo 15

Kendini Aşağılayıcı Mizah ve İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı İlişkisine Sosyal İklim'in Etkisi İçin Yapılan Hiyerarşik Moderasyon Regresyonu Analizi Sonuçları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 ^a	.039	.035	1.00388
2	.481 ^b	.231	.226	.89949
3	.501 ^c	.251	.243	.88942

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.118	.198		10.714	.000
	Kendini Aşağılayıcı Mizah	.212	.063	.197	3.354	.001
2	(Constant)	3.573	.249		14.369	.000
	Kendini Aşağılayıcı Mizah	.219	.057	.204	3.875	.000
	Sosyal İklim	-.393	.047	-.439	-8.337	.000
3	(Constant)	3.595	.246		14.613	.000
	Kendini Aşağılayıcı Mizah	.223	.056	.207	3.979	.000
	Sosyal İklim	-.401	.047	-.448	-8.588	.000
	Sosyal İ.*Kendini A.Mizah	-.121	.045	-.141	-2.708	.007

a. Dependent Variable: İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı

Analizler sonucunda sosyal iklimin, kendini aşağılayıcı mizahın işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısına etkisi üzerinde şartlı değişken olarak anlamlı rol oynadığı görülmüştür (Tablo 15 ve Tablo 16).

Tablo 16

Sosyal İklim Ortalamasının Üstü ve Altı Ayrımında Kendini Aşağılayıcı Mizah İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı Korelasyon Analizi Sonuçları

Sosyal İklim < 3.75	İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	Kendini Aşağılayıcı Mizah
İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	1.000	.277**
Kendini Aşağılayıcı Mizah	.277*	1.000
Sosyal İklim > 3.75	İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	Kendini Aşağılayıcı Mizah
İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	1.000	.198**
Kendini Aşağılayıcı Mizah	.198**	1.000

Sosyal iklim algısı ortalaması esas alınarak data, 3.75'den küçük ve büyük olmak üzere iki guruba ayrılmıştır. SPSS Programı'nın "Split file" seçeneği kullanılarak sosyal iklim algıları düşük olan ve yüksek olan katılımcılar için korelasyon analizleri ayrı ayrı incelenmiştir. İşe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile kendini aşağılayıcı mizah arasındaki ilişkide nasıl bir değişikliğe neden olduğu incelenmiştir.

Sonuçlar, kendini aşağılayıcı mizahın işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile olan olumlu yönlü korelasyonun sosyal iklim skorları düşük olan katılımcılarda sosyal iklim skorları yüksek olanlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (.277 > .198). Bir başka deyişle, kendini aşağılayıcı mizahın işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı üzerindeki artırıcı etkisinin olumlu sosyal iklim algısı ile düşebileceği bulunmuştur.

Tablo 17

Saldırgan Mizah ve İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı İlişkisine Sosyal İklim'in Etkisi İçin Yapılan Hiyerarşik Moderasyon Regresyonu Analizi Sonuçları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 ^a	.106	.103	.96806
2	.519 ^b	.270	.264	.87662
3	.544 ^c	.296	.288	.86228

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.934	.153		12.632	.000
	Saldırgan Mizah	.316	.055	.326	5.756	.000
2	(Constant)	3.406	.233		14.650	.000
	Saldırgan Mizah	.276	.050	.285	5.523	.000
	Sosyal İklim	-.364	.046	-.406	-7.889	.000
3	(Constant)	3.460	.229		15.089	.000
	Saldırgan Mizah	.242	.050	.250	4.815	.000
	Sosyal İklim	-.359	.045	-.401	-7.902	.000
	Sosyal İ.*Saldırgan Mizah	-.119	.037	-.166	-3.213	.001

a. Dependent Variable: İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı

Analizler sonucunda sosyal iklimin, saldırgan mizahın da işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısına etkisi üzerinde şartlı değişken olarak anlamlı rol oynadığı görülmüştür (Tablo 17 ve Tablo 18).

Tablo 18

Sosyal İklim Ortalamasının Üstü ve Altı Ayrımında Saldırgan Mizah İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı Korelasyon Analizi Sonuçları

Sosyal İklim < 3.75	İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	Saldırgan Mizah
İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	1.000	.403**
Saldırgan Mizah	.403**	1.000
Sosyal İklim > 3.75	İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	Saldırgan Mizah
İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	1.000	.208**
Saldırgan Mizah	.208**	1.000

Sosyal iklim algısı ortalaması esas alınarak data, 3.75'den küçük ve büyük olmak üzere iki guruba ayrılmıştır. SPSS Programı'nın "Split file" seçeneği kullanılarak sosyal iklim algıları düşük olan ve yüksek olan katılımcılar için korelasyon analizleri ayrı ayrı incelenmiştir. İşe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile saldırgan mizah arasındaki ilişkide nasıl bir değişikliğe neden olduğu incelenmiştir.

Sonuçlar, saldırgan mizahın işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile olan olumlu yönlü korelasyonun sosyal iklim skorları düşük olan katılımcılarda sosyal iklim skorları yüksek olanlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (.403 > .208;). Bir başka deyişle, saldırgan mizahın işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı üzerindeki arttırıcı etkisinin olumlu sosyal iklim algısı ile düşebileceği bulunmuştur. Diğer değişkenler için bu tür bir ilişki anlamlı bulunmamıştır.

4.4. Fark Testleri

4.4.1. Cinsiyet

Cinsiyet açısından bakıldığında mizah kullanımında, cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 19

Cinsiyete Göre Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Farklılıkları

CİNSİYET		N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık Düzeyi
Sosyal İklim	KADIN	146	3.5822	1.12507	.006
	ERKEK	135	3.9556	1.13045	
İşe İlişkin Olumlu İyilik Algısı	KADIN	147	3.4021	1.05460	.003
	ERKEK	135	3.7712	1.01606	
İşe İlişkin Olumsuz İyilik Algısı	KADIN	147	2.9048	1.04377	.013
	ERKEK	135	2.6000	.99836	
Saldırgan Mizah	KADIN	147	2.5317	1.07665	.372
	ERKEK	135	2.6444	1.03540	
Kendini Aşağılayıcı Mizah	KADIN	147	2.9320	.90508	.283
	ERKEK	135	3.0543	1.00596	
Sosyalleştirici Mizah	KADIN	147	4.4636	.86277	.887
	ERKEK	135	4.4794	.99855	
Kendini Geliştirici Mizah	KADIN	147	3.8639	.93966	.749
	ERKEK	135	3.8265	1.02681	

Erkeklerin kadınlara göre anlamlı ölçüde daha yüksek işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ve daha düşük işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısına sahip olduğu görülmüştür. Yine erkeklerin olumlu sosyal iklim algısı kadınlara göre anlamlı ölçüde daha yüksektir.

