



ÖRGÜTLERDE MİZAHİ FAKTÖRLER ARACILIĞIYLA SORUN ÇÖZME: KARDEMİR AŞ ÖRNEĞİ

**2021
YÜKSEK LİSANS
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Meltem KARAPUNAR

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

**ÖRGÜTLERDE MİZAHİ FAKTÖRLER ARACILIĞIYLA SORUN ÇÖZME:
KARDEMİR AŞ ÖRNEĞİ**

Meltem KARAPUNAR

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

T.C.

**Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

KARABÜK

Haziran 2021

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	1
TEZ ONAY SAYFASI	3
DOĞRULUK BEYANI	4
ÖNSÖZ.....	5
ÖZ.....	6
ABSTRACT	7
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ	8
ARCHIVE RECORD INFORMATION	9
KISALTMALAR	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	11
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	11
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ/ PROBLEM.....	11
EVREN VE ÖRNEKLEM	12
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER.....	12
GİRİŞ	13
1. BİRİNCİ BÖLÜM.....	15
1.1. Mizah.....	15
1.2. İş Yerinde Mizah Kavramı	21
1.3. Mizah Tarzları	23
1.3.1. Katılımcı Mizah.....	23
1.3.2. Kendini Geliştirici Mizah	24
1.3.3. Kendini Yıkıcı Mizah	25
1.3.4. Saldırgan Mizah.....	25
1.4. Mizah Kuramları	26
1.4.1. Üstünlük Kuramı	27
1.4.2. Uyuşmazlık Kuramı.....	28
1.4.3. Rahatlama Kuramı.....	30
2. İKİNCİ BÖLÜM	32
2.1. Sorun Çözme	32
2.2. Sorun Çözme Yöntemleri.....	34
2.2.1. Beyin Fırtınası	34
2.2.2. Delfi Yöntemi.....	35
2.2.3. Düşünme Şapkaları Yöntemi.....	35

2.2.4.	Diğer Sorun Çözme Yöntemleri	37
2.3.	Sorun Çözme Süreci	38
2.4.	Sorun Çözme ve Mizah Kavramı	40
3.	ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	43
3.1.	Araştırmanın Tanıtılması	43
3.1.1.	Amaç ve Katkısı	43
3.1.2.	Evren ve Örneklem	43
3.1.3.	Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli	43
3.2.	Araştırma Bulguları	44
3.2.1.	Tanımlayıcı İstatistik	45
3.2.2.	Güvenirlilik Analizi	47
3.2.3.	Fonksiyonel Değişkenlere İlişkin Bulgular	47
SONUÇ VE ÖNERİLER		55
KAYNAKÇA		58
TABLOLAR LİSTESİ		66
ŞEKİLLER LİSTESİ		67
EKLER (VARSA)		68
ÖZGEÇMİŞ		69

TEZ ONAY SAYFASI

Meltem KARAPUNAR tarafından hazırlanan “Örgütlerde Mizahi Faktörler Aracılığıyla Sorun Çözme: Kardemir Aş Örneği” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

.....

Tez Danışmanı, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği/Oy Çokluğu Seçiniz ile İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 30.06.2021

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Emine GENÇ (BÜ)

.....

Üye : Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Murat TUNÇBİLEK (KBÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile Yüksek Lisans Tezi derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Hasan SOLMAZ

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans/Doktora tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yaptığımı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Meltem KARAPUNAR

İmza:

ÖNSÖZ

Akademik hayatım boyunca bilgilerini, tecrübelerini ve şahsıma duyduğu güveni üzerimden esirgemediğini hissettiğim kıymetli hocam Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA başta olmak üzere bilginin emekle ve paylaşarak çoğaldığına inanan tüm hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Kendi özel ve iş hayatından feragat ederek sıkılmadan, tüm yardımseverliğiyle KARDEMİR AŞ’de görev yapmakta olup, çalışmaya katkı sağlayan çalışanlara yardımlarından ötürü teşekkür ederim.

Bu süreçte son noktayı koyana dek sabırla, inançla, özveriyle çalışmanın çeşitli noktalarında emeği geçen, ismini sayamadığım tüm arkadaşlarıma ve dostlarıma teşekkür ediyorum.

Dünyaya geldiğim andan itibaren her türlü mutluluğu ve mutsuzluğu birlikte yaşadığım, her zaman daha da güzel işler yapabileceğime inandıran anneme, babama ve kardeşime desteklerinin karşılıklarını her zaman verebilmeyi temenni ederim. Var oluşlarından dolayı minnettarlık duyuyorum.

Son olarak kendimi tanımama yeni bir anlam yükleyeceğine inandığım ve gelecekte gerçekleştirmek istediğim tüm doğru kararlarıma atfederim...

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları sorunların çözümünde mizahi faktörleri ne derece kullanabildiklerinin tespit edilmesine yöneliktir. Bu amaçla çalışanların mizahi davranışları, çeşitli boyutlarla araştırılmıştır. Araştırmada literatür taraması ve alan araştırması birlikte gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması kısmında yerli ve yabancı bilimsel kaynaklardan konu ile ilgili kısımlar taranmış ve çalışmanın kuramsal çerçevesi tamamlanmıştır. Bu bağlamda araştırmanın uygulama kısmı ülkemizdeki metal sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletme olan Kardemir AŞ’de gerçekleştirilmiştir. Veriler “İşyerinde Mizah Yoluyla Sorun Çözme Ölçeği” kullanılarak anket tekniği kullanılmıştır. Veriler online olarak toplanmıştır. Elde edilen veriler; sayı, yüzde cronbach alpha, bağımsız t- Testi, Anova testi ve korelasyon testleri ile analiz edilmiştir.

Sonuçlar; çalışılan konum açısından araçsal saldırganlık, öncel odaklılık ve tepki odaklılık boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu ($\text{sig}<0,05$), eğitim düzeyi ile öncel odaklılık boyutu arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ($\text{sig}<0,05$) göstermektedir. Beyaz yakalı ve eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların da iş yerinde mizahi davranışlarını geliştirerek, sürekliliğini sağlayarak, iş yerindeki kişisel ve yönetsel sorunları azaltabilecek, sosyal ilişkileri geliştirebilecek uygulamaların getirilmesi önerilebilir. Ayrıca daha sonra yapılacak araştırmalarda konunun farklı sektörlerde daha kapsamlı bir şekilde incelenmesi konu açısından yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mizah; Mizahi Faktör, Sorun; Sorun Çözme

ABSTRACT

The aim of this research is to determine to what extent employees can use humorous factors in solving the problems they encounter at work. For this purpose, the humorous behaviors of the employees were investigated in various dimensions. In the research, literature review and field research were carried out together. In the literature review section, relevant parts from domestic and foreign scientific sources were scanned and the theoretical framework of the study was completed. In this context, the application part of the research was carried out in Kardemir AŞ, a large-scale enterprise operating in the metal sector in our country. Questionnaire technique was used by using the “Scale of Problem Solving through Humor at Workplace”. Data were collected online. The data obtained; number, percent cronbach alpha, independent t-test, Anova test and correlation tests were used.

The results shows that there is a statistically significant difference ($\text{sig} < 0.05$) between the dimensions of instrumental aggression, antecedent orientation and reaction orientation in terms of the position studied, and there is a significant difference between the education level and the antecedent orientation dimension ($\text{sig} < 0.05$). It can be suggested to introduce practices that can reduce personal and managerial problems in the workplace and improve social relations by improving the humorous behaviors of white-collar employees and those with higher education levels, ensuring their continuity. In addition, it will be beneficial for the subject to examine the subject more comprehensively in different sectors in further studies.