4.4.2. Yaş

Yaş söz konusu olduğunda çalışanların olumlu mizah tarzları arasında anlamlı farklılıklar bulunurken, olumsuz mizah tarzlarında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 20**Yaşa Göre Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Farklılıkları**

	YAŞ	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık Düzeyi
İşe İlişkin Olumlu Duygusal İyilik Algısı	18-30	186	3.6768	1.01931	.029
	31-60	96	3.3889	1.08986	
İşe İlişkin Olumsuz Duygusal İyilik Algısı	18-30	186	2.7198	.94741	.378
	31-60	96	2.8345	1.17997	
Sosyal İklim Algısı	18-30	185	3.8462	1.13866	.084
	31-60	96	3.5984	1.13373	
Saldırgan Mizah	18-30	186	2.5789	.99581	.880
	31-60	96	2.5990	1.17119	
Kendini Aşağılayıcı Mizah	18-30	186	3.0538	.94429	.122
	31-60	96	2.8681	.96848	
Sosyalleştirici Mizah	18-30	186	4.5730	.86699	.010
	31-60	96	4.2738	1.01348	
Kendini Geliştirici Mizah	18-30	186	3.9685	.96548	.003
	31-60	96	3.6086	.97139	

Sonuçlar genç çalışanların olumlu mizah tarzlarını, daha yaşlı olanlara göre daha çok kullandığını gösterir niteliktedir. Yine 30 yaş ve altındakiler 30 yaş ve üstüdekilere göre anlamlı ölçüde daha yüksek işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısına sahiptirler. Sosyal iklim söz konusu olduğunda yaş ayırt edici bir demografik özellik değildir.

4.4.3. Kıdem

Kişilerin şuan buldukları iş yerindeki çalışma süreleri veriler incelenerek iki yıl ve iki yıldan az ve iki yıldan çok olarak iki guruba ayrılmıştır. Olumlu mizah tarzlarından olan kendini geliştirici mizah ve sosyalleştirici mizah tarzlarında kıdeme göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Diğer mizah tarzları ise anlamlı bir farklılık arz etmemektedir.

Tablo 21

Kıdeme Göre Mizah ve İşe İlişkin Duygusal İyilik Algısı Farklılıkları

Kıdem	Ö	N	Ortalama	Standart Sapma	Anlamlılık Düzeyi
Olumlu İyilik Algısı	≤2	160	3.7965	.95883	.000
	>2	122	3.2933	1.10069	
Olumsuz İyilik Algısı	≤2	160	2.5819	.90056	.001
	>2	122	2.9909	1.14499	
Sosyal İklim	≤2	159	3.9567	1.12028	.001
	>2	122	3.5073	1.12198	
Saldırgan Mizah	≤2	160	2.5146	.94381	.196
	>2	122	2.6790	1.18631	
Kendini Aşağılayıcı Mizah	≤2	160	3.0677	.99145	.120
	>2	122	2.8893	.89883	
Sosyalleştirici Mizah	≤2	160	4.5911	.78336	.013
	>2	122	4.3138	1.07340	
Kendini Geliştirici Mizah	≤2	160	3.9589	.97503	.027
	>2	122	3.6979	.97241	

Mevcut iş yerlerinde daha az süredir çalışanlar bu mizah türlerini daha çok kullanmaktadırlar. Yine mevcut iş yerinde 2 yıldan daha az ve 2 yıldır çalışan katılımcılar daha uzun süredir çalışan katılımcılara göre anlamlı ölçüde daha yüksek işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ve sosyal iklim algısına sahiptirler.

4.4.4. Pozisyon

Katılımcıların yönetici pozisyonunun olup olmaması ne mizah tarzları, ne işe ilişkin duygusal iyilik algısı ne de sosyal iklim açısından anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

4.4.5. Eğitim Durumu

Eğitim durumu göz önüne alındığında katılımcıların eğitim durumlarının, mizah tarzları, işe ilişkin duygusal iyilik algıları ve sosyal iklim algıları konusunda anlamlı bir fark

oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizinde örnek sayıları farklı olduğu için scheffe testi sonuçları tercih edilmiş ancak anlamlı farklar bulunmamıştır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA ve YORUM

Bu araştırma, çeşitli sektörlerdeki çalışanların mizah tarzları ile işe ilişkin duygusal iyilik algıları arasındaki ilişkiyi ve örgütteki sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki şartlı değişken etkisini incelemeyi amaçlamıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek için, işe ilişkin duygusal iyilik algısının alt boyutları olan işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ve işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ve mizah tarzlarının alt boyutları olan saldırgan mizah, kendini aşağılayıcı mizah, sosyalleştirici mizah, kendini geliştirici mizah korelasyon analizine tabii tutulmuştur. Sonuçlar işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile olumlu mizah tarzlarından olan kendini geliştirici mizah tarzı ve sosyalleştirici mizah tarzları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu iki mizah tarzının işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile ise olumsuz yönde anlamlı ilişkisi vardır.

Sosyalleştirici mizahı kullanan bireylerin, yakın çevrelerindeki insanlarla olan ilişkilerine katkıda bulunarak ve sosyal beğenilirliklerini arttırarak olumsuz tepkilerle karşılaşma ihtimallerini azaltmaları bu durumun nedenlerinden birisi olabilir. Olumsuz bir tepkiyi yumuşatarak söyletme ya da daha esprili bir yolla kabullenme güçleri onların iş yerinde olumsuz duyguları daha az yaşamalarına neden olabilir. Aynı zamanda bu tip kişiler daha popüler olma eğilimindedirler ve bu durum onların iyi geçinilmesi gereken kişiler olarak algılanmalarına ve buna paralel davranışlarla karşılaşmalarına neden olur. İş hayatında strese ve olumsuz duyguların oluşumuna en çok neden olan faktörlerden birisi de insan ilişkileridir. Birey gün boyunca etkileşim halinde olduğu farklı kişilik ve rollerdeki iş arkadaşları ile çok sayıda çatışma ve gerilim yaşar. Bu durumun aşılabilmesi ancak insan ilişkileri konusunda sahip olunan bir özellikle mümkündür. Bu mizah tarzına sahip bireyler, çevrelerindeki insanları eğlendirici, güldürücü ve rahatlatıcı sözler söyleme, şaka ve espriler yapma, bu yolla insan ilişkilerini kolaylaştırma ve kişiler arası gerilimleri azaltma davranışı gösterirler (Martin vd., 2003). Böylece aynı olaylar ve iklim içerisinde bile olsalar sosyalleştirici mizahı sıklıkla kullanan bireyler daha az olumsuz duyguya sahip olabilirler.