Keywords: Humor; Humorous Factor, Problem; Solve Problem

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Örgütlerde Mizahi Faktörler Aracılığıyla Sorun Çözme: Kardemir Aş Örneği
Tezin Yazarı	Meltem KARAPUNAR
Tezin Danışmanı	Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	30.06.2021
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	KBÜ/LEE
Tezin Sayfa Sayısı	70
Anahtar Kelimeler	Mizah; Mizahi Faktör, Sorun; Sorun Çözme

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	Problem Solving Through Humor Factors In Organizations: The Case Of Kardemir As
Author of the Thesis	Meltem KARAPUNAR
Advisor of the Thesis	Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Status of the Thesis	Post Graduate
Date of the Thesis	30.06.2021
Field of the Thesis	Business
Place of the Thesis	KBU/LEE
Total Page Number	70
Keywords	Humor; Humorous Factor, Problem; Solve Problem

KISALTMALAR

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

TDK: Türk Dil Kurumu

Vb.: Ve Benzeri

AŞ: Anonim Şirketi



ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu çalışma, iş yerinde çalışanların sorun çözümünde mizahi faktörleri kullanabilmelerinin belirlenmesine yöneliktir. Mizah ve sorun çözme kavramları detaylı bir biçimde ele alınmaya çalışılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında Karabük ilinde faaliyet gösteren Kardemir AŞ’de çalışan kişilerin mizahi faktörler ve sorun çözme davranışları hakkındaki görüşleri incelenmeye çalışılmıştır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışmanın amacı, çalışanların iş yerinde karşı karşıya kaldıkları birtakım sorunlar karşısında mizahi faktörleri ne derece kullanabildiklerinin tespit edilmesine yönelik olarak belirlenmiştir.

Çalışanların sorunların çözümünde olumlu bir imaj sergileyen diğer çalışanlara karşı pozitif anlamda davranışlar sergilemesi beklenmektedir. Bu çerçevede yapılacak tez çalışması önem arz etmektedir. Literatür incelendiğinde sorunların çözümünde mizahi faktörlerin etkisi kısıtlı olarak incelenmiştir. Bu hususlar dikkate alındığında tezin, literatüre anlamlı bir fayda sağlaması beklenmektedir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu tezde nitel araştırma yöntemlerinden biri olan online anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılan 23 soruluk “İşyerinde Mizah Yoluyla Sorun Çözme Ölçeği” (Oktuğ ve diğerleri., 2018) kullanılmıştır. Çalışmada katılımcılara, kişisel bilgilerinin kayıt altına alınmayacağı ve bilimsel bir çalışma için kullanılacağı belirtilmiştir. Verilerin hızlı elde edilebilmesi ve pandemi kısıtlamalarından dolayı online olarak veriler toplanmıştır. Araştırma sonuçları SPSS programı ile analiz edilmiştir.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ/ PROBLEM

Araştırmada dört boyuta ilişkin toplamda 23 hipotez bulunmaktadır. Her bir boyuta ilişkin bir örnek aşağıda sunulmaktadır.

H1: Çalışanlar, gergin ya da zahmetli durumlarda, gülecek bir şeyler bulmakta zorlanmaz.

H2: Çalışanlar, mizahı anlaşmazlığı sonlandırmak için kullanır.

H3: Çalışanlar, mizahı, işte stresli durumların oluşmasını engellemek için kullanır.

H4: Çalışanlar, mizahı işteki duygusal durumlara bakışı hafifletmenin bir yolu olarak kullanır.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışma ülkemizdeki Demir Çelik sektörünün öncülerinden biri olan Kardemir AŞ çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın yapıldığı Ekim-Aralık 2020 döneminde söz konusu şirkette yaklaşık 3.200 kişi çalıştığı belirlenmiştir. Bu evreni %95 güven aralığında temsil eden örneklem sayısı yaklaşık 340 olarak belirlenmiştir. Pandemi şartlarında tüm çabalara rağmen 210 görüşme yapılabilmektedir. 150 ve üzeri katılımcı sayısı genel olarak yeterli görüldüğünden, 210 görüşme ile yetinilmiştir.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR/KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırma, pandemi dolayısıyla tek bir şehir ve/veya kurum ile sınırlı tutulmuştur. Bunun dışında sektörde öncü bir kurum olarak nitelendirilmesi avantaj olarak değerlendirilmiştir. Salgın etkisinden dolayı bir kısım çalışandan geri dönüşler alınamamıştır veya eksik olarak değerlendirildiği için çalışmaya dâhil edilememiştir.

GİRİŞ

Mizah, kendisine her insanın hayatında bir yer bulmuş ve hemen her an kullanılmakta olan bir davranıştır. Kişiler arası etkileşimlerin büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Bu bağlamda mizahın vazgeçilemez olması ve geniş alana yayılmasından dolayı iş hayatında da araştırılmasını gerekli kılmaktadır.

Mizahi davranışlar, örgütlerde kişilerarası ilişkilerin kurulmasına ve geliştirilmesine fayda sağlamaktadır (Cooper, 2008). Bunun dışında gruplar arası süreçleri kolaylaştırmakta (Romero ve Pescosolido, 2008), örgüt çalışanlarının stresle başa çıkmasına destek olmakta (Doosje ve diğerleri., 2010) ve iş yerinde meydana gelen sorunların çözümüne destek sağlamaktadır (Holmes, 2007). Mizah kavramı genel anlamda olumlu bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Fakat mizah bu olumlu özelliği dışında olumsuz yönleri de sahiptir. Çalışanların yaptıkları işe karşı uzaklaşma davranışı göstermesi ya da güvenilirliğin zedelenmesi bu konuya örnek olarak gösterilebilir. (Scheel & Gockel, 2017). Örgütlerde olumsuz mizahi davranışlar sergilenmesi, hedef olarak gösterilen kişiye karşı olumsuz duyguların beslenmesine yol açacaktır (Janes & Olson, 2015). Bu nedenle de çalışanların kurum içerisinde soyutlanmasına ve nitelikli çalışanların işten ayrılma davranışı göstermesine ortam hazırlayabilir (Plester, 2009).

Mizah konusu akademik kaynaklarda kendine yer bulmuş bir kavram haline gelmiştir. Çeşitli araştırma konuları incelendiğinde; gülme ve mizah ilişkisi (Gervais ve Wilson, 2005), mizahın zihinsel ve fiziksel sağlık üzerindeki etkileri (Galloway ve Cropley, 1999; Martin, 2001), mizah ve kişilik ilişkisi (Mendiburo-Seguel ve diğerleri., 2015) gibi sayısız çalışmaya rastlanmaktadır. Tüm bunlar dışında alanyazın tarandığında iş hayatında sorun çözümünde mizah kavramı üzerine yapılan çalışmalar çok kısıtlı kalmıştır (Büyükyılmaz, 2018).

İş yerinde mizah kullanımı üzerine yapılan çalışmalardan hareketle iş yerinde meydana gelen sorunların çözümünde mizahi faktörler aracılığıyla sorunların çözüme kavuşturulması amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı, yöneticilerin olumlu ve olumsuz mizah kullanımı ile çalışanların iş tatmini, duygusal bağlılık ve lider-üye etkileşimi algıları arasındaki ilişkileri belirleyebilmektir.

Araştırmanın birinci bölümünde; mizah kavramına ilişkin çeşitli tanımlara yer verilmiştir. Mizahın günümüze gelene kadar çeşitli kalıplara girerek tanımlandığı görülmüştür. Mizah tarzları olumlu ve olumsuz mizah olarak dörde ayrılmaktadır. Olumlu mizah tarzlarından olan katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah üzerine tanımlamalar yapılmıştır. Olumsuz mizah tarzlarından olan saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah kavramları da aynı şekilde ele alınmıştır. Devamında çeşitli mizah kuramlarından bahsedilmiştir. Bunlar; rahatlama, üstünlük, uyumsuzluk ve rahatlama kuramı olarak belirtilmiştir. Araştırmanın ikinci kısmında; sorun çözme kavramından bahsedilmiştir. Sorun çözme yöntemlerinden ve sorun çözme süreci üzerinde durulmuştur. Bunun dışında sorun çözmede mizahi durumların etkisi de ele alınmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümü; çalışmanın uygulama kısmına ayrılmıştır. Araştırmanın tanıtılması, amacı, kapsamı, önemi, hipotezleri ve modeli gibi temel bulgulara yer verilmiştir. Çeşitli analiz yöntemleri kullanılarak uygulama kısmı tamamlanmıştır. Son olarak da analiz sonuçları yorumlanmış, değerlendirilmiş ve gelecek çalışmalar için birtakım öneriler sunulmuştur.