Bu tür mizah tarzını kullanan bireylerin işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algılarının yüksek olması da, hem yukarıdaki nedenlerle yaşadıkları olumsuz duyguların sık olmaması ile hem de popülerlik ya da olumu insan ilişkilerinden dolayı olumlu duygular yaşamaları ile açıklanabilir. Bunun bir diğer nedeni de bu tarz mizahı sıklıkla kullanan bireylerin olumlu duyguları birlikte yaşayarak ve paylaşarak arttırmaları olabilir.

Kendini geliştirici mizah tarzı ile ilgili bulgular da genel olarak literatürdeki bulgularla uyumludur. İş yaşamında stres bireyin tek başına yaşadığı ve genellikle kötü duyguların ana kaynağı olarak görülebilecek önemli bir olgudur. Stresin oluşmasını ve olumsuz duygulara yol açmasını engelleyebilecek en önemli mekanizmalar kişinin farklı bakış açıları ve baş etme yöntemleri geliştirmesidir. Kendini geliştirici mizahı sıklıkla kullanan bireylerin işe ilişkin olumsuz duyguları daha az yaşamalarının nedeni Martin ve diğerleri (2003)'nin de belirttiği gibi bu tarz mizah kullanımının olumsuz duyguları azaltma, olumsuz durumlarla daha kolay baş edebilme ve sorunlar üzerine farklı bakış açıları geliştirerek strese karşı koyma konularındaki gücüdür. İş yaşamında ortaya çıkan bir uyumsuzluk ya da olumsuzluk bazı çalışanlarda güçlü olumsuz duygular yaratırken bazılarında bu denli olumsuz duygular yaratmayabilir. Kendini geliştirici mizah tarzını sıklıkla kullanan bireyler bu olumsuzluklara karşı farklı bakış açıları ve baş etme yöntemleri geliştirerek daha az olumsuz duygu yaşayabilirler.

Araştırmanın bu yöndeki bulguları, Martin ve diğerleri (2003)'nin sosyalleştirici mizahın ve kendini geliştirici mizahın, psikolojik iyilik, dışa dönüklük, neşeli olma ve özgüven ile olumlu yönde ilişkili, depresyon, kaygı ve kötü ruh hali ile olumsuz yönde ilişkili olduğu yönündeki bulguları ile paraleldir. Aslan, Evlice ve diğerleri (1996)'nin mizah duygusu ile depresyon arasında olumsuz yönlü bir ilişki olduğu yönündeki saptamaları ile de uyum içindedir. Analiz sonuçları işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısını açıklamakta ilgili bağımsız değişkenlerden olumlu mizah tarzlarının anlamlı bir katsayıya sahip olduğunu göstermiştir. Kurulan modelin bağımlı değişkeni açıklama gücü 0.200 olarak bulunmuştur.

Yapılan analizlerde, olumsuz mizah tarzlarından olan saldırgan mizah tarzının işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile olumsuz yönde anlamlı ölçüde ilişkili olduğu ve işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile anlamlı ve olumlu bir ilişkisinin olduğu bulunmuştur. İş yerinde kişilerin olumsuz duygular yaşamalarının ana nedenlerinden birisi de diğer çalışanlarla kötü ilişkiler içerisinde olmalarıdır. Kişinin mizahı başkaları hakkında sosyal açıdan uygun

olmayan bir biçimde kullanması hem yarattığı sonuçlar itibarı ile hem de bu tür bir davranışın nedenleri ile ilgili olarak olumsuz duyguların daha sık yaşanmasının ve olumlu duyguların daha az yaşanmasının nedeni olabilir. Kişi hem saldırgan mizahın tarafı olan kişinin hem de ortamda bu yaşantıdan rahatsız olan diğer kişilerin tavır, tutum ve tepkilerinden dolayı olumsuz duyguları daha sık yaşayabilir. Yine kişi iş yerindeki diğer çalışanlara karşı sahip olduğu kıskançlık vb. olumsuz duygulardan dolayı bu tür bir davranış içinde olabilir. Bu durumun bir başka nedeni, Sarı ve Aslan (2005)'in saptadığı gibi olumsuz mizah tarzlarını kullananların daha çok olumsuz başa çıkma (Çaresiz Başa çıkma Tarzı) tarzlarını kullanmaları olabilir. Araştırmanın bu yöndeki bulguları da Martin ve diğerleri (2003)'nin saldırgan mizahın, sağlıklı ve iyi olma durumu ile olumsuz, düşmanlık ve saldırganlık ile olumlu ilişkiye sahip olduğuna dair bulguları ile paralellik arz etmektedir.

Yine olumsuz mizah tarzlarından olan kendini aşağılayıcı mizah tarzının işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile anlamlı bir ilişkisi bulunamazken, işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Bu tarz mizahın yapısı bu durumun açıklayıcısı niteliğindedir. Bu mizah tarzındaki kendini küçük görücü ve aşağılayıcı tutumun haddinden fazla ve ölçüsüzce olması, kişisel iyi olmayı ve kendini kabulü zedeleyerek, düşük benlik algısını besler (Martin vd., 2003). Bundan dolayı kişinin kendi içinde oluşturduğu olumsuz duyguların yanı sıra çevresindeki kişilerin de bireyin olumsuz duygular yaşamada payı olabilir. Çünkü bu tarz mizahı kullanan kişiler, sosyal kabul görmek için kendi aleyhinde gülünç şeyler söyleyerek ya da yaparak başkalarının maskarası olmayı kabul etme ve küçük düşürüldüğünde veya kendisi ile alay edildiğinde buna katılma eğilimindedirler (Yerlikaya, 2003). Bu durum ister istemez iş ortamındaki diğer kişilerin bu tarzı sıklıkla kullanan birey hakkında olumsuz düşünceler geliştirmesine neden olabilir. Bu düşünceler davranışa dönüştüğünde de bireyin olumsuz duygular yaşamada neden olabilir. Tüm mizah faktörleri işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısını açıklamak üzere ele alındığında anlamlı bir model oluşturmuştur ve modelin açıklama gücü 0.239 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın bu yöndeki bulguları literatürdeki bulgularla paralellik içerisindedir. Martin ve diğerleri (2003)'nin bulguları, kendini aşağılayıcı mizahın kullanımı ile öz güven, psikolojik iyilik, sosyal tatmin, vicdanlılık ve uyumluluk arasında anlamlı bir olumsuz korelasyon olduğu yönündedir. Kendini aşağılayıcı mizah, duygusal dengesizlik, depresyon, düşmanlık, beğenilmeyen eril özellikler ile olumlu yönde; tatminkar ilişkiler, öznel iyi oluş ve öz saygı ile olumsuz yönde ilişkilidir.

Kendini aşığılayıcı mizah tarzının, literatürdeki birçok araştırmanın da bulgularına paralel olarak, iyi oluşla yani bu çalışmadaki işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Bu durum bu tarz mizah kullanımının bireye olumlu duygularla ilgili bir kazanım sağlamazken, olumsuz duygularla ilişki halinde olduğunun göstergesidir.