1. BİRİNCİ BÖLÜM

MİZAH

1.1. Mizah

Tüm kültürlerde kendine yer bulmuş olan mizah, insan hayatının ve insan ilişkilerinin vazgeçilmez bir olgusudur (Carrell, 2008; Lefcourt,2001; Martin, 2007). Yapılan mizahtan hoşnut olmak ve bu hoşnutluğu da gülerek dışa vurmak insan ihtiyaçlarından biri olarak kabul görmüştür (Martin, 2007).

Mizahın insan ihtiyaçlarının temel etkileşim unsuru olduğuna dair mizahın ana konusunun insan olduğunu dolayısıyla da insan unsurunun yer aldığı her ortamda mizahın kaçınılmaz olduğu işaret edilmektedir (Özönlü, 1999).

Mizah, olay ve durumlar karşısında gülerek tepki verme davranışı olarak belirtilmektedir. İçgüdüsel olan ertelenemeyen bir davranış biçimi olan gülme ya da gülümseme kişilerin karşı karşıya kaldığı olaylara karşı memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeylerini açıklamaya yardımcı olan beden dili davranışıdır. Bu anlamda olaylara ya da durumlara gülerek yaklaşımın sanatsal bir biçimde ifade edilmesinin mizah unsurunu meydana getirdiğine vurgu yapılmaktadır. Daha geniş perspektiften bakıldığında mizah, kişilerin gülme veya gülümsemelerine aracılık rolü sağlayan bir davranış olarak ifade edilebilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2011; Kara, 2014; Oruç, 2010).

Kesin ve net bir tanımı bulunmamasına rağmen mizah kavramı gerek araştırmacıların gerekse de akademisyenlerin giderek ilgisini çeken bir araştırma alanı haline gelmiştir (Carrell, 2008). Vivona (2013) da bu düşünceler çerçevesinde mizah konusunun hem ilgi uyandırıcı bir olgu olduğunu hem de bir o kadar karmaşık bir yapıya sahip olduğundan bahsetmektedir. Mizah, Arapça kökenli bir kavram olup; müzah sözcüğünden türetilerek dilimize yerleşmiştir. Türkçe 'de gülmece veya güldürü olarak karşımıza çıkan mizah olayların ve durumların gülünç, alışılmadık ve çelişkili taraflarını yansıtarak insanları bahsi geçen olaylar karşısında düşündürme, eğlendirme ya da güldürme sanatı olarak nitelendirilmektedir (Akkaya, 2011; Kara, 2014; Yardımcı, 2010).

Sözcük anlamı bakımından incelemeye devam ettiğimiz zaman Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğünde mizah kavramının "gülmece" olarak yer aldığı

görülmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021). Longman Active Study İngilizce Sözlük (2000) ise mizah kavramını, "Onu komik ve eğlenceli yapan şeydeki kalite" olarak belirtmektedir. Yakar (2013) ise çeşitli kaynaklarda mizahın Türkçe karşılığının "güldürü" olarak yer aldığından bahsederken, sözlük anlamı olarak mizahın "Eğlendirmek, güldürmek ve bir kişinin bir davranışını onu kırmadan takılmak gayesi güden ince alay, gerçeklerin güldüren taraflarını ortaya seren yazı türü" diye tanımlandığını dile getirmektedir. Osmanlıca 'da ise mizah kavramının "şaka, espri, latife ve nükte" anlamlarına geldiği ifade edilmektedir.

Mizah, daha önce de belirttiğimiz üzere tarih boyunca farklı alan yazınlardan birçok araştırmacının ilgisini çeken ve günümüzde de üzerinde araştırmaların yapıldığı bir konudur. Farklı alan yazınlardan pek çok araştırmacı, mizah ve mizah duygusunun genel kabul görmüş bir tanımının olmadığı görüşünü desteklemektedir (Yerlikaya, 2007). Dolayısıyla, mizahı her disiplin kendi bakış açısı ve amacı etrafında şekillendirerek ele almaya çalışmıştır (Güler ve Güler, 2010). Edebiyat mizah kavramının sanat yönünü, psikoloji insanı güldürmeyle ilgili duygusal ve kişilik yönünü, sosyoloji ise toplumsal yönünü ortaya koymaya çalışmaktadır.

Mizah kavramı birçok çalışma alanıyla ilişkili olduğu için geniş tanımlamalar etrafında şekillenmiştir ve değişik şekillerde tanımlanmıştır (Sayar, 2012). Consalvo (1989) mizahın etkileşim ve iletişim ile var olduğunu öne sürerek, yaptığı çalışmada mizahı taraflardan en az birisinin gülmesi olarak ifade etmektedir. Romero ve Cruthirds (2006) ise mizahı bireylerde, gruplarda veya örgütlerde pozitif duygular yaşıtan eğlenceli, gülünç veya komik bir iletişim şekli olarak ele almaktadır. Yine benzer şekilde Yakar (2013) mizahı bir durumun gülünç taraflarını meydana çıkaran ve bu esnada da gülme etkisi uyandıran bir iletişim aracı olduğunu ifade etmektedir. Güldürürken de düşündüren önemli bir işlevi olduğunun altını çizmektedir. Bunun yanı sıra mizahı, insanların eleştiri aracı olarak ele aldığını belirtmektedir. Mizah, hayatın güldürücü yönünü ortaya çıkaran sanat türüdür. İnsanı gülmeye sevk eden resim, karikatür, konuşma ve yazı sanatıdır (Wikipedia, 2021). Mizah eserleri sadece şaka, güldürme maksadıyla söylenip, yazılıp, çizilmediği gibi belli fikirleri ifade etmek için de ortaya konulabilir. Genel anlamda kabul görmüş mizah tanımlardan birisi de mizahın uyumsuz bir ilişki ya da anlam oluşturarak gülmeye sebebiyet veren özgün bir iletişim türü olduğudur (Duncan, 1982). Bu tanımlardan çıkarılan sonuç şudur ki; mizah, insanlar

tarafından eğlendirici olarak nitelendirilen ve başkalarının gülmesine vesile olan herhangi bir şeye yüklenen anlamdır (Martin, 2007).

Mizah kimisi için mizahın fiziksel bir çıktısı olan gülme davranışı olarak görülürken; kimisi için komik, eğlendirici ya da güldürücü bir öge olarak değerlendirilmektedir. Bir başka grup için de mizah ince bir espri, güldürü ya da bir komedidir. Kısaca mizah konusunda terminolojik belirsizlik bir hayli fazladır (Carrell, 2008). Benzer şekilde Carlson ve Peterson (1995) da mizahı tanımlamaya yönelik birçok başarısız girişimin olduğunu belirtmektedir. İnsanların mizahı sezgisel olarak bildiğini ancak net bir tanım yapılmasının mümkün olmadığını belirtmektedir. Tüm bu belirsizlik ve güçlüğü karşın, hepimiz mizahın nasıl bir duygu olduğunun tadına varmış bizzat yaşayarak deneyim elde etmişizdir. Bazıları şakalar yaparak, bazıları güldürücü, eğlendirici fıkralar anlatarak, bazıları esprili eleştirilerde bulunarak düşüncelerini açığa vurur. Bazı zamanlarda kişilerin elinde olmadan dili sürçerek kendisini beklenmedik bir durum içerisinde bulabilir. Böyle zamanlarda birdenbire kişi durumun idrakine varır ve içine düştüğü durumun komikliği ile bütünleşir. Uyarıcının güldürme veya eğlendirme seviyesine bağlı olarak kişi gülme veyahut kahkaha atmaya başlayacaktır (Martin, 2007).

Mizah ve peşi sıra gelen gülme davranışı yaşantımızdaki tuhaflıkları, uyuşmazlıkları, sürprizleri, şaşkınlıkları ve çelişkileri bir araya getirerek karşımıza çıkar. Mizahın yapay, maksatlı veya esprili bir sona veya mantıklı bir açıklamaya ihtiyacı yoktur. Aslolan mizahtan zevk alma ihtiyacıdır (Davis, 2008).

Mizah temelinde insanın olduğu insani bir etkileşimdir (Romero ve Cruthirds, 2006). Bazıları mizah anlayışına sahip olmadıklarından şikâyet etseler de her insan belli bir seviyede mizah kapasitesine sahip olarak dünyaya gelir. Hayatında en az bir kez dahi olsa gülme eylemini gerçekleştirmiş birinin mizah anlayışına sahip olduğu belirtilmektedir. Fakat bazılarının uyuyan bu yeteneklerini gerçekleştirebilmek ve geliştirebilmek için pratik yapılmasına ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır (Louderback, 2012; Sathyanarayana, 2007).

Mizah ve gülme kavramı birbirinin tamamlayıcısı olan ve yakından ilgili iki kavramdır. Pek çok çalışmada bu iki kavram beraber incelenmiştir (Bennett ve Cecile, 2006; Martin, 2002). Bu ilişki dilimizi de doğrudan etkileyerek mizah kavramı yerine genellikle gülmece kavramı kullanılır duruma gelmiştir (Özünlü, 1999; Sayar, 2012;

Usta, 2009). Burada ayırt edilmesi gereken husus, mizahın sadece gülmekten oluşmayan bir kavram olduğunun farkına vararak mizahın aynı anda birçok mesajı iletebilme yeteneğinin olmasıdır (Güler ve Güler, 2010; Sayar, 2012).

Hayatın her alanında kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz duygular yaşatan mizah, günlük hayatımızın yanı sıra iş hayatımızın da önemli bir parçası haline gelmiştir. Mizah, birçok kişinin bilgi sahibi olduğu yakından tanıdığı eğlenceli, zevkli ve kişilerin hoşuna giden bir olgudur (Martin, 2007). Günlük hayata bakıldığında ise genel anlamda olumlu anlamda kullanılmakta ve öyle değerlendirilmektedir (Güler ve Güler, 2010). Bu özelliğiyle mizah olumlu duyguların yansıtılmasına yardımcı olan bir kavramdır. Mizahı anımsatan bir durum karşısında kişilerin tebessüm ile cevap verdiği görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde araştırmaların birçoğunda mizah kavramının olumlu bir duygu olarak yer aldığı görülmüştür (Recepoglu, 2011). Başka bir ifadeye göre, mizah genel olarak pozitif bir olgu olarak kabul edilir ve hemen hemen herkes tarafından zevk alınan bir duygudur (Lyttle, 2007).

Mizah sözlük anlamı olarak gülmece, alaya alma ve espri anlamlarına gelmekte olup hedef noktasının kişilerde güldürme etkisi yaratmasıdır. Ancak, mizah sadece güldürmekten ibaret değildir. Genellikle mizahın, olayların gülünç, alışılmadık, tuhaf ve çelişkili yanlarını ortaya çıkarıp yansıtarak insanı düşündürme, eğlendirme ve güldürme işlevini yerine getirdiği ve bu anlamda kullanıldığı belirtilmektedir (Güler ve Güler, 2010). Dolayısıyla mizahın en belirgin özelliğinin insanları hem eğlendirmesi hem de gerçeği olduğu gibi sunarak düşündürmesi olduğu belirtilmektedir.

Üzerinde durulması gereken başka bir önemli husus, mizah ve gülme arasındaki bağlantıdır. Kùltürler, çeşitli kurallara ve özelliklerde mizah algısına sahip olsa da gülme davranışı kùltürler açısından farklılık göstermeyen duygu ve özellik taşımaktadır (Martin, 2007). Gülme davranışının temel niteliğini anlayabilmenin güçlüğü gülmenin insan eylemi olarak nasıl bir kategoriye sokulacağının belirli olmamasından ötürüdür. Ancak kimi zaman görüş birliğinin olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Mizah kuramları incelendiğinde gülme üzerine böyle bir görüş birliği belirtmek oldukça güçtür. Bazıları gülmece konusunu duygu olarak nitelendirirken kimilerine göre ise duygu ile herhangi bir ilişki kurulamayacağını savunmaktadır (Morreall, 1983).

Eflatun, kesin bir tanım olmamakla beraber gülme eylemini duygu-heyecan olarak belirtmektedir. Aristo ise gülmeyi duygusal tepki olarak ifade etmektedir. Eflatun

ve Aristo'nun görüşlerini destekleyen Kant'da gülme eylemini duygu olarak nitelendirmiştir. Bir başka görüş ise gülmeyi bir hareket ya da davranış olarak görmektedir. Gülmeyi davranış olarak değerlendiren bir başka kuramcı Morreall'dır. Morreall, gülmeyi bir tür davranış olarak ele alıp duygu-davranış ilişkisi kapsamında incelemeye çalışmıştır. Buna örnek olarak da korku ve gülme kavramlarını ele almıştır. Araştırmada, korkuyu bir duygu olarak, korkudan doğan kaçma eylemini ise davranış olarak belirtmiştir. Ancak, gülme eylemini duygu olarak ele aldığı anda korkudaki gibi insani bir davranış olarak belirtilemeyeceğini savunmaktadır. Bu kapsamda gülmeyi, kaçma davranışı ile bir görmektedir. Kaçma davranışına sebep olan faktörlerin korkuya yol açacağı gibi gülme davranışı sonucunda da eğlenceli duyguların ortaya çıkacağını belirtmektedir (Morreall, 1983; Usta, 2009).

Gülmenin işlevlerine bakıldığında insanları rahatlatan, sosyal ilişkiler kurduran vb. bir gücünün ve rolünün olduğu söylenmektedir (Recepoğlu, 2011; Usta, 2009). Gülme gerek hoşumuza giden gerek ilginç bulduğumuz olay ve durumlar karşısında genel olarak sesli bir ifadeyle duygularımızı açığa çıkarmaktadır. Gülme ve güldürme kavramları incelendiğinde bir başkasının gülmesine vesile olmak güldürmek, diğer bir deyişle onun mutlu olmasını sağlamak olduğu söylenebilir. Mizah ve gülme ilişkisi ise, gülmenin fiziksel olarak yüz kaslarında gerçekleşen bir durum olması; duygusal olarak ise mizahın kişide bıraktığı olumlu etki ve bu etki sonucu pozitif sonuçlar elde etmesidir.

Görüldüğü üzere gülme, mizah kavramının önemli bir unsurudur. Mizah sonucunda gülme ve düşünme eylemi sergilemek olası sonuçlarındandır. Bu sebeple alan yazın uzmanları tarafından mizah ve gülme arasındaki ilişki önemli görülmektedir. Mizah ve gülme arasındaki ilişkiden bahseden bazı görüşlerde mizah sonucu gülme gerçekleşebileceği ancak gülmenin mizahın bir şartı olmadığı savunulmaktadır. Mizahın güldürmekten daha çok düşündürme özelliğinin olması belirtilmektedir. Bunların yanı sıra fizyolojik amaç dışında ruhsal bir amacı olduğu belirtilmiştir (Avşar, 2008). Bir başka söylemle ifade etmek gerekirse her gülme davranışı mizah içermeyebilir (Usta, 2009).

Mizah gülme eyleminin ortaya çıkmasını sağlayan etmenler sadece bir tanesidir. Mizahın her daim gülme ile sonuçlanıp sonuçlanmayacağı üzerinde ortak bir fikir bulunmamaktadır. Ancak mizahın temel işlevi güldürmektir. Mizah kalitesine göre kişiden kişiye güldürme seviyesi farklılık göstermektedir. Dolayısıyla, mizah ve gülme

kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu fakat farklı anlamlar içerdiği söylenebilir (Usta, 2009). Nitekim yapılan çalışmalarda mizah, gülme eyleminin sanatsal bir türü olarak belirtilmektedir (Sayar, 2012).