Bu sonuçlar her şeyden önce, 2003 yılından sonra bu konuda yapılan çok sayıda araştırmanın (Sarı ve Aslan, 2005; Yerlikaya, 2003; İlhan, 2005; Fidanoğlu, 2006; Aslan, 2006; Yerlikaya N., 2007) da kabul ettiği gibi, mizahın olumlu bazı kavramları olumsuz yönde etkileyebilecek olumsuz yönlerinin de olduğunu kanıtlar niteliktedir. Olumsuz mizah tarzlarının işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısını olumlu yönde etkiliyor olması bu durumun göstergesidir. Olumlu mizah tarzlarının, işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı ile olumlu yönde anlamlı ilişkide olması da olumsuz mizah tarzlarının ve olumlu mizah tarzlarının mizahı ölçen toplam bir değer olarak aynı sepette hesaplanmaması ile ilgilidir.

Mizah Tarzları Ölçeği genel anlamda kişilerin mizah yaşantılarını ölçüyor olsa da iş hayatı da günlük yaşamın önemli bir parçasıdır. Mizah tarzları konusundaki farklılıklar her ne kadar kişilik özelliği olarak ele alınsa da davranış boyutunda ölçüldüğü için sosyal iklimin bu tür davranışların görülme sıklığı üzerindeki etkisine dair düşünce geliştirmek için bazı analizler yapılmıştır. Sosyal iklimin mizah yaşantılarını etkileyip etkilemediği üzerine yapılan regresyon analizinde sosyal iklimin sosyalleştirici mizahı açıklama konusunda anlamlı olduğu ve sosyalleştirici mizahtaki değişimin %13.2' sini açıkladığı görülmüştür. Zaten sosyalleştirici mizah ve sosyal iklim arasında olumlu bir korelasyon bulunmuştur (.363). Aynı durum çok küçükte olsa (%2.2) kendini geliştirici mizah için de geçerlidir. Bu sonuçlara göre çalışanların samimi ilişkiler kurduğu, işbirliği ve dostluğun yönlendirdiği bir sosyal iklimin, kişilerin daha sık olumlu mizah yaşantıları sergilemesine yol açtığı söylenebilir.

Literatürde, birbiriyle uyum içerisinde olmasa bile, genellikle cinsiyet açısından bakıldığında mizah yaşantıları konusunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ancak bu çalışmada, mizah kullanımında cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Erkeklerin kadınlara göre anlamlı ölçüde daha çok işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısına ve daha az işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısına sahip oldukları görülmüştür. Yine erkeklerin olumlu sosyal iklim algısı kadınlara göre anlamlı ölçüde daha yüksektir.

Yaş söz konusu olduğunda çalışanlar arasında olumlu mizah tarzları açısından anlamlı farklılıklar olduğu ancak olumsuz mizah tarzları açısından anlamlı bir farklılığa

rastlanmadığı görülmüştür. Sonuçlar genç çalışanların olumlu mizah tarzlarını, daha yaşlı olanlara göre daha çok kullandığını gösterir niteliktedir. Bu durum gençlerin daha enerjik ve dinamik olmaları ile ya da daha yaşlı olanlara göre bu yöndeki ihtiyaçlarının daha fazla olması ile açıklanabilir. Zira gençlerin özellikle sosyalleşmek, daha popüler ve beğenilir olmak gibi ihtiyaçlarının daha yüksek olması beklenebilir. Yine gençler, anlamlı ölçüde daha çok işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısı puanı almışlardır. Bu durum da gençlerin henüz yolun başında olmalarından dolayı daha hevesli olmaları ve daha yaşlı olanların belli bir doyumluğa ve yıpranmışlığa erişmiş olmaları ile açıklanabilir. Zira bu ilişkiler kişilerin şuan buldukları iş yerindeki çalışma süreleri incelenerek yapılan analizde de aynı ile geçerlidir. Mevcut iş yerlerinde daha az süredir çalışanlar bu mizah türlerini daha çok kullanmaktadırlar. Yine mevcut iş yerinde 2 yıldan daha az ve 2 yıldır çalışan katılımcılar daha uzun süredir çalışan katılımcılara göre anlamlı ölçüde daha yüksek işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algısına ve daha yüksek olumlu sosyal iklim algısına sahiptirler. Sosyal iklim söz konusu olduğunda yaş ayırt edici bir demografik özellik değildir.

Katılımcıların yönetici pozisyonunun olup olmaması ne mizah tarzları, ne işe ilişkin duygusal iyilik algısı ne de sosyal iklim açısından anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Eğitim durumu göz önüne alındığında katılımcıların eğitim durumlarının, mizah tarzları, işe ilişkin duygusal iyilik algıları ve sosyal iklim konusunda anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun nedeni katılımcılara “kolay ulaşılabilir” yöntemi ile anket dağıtıldığı için katılımcıların çoğunluğunun üniversite ve üstü eğitim kurumlarından mezun olmuş çalışanlardan oluşması olabilir.

Sosyal iklim algısı ortalamaya göre düşük olanlar ve yüksek olanlar karşılaştırılmalı olarak korelasyon analizine dâhil edilmiş ve şartlı değişken olan sosyal iklimin ilişkiler üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Saldırgan mizahın ve kendini aşağılayıcı mizahın işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısı ile olan olumlu yönlü korelasyon katsayılarının, sosyal iklim algıları ortalamaya göre yüksek olanlarda, düşük olanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Bu durum, çalışanların arasında sıcak ve samimi bir atmosferin bulunmadığı, insan ilişkilerinin daha kötü olduğu ortamlarda, saldırgan mizahın duygusal anlamda daha büyük olumsuz etkiler yaratabilmesiyle ilgilidir. Çalışanların birbiriyle iyi ilişkiler içinde olmadığı bir ortamda eyleme dönüşen saldırgan mizah, hoş görülmediği gibi taraflar arasında daha büyük

gerginlikler ve düşmanlıklar yaratarak sürekli tekrarlanan bir eylemler zincirine dönüşebilir. Yapılan saldırgan mizahın dozu daha yüksek olabilir. Bu da hem yaşantıların daha gergin ve stresli olmasına hem de verilen tepkilerin daha şiddetli olmasına sebep olarak işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısını daha da düşürecektir. Oysa insanların birbirine karşı daha anlayışlı olduğu daha sıcak ve olumlu bir iklimde kişiler saldırgan mizahı kullansalar bile bu durum daha çok hoş görülüp daha az olumsuz tepki ve duygu yaratacaktır.