Mizah kavramı karmaşık ve değişken bir özellik göstermektedir. Bu özelliğinden dolayı günümüze dek farklı şekillerde ele alınmıştır. Bu durumun temel sebebi olarak mizahın canlı bir yapı olması ve yaşam seyriyle yakından ilişkili olmasıdır denilebilir (Thorson ve diğerleri., 1997).

Hayata, olaylara ve durumlara karşı mizahi olarak tepki göstermek insanın ortaya çıkış süreci kadar derin bir yapıya sahiptir (Akkaya, 2011). Mizah ürünlerinin büyük bir kısmı meydana geldikleri toplumun sosyo-kültürel yapısını, örf ve adetlerini, ekonomik şartlarını olumsuz, uyumsuz ve çelişkili yanlarını göstererek güldürecek şekilde yansıtırlar. Kısacası mizah aslında bir toplumun birçok değerini farklı şekillerde ele alarak sunabilme yeteneğine sahiptir (Sayar, 2012). Fakat yine de mizah üzerine yapılan araştırmalarda toplumsal ve kültürel çerçevenin kısıtlı olarak yansıtılabileceği görüşü de hâkimdir (Akkaya, 2011).

Mizah kavramını daha iyi değerlendirebilmek adına mizahın günümüze dek gelen özelliklerini bilmek gerekir. İlk zamanlarda mizaha karşı olumsuz duyguların yer aldığı görülmektedir. Plato, mizahı başkalarının başına gelen şanssızlık ve onların hatalarından kaynaklanan durumlar karşısında gülme olarak ele almıştır. Komedi kavramını ele alarak mizahı inceleyen Aristo, insanları olumsuz ve berbat bir şekilde taklit etme olarak belirtmiştir. Üstelik hicivcileri ve komedi yazarlarını felaket tellalı olarak nitelendirmiştir. Cicero ise gülünç ve komik durumları aşağılık ve rezillikle bağdaştırmıştır. Deskartes için gülme, şaşkınlık ya da nefret ile bazen de her ikisi ile harmanlanmış bir zevkin belirleyicisidir. Hobbes ise gülme ihtiyacının içimizdeki anlık mutluluğun artış göstermesinden başka bir şey olmadığını savunmuştur. Gülme coşkusunu, kendimizin veya diğerlerinin eksiklik, yanlışlık, zayıflıkları karşısında ani şekilde gelişen sevinç ve mutluluk patlamasından öteye gidemeyeceğini eklemiştir. (Koestler, 1964).

19. yüzyıla gelindiğinde alanyazın uzmanlarının mizaha dair görüşlerinin birbirlerine ters olmadığı görülmektedir. Hegel, mizahı, "kendi kendini doyuma ulaştıran zekilik ve kurnazlık ifadesi" olarak açıklamıştır. Alexander Bain ise "kişinin, düşmanını mağlup ederek ona karşı üstünlük kurabildiği durumlarda gülmeyi görünür

kılan şeyin kendisi" olarak mizahı tanımlamaktadır. Bergson da mizahı "İnsanların bizi güldüren önemsiz hatalarıdır" biçiminde nitelendirerek bu bakış açısına sahip teorisyenleri desteklemiştir. Yeme, agresiflik, kin ve nefret odaklı bu mizah görüşü 20. yüzyılda Hazlitt'in "Saçmalıklarda, yaramazlıklarda, başkaları karşısında kendimizi küçük düşürmekte, kıskançlığımızı ya da bilgisizliğimizi saklamaya çalışırken güleriz şeklinde dile getirmiştir.

21. yüzyılda daha öncekilerin mizah ile ilgili sert düşüncelerinin alay etme gibi mizahi türlerle bağdaştırıldığı belirtilebilir. Bir dilbilimci olan Raskin (1985), mizahta paylaşılan ortak noktanın katılımcıların bulunduğu sosyal ilişkilerin seviyesiyle doğrudan ilişkili olduğunu söylemektedir. Toplum bilimci olan Apte ise aralarında özel bir yakınlık ya da daha farklı sosyal ilişkisi olan kişiler arasında gerçekleşen şakacı davranış şekli olarak görmektedir (Carrell, 2008).

Özetle, mizah kıymetli bir olgu olarak kabul edilmesine karşın her dönemde bu şekilde kabul görmemiştir. Plato'nun (in Philebus), Aristo'nun (in Poetics), Hobbes'in (in Leviathan) ve Rousseau'nun (in Lettre a` M. d'Alembert) ilk çalışmalarında mizah kavramı nefret ve düşmanlık duygusu olarak betimlenmiştir. Mizah sayesinde gülme eyleminin gerçekleşmesi başkalarının küçük düşürülmesi ile gerçekleşen olumsuz insan özelliklerinin yansıması olarak belirtilmiştir (Lefcourt, 2002).

1.2. İş Yerinde Mizah Kavramı

Mizahın kişilerarası ilişkilerde devamlı olarak var olması çeşitli sonuçlara sebep vermektedir. Bu kapsamda iş ortamında da mizah kavramının incelenmesi önem arz etmektedir. Buna karşın mizah kavramı iş ortamında çok fazla araştırılan bir konu haline gelmiş bulunmamaktadır. Bunun sebebi olarak mizah kavramının iş hayatı içerisinde ciddiye alınmayacak bir durum şeklinde görülmesidir. Aynı zamanda da iş ortamında eğlence unsuru içeren bir olgunun yer almasının uygun olmadığı düşünülmektedir (Scheel ve Gockel, 2017). Tüm bu düşüncelere rağmen mizah kavramı iş hayatının vazgeçilemez bir unsurudur. Mizah yalnızca eğlence maksadıyla yapılmamaktadır. Çalışanlar arasındaki entegrasyonu artırmakta, yaratıcılık ortamını geliştirmekte ve örgütsel gelişime destek olmaktadır (Holmes, 2007; Romero ve Pescosolido, 2008). Mizah çalışanlar arasındaki içtenliği, yardımlaşmayı ve hoşgörüyü arttırmaktadır (Holmes ve Marra, 2002).

Mizahı olumlu bir şekilde kullanan liderin “iyi” bir lider olduğu benimsenmiştir (Liu ve Wang, 2016). Bu sebeple mizah, temelinde farklılıklar bulunan, çalışan ilişkilerinden yönetime kadar birçok amaçla kullanılan bir olgudur (Butler, 2016). İş hayatında mizah kavramını ele alan çalışmaların genellikle örgütsel mizah kavramı üzerinde durduğu görölmektedir. Bu bağlamda çeşitli örgütsel mizah tanımları yapılmıştır. Cooper’a göre örgütsel mizah, çalışanların birbirlerini anlaması amacıyla kullanılan karmaşık ve ilginç bir olguyu açıklamaktadır. Örgütsel mizah kişinin karşısındakini eğlendirmek maksadıyla yaptığı ve karşıdaki kişinin de bu davranışı bilinçli bir olgu olarak nitelendirmesi olarak ifade edilmektedir (Cooper, 2005). Bir başka görüşe göre örgütsel mizah “kişi, grup ya da örgütte olumlu düşünce ve duygular meydana getiren eğlenceli haberleşmeler” olarak belirtilmektedir (Romero, Cruthirds, 2006). Bu tanımdan hareketle Dikkers vd. (2012) örgütsel mizahın; “kişi, grup veya örgütte eğlence amaçlı ortaya çıkan ve iş ilişkilerinde kullanılan ciddiyet içermeyen uyuşmazlıklar” anlamına geldiğini belirtmektedir. Liu ve Wang (2016) ise örgütsel mizahı, “kimi durumlarda, örgüt çalışanlarının örgüt ortamını düzenlemek amacıyla diğerlerinin duygusal ve bilişsel faaliyetlerini etkilemek için gerçekleştirdikleri yeni ve ilginç iletişim davranışları” olarak belirtmektedir. Romero ve Pescosolido, (2008) başarılı bir örgütsel mizahın yalnızca yenilik değil, kabul edilebilir bir çeşitlilik göstermesi gerektiğini belirtmektedir.

Örgütsel mizahın kendine has nitelikleri bulunmaktadır. İlk olarak örgütlerin kültürel yapıları farklı olduğundan dolayı mizah davranışları da farklılık gösterecektir. İkinci olarak örgütsel mizah örgüt ikliminin düzenlenebilmesi için bir araçtır. Pozitif örgütsel mizah davranışı örgütler için sağlıklı bir örgüt ortamı oluşturmakla kalmayıp örgüt gelişimine de katkı sağlayacaktır (Liu ve Wang, 2016). Ancak bunların dışında örgütsel mizah kavramının olumsuz tarafları da bulunmaktadır. Dalga geçmek ve yermek maksadıyla yapılan şakalar örgüt üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilir (Decker ve diğerleri., 2011).

1.3. Mizah Tarzları

Alayazın incelendiğinde mizah tarzları genel olarak dört boyut altında ele alınmıştır (Martin ve diğerleri, 2003). Bu sınıflandırma katılımcı mizah tarzı, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah tarzı olarak belirtilmiştir.

1.3.1. Katılımcı Mizah

Katılımcı mizah tarzı hem kendine hem de diğer insanlara karşı hoşgörölü davranan ve kişiler arası ilişkileri olumlu şekilde artırmaya yönelik şekilde mizahı kullanmayı içermektedir. Bu mizah tarzı, dışa dönüklük olma, mutluluk, kendine saygı, samimiyet gibi pozitif duygu ve davranışları gerektirmektedir (Martin ve diğerleri., 2003). Katılımcı mizah tarzı insan ilişkilerini kolaylaştıran, ılımlaştıran bir sosyalleşme aracı olarak pozitif bir ortama zemin hazırlamaktadır. Katılımcı mizahın örgütlerde de yaygın kullanılmasıyla, çalışanların olumlu bir çatı altında toplanması da kolaylaşacaktır (Romero & Cruthirds, 2006).

Mizah, sosyal beceri ve kişiler arası bir yetenek olarak da kabul edilebilir. Eğer mizah uygun bir şekilde kullanılabilirse, kişiler arası ilişkilerde belirli amaçları gerçekleştirmede bir araç olarak kullanılabilir. Sadece sosyalleşme anlamında değil, belli hedeflere ulaşmak için kişilerle anlamlı ilişkiler kurmak, dostluğu arttırmak, çatışmaları çözmede mizah, etkili bir araç olarak kullanılabilir. Böylece hedeflere ulaşmada pek çok avantaj sağlanmış olacaktır (Martin, 2007).

Bu mizah türünün özellikleri kişileri ve bireyleri onaylayan, bireyler arasında olan ilişkileri geliştiren, hoş gören, bireyler arası bağıllığı arttıran mizahdır; katılımcı mizahı açıklarken olumlu benlik algısıyla, ilişkilerden elde edilen doyumla, dışadönüklükle ve olumlu duygular ile ilişkilendirilmesi şeklinde olacaktır (Yerlikaya, 2009). Özet olarak, bu mizah tarzına yakın olan bireyler sosyal olarak dışa dönük, neşeli, duygusal kararlılığı yüksek ve başkalarının duygularını önemseyen kişilerdir (Martin ve diğerleri., 2003). Bu bireyler gerilimleri azaltmak, karşı tarafı rahatlatmak, mizahı eğlenmek için bir araç görmektedir. Çevresiyle uyumlu bireyler olan bu kişiler çevresinde sevilen kişilerdir. Bu mizah tarzına yakın olan bireyler sosyal olarak dışa dönük, neşeli, duygusal kararlılığı yüksek ve başkalarının duygularını önemseyen kişilerdir (Martin ve diğerleri., 2003).

1.3.2. Kendini Geliştirici Mizah

Kendini geliştirici mizah tarzı da katılımcı mizah tarzı gibi olumlu bir tarzını yansıtmaktadır. Kıyaslandığında ise insan ilişkilerinden ziyade içsel bir ruh halini sergilemektedir. Bu sebeple bu mizah tarzına sahip kişilerde dışa dönüklük beklenmez. Depresyon, bunalım, duygu ve kaygı bozukluğu gibi negatif duygularla olumsuz; deneyime açıklık, öz saygı ve psikolojik iyi oluş ile olumlu bir ilişkisinin olması beklenmektedir (Martin ve diğerleri., 2003).

Kendini geliştirici mizah tarzı gruplar arasında kullanıldığında gruptaki kişilerin algılarını olumlu yönde etkileyerek grubun duygusal bağlılığını artırabilir. Bilhassa bağlılığın artırılması için katılımcı ve kendini geliştirici mizah birlikte kullanılabilir (Romero & Cruthirds, 2006).

Kendini geliştirici mizah, kişinin yaşamın olumsuzlukları karşısında kendini motive ederek sıkıntılı durumlarda dahi eğlenceli bakış açısını devam ettirmesidir (Hampes, 2010). Bu mizah tarzı bireyin mizahı kendisi için kullanması olarak belirtilmektedir. Bu mizah tarzına sahip kişiler kendilerini eğlendirebilmek için yaşamın olağan dışı ve garip taraflarından yararlanmaktadır.

Kendini geliştirici ve katılımcı mizah tarzlarının, kişilerin yaratıcılığını geliştirmek için uygun zemin hazırlayan mizah tarzları oldukları söylenebilir. Yaratıcı düşünceleri meydana getiren aykırı düşünce tarzına yönlendirmektedirler. Katılımcı mizah tarzı, düşüncelerin rahatlıkla belirtilebildiği ve iletişime açık bir ortam yaratarak yaratıcılığa teşvik etmektedir. Kendini geliştirici mizah tarzı ise, kişilerin hatalarından yola çıkarak taze fikirlerin ortaya çıkmasını desteklemektedir (Romero & Cruthirds, 2006). Kendini geliştirici mizah tarzını benimsemiş olan liderlerin çalışanlar üzerinde pozitif yönde bir etkisi gözlemlenmektedir.

Kendini geliştirici mizah tarzı, grup içerisinde ilişkilerin daha olumlu şekilde artırılması için de kullanılabilir. Üst departmandaki kişilerin anlatılabilmesi için kendini geliştirici mizah tarzı kullanıldığında gerek gruba gerek liderlere olan itibar artış gösterebilir. Bunun sonucunda liderlere olan bağlılık artarak örgüt statüsü kuvvetlenmiş olacaktır (Romero & Cruthirds, 2006).

1.3.3. Kendini Yıkıcı Mizah

Kendini yıkıcı mizah tarzı; kişinin başkaları nezdinde kabul görebilmek için kendisini aşağılayarak ve dalgaya alarak mizah yapmasını ifade etmektedir (Martin ve diğerleri., 2003).

Bu mizah tarzının örgütlerde uygun bir düzeyde gerçekleştirildiğinde üst yönetim, örgütteki pozisyon farkını azaltmak ve gerçekçi amaçlara ulaşmayı hedeflemektedir (Romero & Cruthirds, 2006). Kendini yıkıcı mizah, başkalarının eğlenmesine sebep olmak için kişilerin kendilerini küçük düşürmesini içermektedir (Yerlikaya, 2003). Bundan ziyade bu mizah tarzını kullanan kişiler, sorunlarını çözebilmek veya sorunlardan kaçmak için bu mizahı kullanabilir.