Kendini aşağılayıcı mizah tarzını sıklıkla kullanan bir birey olumlu bir sosyal iklimde çevresinden daha çok anlayış görecektir kendisini alaya alması öz güvenini ve öz saygısını yitirmesine daha az yol açacak, çevresinin desteği ve anlayışı belki de onun kendini aşağılayıcı olarak kullandığı mizahı sonuçları itibari ile sosyalleştirici mizaha benzetecektir. Oysa olumsuz bir sosyal iklimde kendisinden hoşlanmayan ya da insanlara karşı davranışlarına dikkat etmeyen bireylerle, hem bu yönü daha çok açığa çıkacak hem de verilen tepkilerin olumsuzluğundan daha çok etkilenecektir. Bu aynı zamanda normal hayatında bu tür olumsuz mizah türlerini kullanmaya yatkın olan çalışanların bu eğilimlerini böylesi olumlu bir ortamda yaşantıya dökmemelerinden de kaynaklanabilir.

Araştırmanın bulguları günümüz modern çalışma hayatında, örgütlerin yönetimi açısından, yöneticilere birçok yönden faydalı bilgiler ve önermeler sağlamaktadır. Çalışanların işe ilişkin duygusal iyilik algıları, çatışma ile olduğu gibi performans, işten ayrılma eğilimi ve örgüt sağlığı gibi kavramlarla da yakından ilişkilidir (Spector ve Jex, 1998). Bundan dolayı yöneticilerin işletmenin genel amaçları doğrultusunda, çalışanların işe ilişkin olumlu duygusal iyilik algılarını geliştirmek için gereken ortam ve süreçleri yaratmaları gerekmektedir. Buna paralel olarak çalışanların işe ilişkin olumsuz duygusal iyilik algısına sahip olmamaları gereken önlemleri de almalıdırlar. Sübjektif çalışma ortamının iyi olma üzerinde önemli bir etkisi vardır (Cox & Ferguson, 1994). Çalışma, bu konuda olumlu bir sosyal iklimin gerekliliğinin altını çizmektedir. Ayrıca işe ilişkin duygusal iyilik algısının çalışanların mizah tarzlarından ne şekilde etkilendiği bilgisi de işe alımlarda ya da eğitimlerde kullanılabilir çıkarımlar içermektedir. Birçok şirketin iş ilanlarında ya da çalışan alırken gözettiği ölçütlerde mizah anlayışı ile ilgili niteliklere de yer vermesinin ne denli anlamlı olduğu yanında bu niteliğin aslında tek boyutlu olarak görülemeyeceği de ortaya konmuştur. İş hayatında birçok olumsuz kavramla yakından ilişkili olan stres, mücadele edilmesi gereken en önemli faktörlerden birisidir. Katwyk ve diğerleri (2000) tarafından yürütülen çalışmalar iş stresörleri ve duygusal iyilik algısı arasındaki bağlantıları net bir biçimde ortaya koymaktadır. İş stresinin duygusal iyilik algısı

üzerinde olumsuz bir etkisi vardır. Bu da stresi azaltan dinamiklerin iyilik algısı üzerinde olumlu etkiler oluşturacağını doğrular niteliktedir. Mizahın stresi azaltıcı rolü göz önüne alındığında iş yerinde stresle başa çıkmada önemli bir araç olarak kullanımı önem kazanmaktadır.

5.1. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler

Mizah son zamanlarda üzerinde çok durulan bir kavram olduğu gibi gelecek de bu ilgi daha da artacaktır. Modern hayatta iş yerlerinde yaşanan stres, çalışanları daha çok gerginleştirmekte ve bu durum iyilik algılarına dolayısı ile iş tatmini ve performans gibi birçok değişkene yansımaktadır. İyilik algısının artması iş yerine de yansır ve vatandaşlık, bağlılık gibi olumlu değerlerin artmasına yol açar. Bu durumun önceli ve belirleyicisi ise yaratılan örgüt iklimidir. Tüm bu birbirini etkileyen ilişkiler içerisinde mizah tarzları ya da işe ilişkin duygusal iyilik algısı odaklı yeni modeller kurulabilir.

Bu araştırmanın sonuçları gelecek araştırmalar için çok sayıda ipucu ve esinlenme kaynağı sağlamaktadır. Bir kişilik özelliği olarak ele alındığında çalışanların mizah konusundaki farklılıkları işle ve örgütle ilgili birçok değişkeni etkileyebilir. Ayrıca bir organizasyonda birbiri ile ilişki içerisinde olan çalışanların birbirlerinin mizah tarzlarından nasıl etkilendiği konusu da birçok araştırma konusu yaratabilir. İşe ilişkin duygusal iyilik algısının örgütteki performansı etkileyen birçok kavramla ilişkisi ve yine çalışmanın diğer değişkenlerinin de açıklayıcılığı araştırma modellerine yansiyabilir. Çalışanların genel anlamda yaşam doyumu, mutluluğu ya da öznel iyi oluşu da makro ve mikro düzeyde örgütsel davranışla ilgili birçok kavramla ilişkilendirilebilir.

EKLER

EK1 ARAŞTIRMANIN ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Marmara Üniversitesi'nde gerçekleştirilmekte olan bir yüksek lisans tez araştırmasına veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmış olup, çalışanların çeşitli durumlar ile ilgili görüşlerini almayı amaçlamaktadır.

Cevaplayacağınız anket 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin üzerine hiçbir şekilde kimliğinizi belirtecek bir yazı yazmayınız. Bu çalışmaya katılan kişilerin vereceği **her türlü bireysel bilgi tarafımızdan kesinlikle gizli tutulacak** ve hiçbir kişi veya kuruma aktarılmayacaktır. Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır.

Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamadan ve boş bırakmadan** değerlendirmenizi yapınız. Değerli zamanınızı ayırarak katıldığınız bu çalışmanın doğru ve anlamlı sonuçlara ulaşabilmesi için, ankette yer alan her bir soruyu gerekli özeni göstererek cevaplamanız büyük önem taşımaktadır.

Anket ile ilgili sormak istediğiniz bir soru veya belirtmek istediğiniz bir görüş olursa, 05346404440 no'lu telefondan bize ulaşabilirsiniz.

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.

Araştırmacı

Mehmet Çetin

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Nurdan Özarallı

BÖLÜM 3

İnsanlar mizahı çok farklı biçimlerde yaşar ve dışa vururlar. Aşağıda mizahın yaşanabileceği farklı biçimleri ifade eden cümleler yer almaktadır. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak o ifadeye ne ölçüde katıldığınızı ya da katılmadığınızı belirtin. Lütfen mümkün olduğunca dürüst ve tarafsız olarak yanıtlamaya çalışın. Yanıtlarınız için aşağıdaki değerlendirme ölçeğini temel alın. Aşağıda verilen ifadelere ne derece katıldığınızı, “Kesinlikle katılmıyorum” ile “Tamamen katılıyorum” arasında uzanan cevap basamaklarından, size uygun düşen seçeneği işaretleyerek belirtiniz. Sizce uygun olan cevap seçeneği hangisi ise, o seçeneğin numarasını ifadenin yanındaki boşluğa koyunuz.