Martin ve arkadaşları kendini yıkıcı mizah tarzının duygu bozukluğu, endişe, depresyon gibi kavramlarla pozitif anlamda; öz saygı ve kişisel iyi oluş kavramlarıyla negatif anlamda ilişkisi olacağı düşünülmektedir. Mizah tarzları ve büyük beş kişilik özelliği arasındaki ilişkileri inceleyen 15 çalışmanın sonuçlarına göre; kendini yıkıcı mizahın dışa dönük olma, uyumluluk ve öz disiplin ile negatif yönde; ancak duygu bozukluğu ile pozitif yönde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür (Mendiburo-Seguel, Páez & Martínez-Sánchez 2015). Örneğin; Ronald Reagan ve Bill Clinton gibi bazı politikacılar, farkında olarak gösterdikleri yıkıcı mizah tarzları ile ülkede sıradan bir vatandaş olarak kendilerini benimsetmişlerdir. Bu mizah tarzı seviyeli bir ölçüde kullanıldığında benzerlik düşüncesi yaratarak grup içerisinde bütünlük sağlayabilmektedir (Romero & Cruthirds, 2006).

1.3.4. Saldırgan Mizah

Saldırgan mizah tarzı; diğerlerinin ne hissedeceğini düşünmeden mizah yapmak ve bu mizahın karşı taraftan rahatsızlık uyandırması, kişilerle ilişkilerin soğumasına sebebiyet veren bir mizahi durumu ifade eder. Mizahın bu boyutunun duygu bozukluğu, düşmanlık, hırs, saldırganlıkla pozitif; ilişki doyumu, uyumluluk ve vicdanlılıkla negatif yönlü bir ilişkisinin öngörülür (Martin ve diğerleri., 2003).

Saldırgan mizah tarzının askeri kurumlarda kullanıma daha açık olduğu düşünülebilir. Bu tarz mizahta lider, gücünü astlarına göstererek hiyerarşideki konumunun güçlenmesini sağlayabilecektir (Romero & Cruthirds, 2006).

Bu mizah tarzı, genel olarak karşı tarafı sinirlendirme ya da değiştirmeye çalışma amacıyla kullanılmaktadır. Kişilerin aykırı gördükleri topluluklara karşı yapılabilmektedir (Ekici, 2009).

Vivona (2013) bu mizah tarzının kişileri eleştirme, yerme ve alay etmek üzere kurulu olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca bu mizah tarzının üstünlük kuramı ile paralel olduğunu, kişileri kontrol altına alma ve üzerlerinde güç uygulayabilme için de kullanıldığını belirtmektedir.

Karşıdakini küçük düşürme, kızdırma, eleştirme ile ilgili olan saldırgan mizah tarzı hoşnut olma, dürüstlük, vicdanlı ve merhametli olma ile negatif yönde; duygu bozukluğu ile ise pozitif yönde ilişkiye sahiptir. Ayrıca, maskülenlik (erkeklik) ile pozitif, kadınsılık (femininity) ile negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Çeşitli araştırmalarda erkeklerde bu mizah tarzının daha yoğun kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Martin ve diğerleri., 2003).

Yukarıda ifade edilen dört çeşit mizah tarzı birbirleri arasında ilişkisiz görölse de mizahı kullanacak kişinin amacına göre bir arada kullanılabilir. Kişiler durumdan duruma değişiklik gösterdikçe uygun olan mizahi tarzın kullanılması sağlıklı sonuçlar verecektir (Romero & Cruthirds, 2006).

1.4. Mizah Kuramları

Mizah konusunu açıklamak üzere geliştirilen kuramlar incelendiğinde mizah kavramının net tanımının yapılamamasında olduğu gibi burada da kesin ayrımların zor olacağı belirtilmektedir. Günümüze dek mizahın özü hakkında çeşitli fikirler ortaya atılmış ve mizahın çok fonksiyonlu bir kavram olduğu gösterilmeye çalışılmıştır. Mizah kavramını açıklamaya ilişkin kuramlar sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Bu kuramsal çerçeve temel olarak; Üstünlük Kuramı, Uyuşmazlık Kuramı ve Rahatlama Kuramı olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır.

1.4.1. Üstünlük Kuramı

Üstünlük en yaygın ifadeyle birlikte, kendini beğenme, daha fazla mutlu olma gibi anlamları kapsamaktadır. Üstünlük duygusu ve mizah arasında yoğun bir ilişki bulunmaktadır. Birçok alanda mizah sadece gülme amacıyla değil karşısındakine üstünlük kurma amacıyla kullanılmaktadır (Vandaele & Cetra, 2002). Üstünlük teorisine göre mizah kişinin dış çevreyle ilişkini kapsamaktadır. Bu kuram, kaynağını Aristo'dan almaktadır. Gülmenin özünü, ortaya çıkan komik olayın ardından bir kişinin diğer kişi karşısındaki üstünlüğünü belirtmektedir. Bir diğer örnek olarak, insanlar başkalarının başına gelen talihsiz ve komik olaylara gülerek yaklaşırlar. Bu durumun kendilerinin başına gelmeyeceğini düşünerek üstünlük kurarlar. Pratik şakalar, ırksal şakalar veya bir kişinin düşmesiyle gelişen mizah davranışları da bu kapsama alınmaktadır. Kişinin düşmesi, konuşma esnasında dilinin sürçmesi bu tarz durumlardandır. Bu mizah kuramı, kültürel farklılıkları, sosyal yasakları, ekonomik veya politik ilerleme ve gerilemeleri gösterir (Susa, 2002).

Günlük yaşamda, toplum içerisinde ezilen kişiler de üstünlük kurabilmek için bu kurama başvurabilir. Toplumdaki üst sınıflar, alt kademede yer alan sınıflara karşı bazı başarılarla sahip olmuşlardır. Ezilmiş, sömürülen, yenilen sınıfta yer alan kişiler de bu mizah kuramını kullanarak üstün gelmeye çalışmışlardır. Bu mizah, güçsüz kişilerin güçlülere karşı kullandıkları gerek sosyal gerek de politik bir kalkandır (Nesin, 2001). Mizah kökeni incelendiğinde egemen sınıflara karşı bir tepki olarak da söz edildiği görülmektedir. Alt tabakada yer alan kişiler üst tabakadakilere karşı kullanırlar. Mizaha bu kapsamda 'gülümseyen öfke' olarak da nitelendirilebilir. Yaşamını ezilerek geçiren bir kişinin kendisini üstün olarak görebileceği tek aracı belki de mizahtır (Arık, 1998).

Üstünlük kuramı, kişilerin düşmüş olduğu olumsuz durumlardan ötürü kişilerin gülme ihtiyacının ortaya çıktığını ifade etmektedir. Kişi, aciz, sakar, yetenezsiz vb. kişilerle kendini kıyasladıktan sonra galibiyet kazanmış gibi güler. Zira karşısındakine gülen kişide bu olumsuz durumlar genel olarak ya da o anda mevcut değildir. Bir kişi, karşısındaki kişi ya da objeden garip bir tepki aldığında gülmeye başlamaktadır. Örneğin bir ünlünün düşmesi sıradan bir vatandaşın düşmesinden daha etkili bir gülme ortamı oluşturmaktadır (Monro, 1988). Mizaha üstünlük teorisiyle bakıldığında, sosyal, kültürel ve kişisel karşılaştırmaları kapsadığı akılda bulundurulmalıdır (Berger, 1987).

Kişi sadece o anki komik durumun verdiği hazla yetinmeyip, gülünç duruma düşen kişinin diğer özellikleriyle de dalga geçerek üstünlük kurmaya çalışır.

Gülme hoşnutluk veren bir deneyimdir ve kişiye armağandır. Mizah aracılığıyla kişiler arasındaki çatışma saklanır, kişi yenik düşen karşısında galibiyet aldığını düşünmeye başlar. Böylelikle kişi karşısındakinin düştüğü komik durumdan ders çıkararak kendini ödüllendirir. Kişi böylelikle, karşısındakine kişiye “Ben senden daha iyiyim” mesajını verir. Örneğin bir palyaço oldukça geniş ayakkabılar giydiğinde garip hareketler yapar ve buna insanlar güler. Çünkü bu hareketler günlük hayatta alışılan ve görülen hareketlerden farklılıklar taşır.