6 Tamamen Katılıyorum	5 Katılıyorum	4 Biraz Katılıyorum	3 Pek Fazla Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	1 Kesinlikle Katılmıyorum
					1. Genellikle çok fazla gülmem ya da başkalarıyla şakalaşmam.
					2. Moralim bozuk olduğunda genellikle kendimi mizahla neşelendirebilirim.
					3. Birisi hata yaptığında çoğunlukla onunla bu konuda dalga geçerim.
					4. İnsanların benimle dalga geçmelerine ya da bana gülmelerine gereğinden fazla izin veriyorum.
					5. İnsanları güldürmek için çok fazla uğraşmam gerekir, doğuştan esprili bir insan gibiyimdir.
					6. Tek başıma bile olsam çoğunlukla yaşamın gariplikleriyle eğlenirim.
					7. İnsanlar asla benim mizah anlayışım yüzünden gücenmez ya da incinmezler.
					8. Kendimi yermem ailemi ya da arkadaşlarımı güldürüyorsa eğer, çoğunlukla bu işi kendimden geçerek yaparım.
					9. Başımdan geçen komik şeyleri anlatarak insanları pek güldürmem.
					10. Üzgün ya da mutsuzsam, kendimi daha iyi hissetmek için genellikle o durumla ilgili gülünç bir şeyler düşünmeye çalışırım.
					11. Espri yaparken ya da komik bir şey söylerken genellikle karşımdakilerin bunu nasıl kaldıracağını pek önemsemem.
					12. Çoğunlukla kendi güçsüzlüklerim, gaflarım ya da hatalarımla ilgili gülünç şeylerden söz ederek, insanların beni daha çok sevmesini ya da kabul etmesini sağlamaya çalışırım.
					13. Yakın arkadaşlarımla çok sık şakalaşır ve gülerim.
					14. Yaşama karşı takındığım mizahi bakış açısı, benim olaylar karşısında aşırı derecede üzülmemi ya da kederlenmemi önler.
					15. İnsanların, mizahı başkalarını eleştirmek ya da aşağılamak için kullanmalarından hoşlanmam.
					16. Çoğunlukla kendi kendimi kötüleyen ya da alaya alan espriler yapmam.
					17. Genellikle fıkra anlatmaktan ve insanları eğlendirmekten hoşlanmam.
					18. Tek başıyım ve mutsuzsam, kendimi neşelendirecek gülünç şeyler düşünmeye çalışırım.
					19. Bazen öyle komik şeyler gelir ki aklıma bunlar insanları incitebilecek, yakışık almaz şeyler olsa bile, kendimi tutamam söylerim.
					20. Espriler yaparken ya da komik olmaya çalışırken çoğunlukla kendimi gereğinden fazla eleştiririm.
					21. İnsanları güldürmekten hoşlanırım.
					22. Kederli ya da üzgünsem genellikle mizahi bakış açımı kaybederim.
					23. Bütün arkadaşlarım bunu yapıyor olsa bile, bir başkasıyla alay edip ona gülerlerken asla onlara eşlik etmem.
					24. Arkadaşlarımla ya da ailemle birlikteyken çoğunlukla hakkında espri yapılan ya da dalga geçilen kişi ben olurum.
					25. Arkadaşlarımla çok sık şakalaşmam.
					26. Tecrübelerime göre bir durumun eğlendirici yanlarını düşünmek, sorunlarla başa

	çıkma da çoğunlukla etkili bir yoldur.
	27. Birinden hoşlanmazsam çoğunlukla onu küçük düşürmek için hakkında espri yapar ya da alay ederim.
	28. Sorunlarım varsa ya da üzgünsem, çoğunlukla gerçek duygularımı, en yakın arkadaşlarım bile anlamasın diye, espriler yaparak gizlerim.
	29. Başkalarıyla birlikteyken genellikle aklıma söyleyecek esprili şeyler gelmez.
	30. Neşelenmek için başkalarıyla birlikte olmam gerekmez, genellikle tek başımayken bile gülecek şeyler bulabilirim.
	31. Bir şey bana gerçekten gülünç gelse bile, birini gücendirecekse eğer, buna gülmem ya da bununla ilgili espri yapmam.
	32. Başkalarının bana gülmesine izin vermek; benim, ailemi ve arkadaşlarımı neşelendirme tarzımdır.

BÖLÜM 4

Aşağıdaki ifadeler, işinizin son 30 gün içinde sizde hangi farklı duyguları uyandırdığını belirlemeye yönelik olarak hazırlanmıştır. İfadeleri değerlendirirken işinizin tüm yönlerini (görevleriniz, çalışma arkadaşlarınız, astlarınız/üstleriniz vd.) göz önüne alınız. Her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve karşısında yer alan beş seçeneğe size en uygun gelen birini işaretleyiniz. Lütfen hiçbir ifadeyi atlamayınız. Aşağıda, Çok sık'tan (6) Hiçbir zaman'a (1) uzanan cevap seçenekleri verilmiştir. Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra, her birini ne sıklıkla hissettiğinizi belirtmek için cevap seçeneklerini kullanın. Sizce uygun olan cevap seçeneği hangisi ise, o seçeneğin numarasını ifadenin yanındaki boşluğa koyunuz.

6 Çok Sık	5 Oldukça Sık	4 Sık Sık	3 Bazen	2 Nadiren	1 Hiçbir zaman
					1. kızgınlık
					2. neşe
					3. memnuniyet
					4. hayal kırıklığı
					5. ilham duygusu
					6. tehdit altındaymış gibi hissetme
					7. korku
					8. iftihar
					9. yorgunluk
					10. coşku
					11. bezginlik
					12. heves
					13. tatmin
					14. sevinç
					15. tiksinti
					16. bunalım
					17. hoşnutluk
					18. kafa karışıklığı
					19. can sıkıntısı
					20. huzur

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.....

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Dawis, K. ve J. W. Newstrom. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hill Book.
- Diener, E. ve R. J. Larsen. (1993). *The experience of emotional wellbeing*. M. Lewis ve J. M. Maviland. (Ed.). *Handbook of emotions*. New York: Guilford Press.
- Efil, İ. (1996). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Uludağ Güçlendirme Vakfı Yayınları, 4.Baskı
- Eysenck, H. J. (1972). "Foreword", *The Psychology of Humor*. J.H. Goldstein ve E. P.McGhee (drl.). (London: Academic Press).
- Fenoglio, I. ve F. Georgeon. (2000). *Doğuda Mizah*. A. Berktaş (çev.), İstanbul: YKY.
- Freud, S. (1998). *Espriler ve Bilinçdışı ile İlişkileri*. 3.Basım. E. Kapkın (çev.), İstanbul: Payel Yayınları.
- Genç, N. *Yönetim ve Ogranizasyon- Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. 2.b. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2005.
- Grove, S. J. ve R. P. Fisk. (1989). *Impression management in services marketing: A dramaturgical perspective*. R. A. Giacalone ve P. Rosenfeld (Ed.). *İmpression Management In the Organizastion*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 427-438.
- Hobbes, T. (2004). *Leviathan*. 4. Baskı. İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Koestler, A. (1997). *Mizah Yaratma Eylemi*. S.- Ö. Kabakçioğlu (çev.). İstanbul: İris Yay
- Kuhlman T.L. (1984). *Humor an Psychotherapy*. Homewodd, IL: Dow Jones-Irvin

- Lefcourt, H. M. (2002). "Humor" *The Handbook of Positive Psychology* 1. baskı Oxford University Press. 619-631
- Litwin G. ve Stringer. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, Ma: Harward University Pres.
- Ludovici, A. M. (1932). *The Secret of Laughter*. London: Constable Press.
- Martin, R. A. (1998). *Approaches to the Sense of Humor: A historical view*. Ruch, W. (Ed.). Sense of Humor, New York: Mouten de Gruyter.
- Morreal, J. (1997). *Gülmeyi Ciddiye Almak*. İstanbul: İris Yayınları.
- Özünlü, Ü. (1999). *Gülmecenin Dilleri*. Ankara: Doruk Yayınevi.
- Pascal, B. (1952). *The Provincial Letters, Pensees & Scientific Treatises*. (W. F. Trotter, Trans.) Chicago: Encyclopaedia Britannica, Inc.
- Rapp, A. (1951). *The origin of wit and humor*. New York: E. P. Dutton.
- Ruch, W. (1998). *Sense of Humor: A new look at an old concept*. Ruch, W. (Ed.). *The Sense of Humor*. New York: Mouton de Gruyter.
- Schopenhauer, A. (1819). *The World as Will and Representation*. E. F. J. Payne (çev.). Newyork: Dover Publications, 1, 1969
- Stringer, E. T. (1999). *Action Research: A Handbook for Practioners 2e*. California: Newbury Park.
- Şişman, M. (1994): *Örgüt Kültürü*, Eskisehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No:732 Eğitim Fakültesi Yayınları No:39, Mart
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, Şubat
- Tracey, B. (1993). *Maximum Achievement*. New York: Simon & Schuster.
- Vaillant, G. E. (1977). *Adaptation to life*. Toronto: Little, Brown, & Co.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Waterfield, R. (1993). *Letter on Happiness*. London: Elbury Press.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Sürekli Yayınlar

Abel, M. H. (1998). Interaction between humor and gender in moderating relationships stress and outcomes. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 132.3, 267-276.

Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *International Journal of Humor*. 15.4, 365-381.

Aslan, HS., EE. Evlice, NZ. Alpaslan, OR. Aslan, & F. Cenkseven. (1996). Mizah duygusunun depresyon ve kişilikle ilişkisi. *Depresyon Dergisi*. 1 (3),99-102.

Aslan, HS., EE. Evlice, NZ. Alpaslan, OR. Aslan, & F. Cenkseven. (1999). Çok boyutlu mizah duygusu ölçeği: Faktör yapısı, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. 3P Psikiyatri, *Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi*. 7 (1),33-39.

Aydın, G. (1993a). İç-dış kontrol odağı inancı ile durumluk mizah tepkisi arasındaki ilişkiler. *II.Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bilimsel Çalışmaları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 87-96.

Aydın, G. (1993b). Olumlu kişilik özelliklerinin sağlık sorunlarının sıklığını yordamadaki rolü. 3P Psikiyatri, *Psikoloji, Psikofarmakoloji Dergisi*. 1 (4), 313-325.

Aytaç, S. (2003). Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5. 2, www.isguc.org

Batlis, N. C. (1980). The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety, and Propensity to Leave. *The Journal of Psychology*. 104, 233-240.

Bayram N., E. M. Kuşdil, S. Aytaç ve N. Bilgel. (2004). İşe İlişkin Duyuşsal İyi Hissizlik Ölçeğinin (Job-Related Affective Well Being-JAWS) Türkçe Versiyonunun Güvenilirlik Çalışması, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: Öneri*. 6.22, 1-7

Berk, L. S., S. A. Tan, W. F. Fry, B. J. Napier, J. W. Lee, R. W. Hubbard, J. E. Lewis ve W. C. Eby. (1989). Neuroendocrine and stress hormone changes during mirthful laughter. *American Journal of the Medical Sciences*. 298, 390-396

Brief, A. P., A. H. Butcher, J. M. George ve K.E. Link. (1993). Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories On Subjective Well-Being: The Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology*. 64.4, 646-653

Cann, A., K. Holt, ve L. G. Calhoun. (1999). The Roles of humor and sense of humor in responses to stressors. *Humor: International Journal of Humor*. 12.2, 177-193.

Cox, T. ve E. Ferguson. (1994). Measurement of the subjective work environment. *Work and Stress*. 8, 98-109.

- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*. 53, 275–294.
- Davidson, M. C. G. (2003). Does Organizational Climate Add to Service Quality in Hotels?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 15.4, 206-213
- Deaner, L. S., ve J. T. McConatha. (1993). The relation of humor to depression and personality. *Psychological Reports*. 72, 755-763.
- Devos, G., D. Bounckenooghe, N. Engels, G. Hotton ve A. Aelterman. (2006). The Well Being of Flemish Primary School Principals. *Vlerick Leuven Gent University Working Paper Series*. 2006/27
- Diener, E. ve R. B. Diener. (2000). New Directions in Subjective Well-Being Research. *The Cutting Edge*. 28
- Diener, E., E. Suh ve S. Oishi. (1997). Recent Finding on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*. 24, 25-41
- Durmuş, Y. & Tezer, E. (2001). Mizah duygusu ve stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişki. *Türk Psikolojisi Dergisi*. 16 (47), 25-32.
- Fabrizi, M. S., ve H. R. Pollio. (1987). A naturalistic study of humorous activity in a third, seventh, and eleventh grade classroom. *Merrill-Palmer Quarterly*. 33, 107–128.
- Führ, M. (2002). Coping humor in early adolescence. *Humor: International Journal of Humor Research*. 57.3, 283-304.
- Galloway, G. ve A. Cropley. (1999). Benefits of humor for mental health: Empirical findings and directions for further research. *Humor: International Journal of Humor*. 12 .3, 301-314.
- Hehl, F. J. ve W. Ruch. (1985). The location of sense of humor within comprehensive personality spaces: An exploratory study. *Personality and Individual Differences*. 6, 703-715.
- Hogan, J. ve S. Roberts. (1996). Issues and Near Issues in the Fidelity Bandwidth Trade-off. *Journal of Organizational Behavior*. 17, 627-637
- Janes, L. M. ve J. M. Olson. (2000). The behavioral effects of observing ridicule of others. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 26, 474-485.
- Katwyk V. P. T., S. Fox, P. E Spector ve K. Kelloway. (2000). Using the Job-related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5, 219-230.

- Kazarian, S. S. ve R. A. Martin. (2004). Humor styles, personality and well-being among Lebanese university students. *European Journal of Personality*. 18, 209-219.
- Keith-Spiegel P. (1972). Early Conceptions of Humor: Varieties and Issues. *The Psychology of Humor*. J.H. Goldstein ve E. P.McGhee (drl.). (London: Academic Press). 4-34.
- Kubie, L. S. (1971). The destructive potential of humor in psychotherapy. *American Journal of Psychiatry*. 127, 37-42.
- Kuei, C.H.K., C.N. Madu, C. Lin, M.H. Lu. An Emprical Investigation of the Association Between Quality Management Practices and Organizational Climate. *International Journal of Quality Science*. 2. 2, 121-137
- Kuiper, N. A. ve M. Borowicz-Sibenik. (2005). A Good Sense of Humor Doesn't Always Help: Agency and Communion As Moderators of Psychological Well-Being. *Personality And Individual Differences*. 38, 365-377
- Kuiper, N. A., M. Grimshaw, C. Leite ve G. Kirsh. (2004). Humor is not always the best medicine: Specific components of sense of humor and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*. 17.1-2, 135-168.
- Lefcourt H., K. Davidson-Katz ve K. Kueneman. (1990). Humor and immune system functioning. *International Journal of Humor Research*. 3.3, 305-321.
- Lewin, K.; R. Lippit ve R. White. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". *Journal of Psychology*. 10, 271-299.
- Martin R. A., N. A. Kuiper, J. L. Olinger ve K. A. Dance. (1993). Humor, coping with stress, selfconcept and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*. 6,89 104.
- Martin, R. A. (2004). Sense of Humor and Physical Health: Theoretical Issue, Recent Finding, and Future Directions. *Humor: International Journal of Humor Research*. 17.1/2, 1-19
- Martin, R. A. ve H. M. Lefcourt. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*. 45.6, 1313-1324.
- Martin, R. A., P. Puhlik-Dorris, G. Larsen, J. Gray ve K. Weir. (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
- Michalos, A. C. (1985). Discrepancies Theory. *Social Indicators Research*. 16.37, 407-413

- Mobbs, D., M. D. Greicius, E. Abdel-Azim, V. Menon, A. L. Reis. (2003). Humor Modulates the Mesolimbic Reward Centers. *Neuron*. 40, 1041-1048
- Mundorf, N., A. Bhatia, D. Zillmann, P. Lester ve S. Robertson. (1988). Gender differences in humor appreciation. *Humor: International Journal of Humor*. 1.3, 231-243.
- Newman M.G. ve A. A. Stone (1996). Does humor moderate the effects of experimentally induced stress?. *Annals of Behavioral Medicine*. 18, 101–109.
- Nezu, M. A., M. C. Nezu ve E. S. Blissett. (1988). Sense of humor as a moderator of the relation between stressful events and psychological distress: a prospective analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54.3, 520-525.
- Oral, G. (2004). Ergenlikte mizah ölçeği. *Eğitim ve Bilim*. 29 (133), 20-27.
- Smith, T. W. (1992). Hostility and health: Current status of a psychosomatic hypothesis. *Health Psychology*. 11, 130-150.
- Spector, P. E., ve S. M. Jex. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*. 3, 356 – 367.
- Srinath, M. (1993). "The Organizational Climate of University Libraries". *Library Management*. 14.1, 28-30
- Thorson, A.J., F. C. Powell, I. Sarmany-Schuller ve P.W. Hampes. (1997). Psychological health and sense of humor. *Journal of Clinical Psychology*. 53.6, 605-619.
- Thorson, J.A., ve F. C. Powell. (1993). Development and validation of a multidimensional sense of humor scale. *Journal of Clinical Psychology*. 49, 13-23.
- Tok, G. (1998). İnsanlığın Ortak Dili Gülmek. *Bilim ve Teknik Dergisi*. Haziran 1998.
- Tümkaya, S. (2006). Öğretim elemanlarının mizah tarzları ve mizahı yordayıcı değişkenler. *Eğitim Araştırmaları*. 23, 200-208.
- Vilaytong, A.P., C.R. Arnau, D.H. Rosen ve N. Mascaró. (2003). Humor and Hope: Can Humor Increase Hope?. *Humor: International Journal of Humor Research*. 16.1, 79-89
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 63, 193–210.
- Watson, D. ve A. Tellegen. (1985). Towards a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*. 98, 219-235

Watson, D., L. A. Clark ve A. Tellegen, (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54, 1063-1070.

Zelvys, V.I. (1990). Obscene Humor: What the hell?. *Humor: International Journal of Humor Research*. 3, 323-332. New York: Mouton de Gruyter.

Diğer Yayınlar

Akün, D. (1997). 9-11 Yaş Çocuklarında Mizah Duygusunun Gelişimi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aslan, H. (2006). Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetinkanat, A. C.. (1988). Örgütsel İklim ve İş Doyumu. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Durmuş, Y. (2000). The relationship between sense of humor and coping strategies. *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü.

Fidanoğlu, O. (2006). Evlilik Uyumu Mizah Tarzı ve Kaygı Düzeyi Arasındaki İlişki *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

İlhan T. (2005). Öznel İyi Oluşa Dayalı Mizah Tarzları Modeli. *Yüksek Lisans Tezi* Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özenç, S. (1998). Algılanan anne-baba tutumlarının durumluk mizah tepki düzeyine etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkan, H. İ. (2008). Öğretmen ve Öğrencilerdeki Mizah Anlayışının Sınıf Atmosferine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Red House İngilizce-Türke Sözlük. (1966). İstanbul: Amerikan Bord Neşriyat Yayınları. S.509. 6. Baskı

Sarı, T. ve H. Aslan. (2005). Mizah Tarzları ve Başaçıkma Stratejileri Arasındaki İlişki. *VIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 105-106.

Soyaldın, S. Z. (2007). Orta Öğretim Öğrencilerinin Öfke İfade Tarzları İle Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Topuz, S. (1995). The relation among popularity, sense of humor and academic achievement. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkçe Sözlük. (1988). Ankara: TDK Yayınları, Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Tüzün, T. T. (2005). Managemet Practices As Determinant of Organizational Climate and the Effect of Climate on Job Satisfaction. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yerlikaya, E. E. (2003). Mizah tarzları ölçeği (Humor styles questionnaire) uyarlama çalışması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yerlikaya, Y. (2007). Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İnternet Kaynakları

www.tdk.gov.tr

<http://tdkterim.gov.tr/bts/>

<http://www.tdkterim.gov.tr/bati/>