Kişinin gülme sebeplerinden biri de palyaçonun garip hareketleri dışında, kişinin kendisini ondan üstün görmesidir. Kişi, karşısında dili sürçen veya yüzüne pasta atılan bir kişiye ‘sen küçük düştün, ama ben düşmedim’ duygusuyla güler. Bazen gülme, komik duruma düşen kişi için cezalandırma anlamına gelmektedir. Örneğin bir patron, çalışma arkadaşları arasında bir elemanın kusurunu gösterip, gülerse; bir öğretmen, diğer öğrenciler yanında bir öğrencisinin düştüğü duruma gülerse; komik duruma düşen kişiler için bu durum çok ağır olabilir. Bu nedenle bir kişiye gülmeye bir nesneye ya da duruma gülme arasındaki fark anlaşılmalı, en azından gülünen kişinin utanacak durumda kalmamasına dikkat edilmelidir. Yoksa mizah kötü durumlara yol açabilir (Susa, 2002). Hatalı davranışlara gülmek, grup üyeleri arasındaki bağı da güçlendirmektedir. Üstünlük duygusuyla, ait olma duygusu bir arada olabilir. İnsanlar başkalarının komikliklerine gülerken beraberlik duygusunu hissederler. Kendileriyle beraber gülen başka insanların da olmasıyla birliktelik duygusuna sahip olurlar. Ayrıca kendilerinin güldüğü olaylara başkalarının da katılması, gülen insanın ne kadar isabette bulunduğunu ve mizah duygusuna sahip olduğunu düşündürür.

1.4.2. Uyuşmazlık Kuramı

Uyuşmazlık kuramı, bireylerin karşı karşıya kaldıkları anlamsız, uygunsuz ya da aniden gelişen durumlarda meydana gelen komik durumları belirtmektedir. Kurallara ya da beklentilere uyulmayan durumlarla karşılaşıldığında mizah ortaya çıkmaktadır (Manning, 2002). Bu kurama göre, sosyal sınıf, konum vb. farklılıklar göz ardı edilerek mizah gerçekleştirilir (Berger, 1987). İnsanlar birdenbire gelişen bir olayı, durumu, değişikliği kaydeder; olumsuz bir durum söz konusu değilse mizah oluşturulur. Bu kurama göre farklılıkları, olayları kavrayabilme yeteneği önemli bir husustur. Kişi,

farklılığı algılamadan önce olağan akışa hâkim olmalı ve kişi farklılıkları mantıklı değerlendirme yapabilecek kadar yetkinliğe sahip olmalıdır (Meyer, 2000).

Uyuşmazlık kuramını ilk olarak Aristo sunmuş, fakat başarılı olamamıştır. Kuramın detayları 18.yy. sonlarıyla 19.yy'ın başlarında ortaya çıkmıştır. En bilinen kuramcıları İmmanuel Kant ve Arthur Schopenhaver'dır. Kant'ın teorisi uyuşmazlık ve rahatlama teorilerinin birleşimlerinden oluşan, duygusal anlamda ortaya atılan ilk kuramdır. Gülmek, huzursuz bir durumun anlamsız bir olguya dönüşmesinin peşi sıra gelen beklenmedik bir tepkidir. Bu kuramın temeli, kişilerin istek ve sahip olduklarının farklılaşmasıdır. Schopenhaver'ın teorisine göre uyuşmazlık, aniden gelen bir şakanın etkisi altına girmek olarak belirtilmektedir. Genel olarak gülmeyi tetikleyen durum, birbiriyle uyumlu şekilde yer alan düşünce ve olgular arasındaki uyuşmazlığın birdenbire fark edilmesidir. Ve gülme eylemi uyuşmazlığın bir göstergesidir (Manning, 2002). Diğer önemli teorist Henri Bergson'dur. Uyuşmazlık kuramını, bir canlıyı mekanik bir objeye kaplamak olarak tanımlamaktadır. Burada birbiriyle ters iki kavramın bir araya gelmesini belirtmekte ve mizah davranışının bu şekilde meydana geldiğini öne sürmektedir (Berger, 1987).

Bu kurama göre, mizahın duygusal ya da psikolojik olarak etkilerine odaklanmaktan ziyade olayları, durumları idrak edebilmenin önemi vurgulanmaktadır. Uyuşmazlık kuramına göre, kişilerin mizah becerisi kazanabilmesi için uyuşmazlıkları fark etmesi ve sınıflandırması gerekmektedir. Bu yetenek sayesinde her çeşit uyumsuzlukla ilgili olaylardan mizah doğabilmektedir. Uyuşmazlık kuramına dair birçok örnek yer almaktadır. Siyasiler bu mizah kuramını, rakiplerinin gösterdiği davranışları mantıksız göstermek amacıyla kullanmaktadırlar. Ronald Reagan da mizahı, hükümetin suçları önlemedeki çabalarını eleştirmek amacıyla kullanmıştır. Reagan: 'Biz astronotları aya gönderip güvenli bir şekilde evlerine dönmelerini sağlayabiliyoruz, ama halkımızın akşam yürüyüşleri için güvenli ortam sağlayamıyoruz.' diye belirtmiştir (Meyer, 2000).

Ayrı düşüncelerin, durumların neler olduğu ve bunların mizahı nasıl oluşturdukları hususunda kuramcılar tartışmaktadır. Bazı araştırmacılar, mizahı yaratmada uyumsuzluğun tek başına yeterli olamayacağını ifade etmektedir. Diğer bir tabirle, istekler ve çelişkiler arasında ortaya çıkan uyarıcılar mizah oluşturmada yetersiz kalmaktadır. Esasen bu mizah, iki farklı düşünce veya olguyu birleştirme görevi

görmektedir. Örneğin, bir kişinin uyumak için mutfağı tercih etmesi alışık olunmadık bir durumu çağrıştıracak ve zıtlıklardan doğan bir mizahı oluşturacaktır. Ancak her zaman bu zıtlıklar mizah oluşturmamaktadır (Susa, 2002). Örneğin mutfakta bir cinayetle karşılaşıldığında bu durum kişilerde mizah duygusu yaratmayacaktır. Bu sebeple uyumsuzluk kuramı korku unsurunun olmadığı ortamlarda gerçekleştirilmesi makul görülmektedir.

Uyuumsuzluklardan doğan bu mizah kuramına eğlenerek, mutlu olarak tepki veren kişi sayısı oldukça azdır. Bunun yerine cinsiyet farklılıklarının ön planda olduğu, agresiflik, abartma gibi unsurlar komiklik durumunu arttırmaktadır. Kargaşa, korku, endişe, ilgi ve merak duyguları ise bu durumu bastırmaktadır. Başka bir ifade ile uyumsuzluk mizahın önemli bir parçasıdır ancak tek başına yetersizdir (Susa, 2002).

1.4.3. Rahatlama Kuramı

Rahatlama kuramının farklı yorumları günümüze kadar çeşitli şekillerde var olmuştur. Bu kuramlar stres ve agresiflik içeren durumlarda bu gerginlikleri ortadan kaldırmanın bir yolu olarak görülmektedir. Gülme psikolojisi, daha önceki kuramlarda Shoftesbury'e gelinceye kadar bulunmamaktaydı. Ona göre, yetenekli kişiler baskı ve kontrol altına alınmaya çalışıldığında rahatlamak için birtakım davranışlar sergilerler.

Gülme, sinir sistemi ve duyguların karşılaştığında ortaya çıkan bir enerji olarak ifade edilmektedir. Bu enerjinin genel anlamda endişe ve sinirlilikle kendini göstermesi gülmeyi tetiklemektedir. Gerginliğin ateşlenmesi, mizah ortamını oluşturmaya zemin hazırlamaktadır. Utanma, korku ve endişe gibi, arzu edilmeyen duygular gülmeyle dağılır (Susa, 2002). Bu hususta en iyi bilinen teori Freud'a aittir. Freud, mizahı, bastırılmış duyguların ve davranışların ortaya çıkarılmasını sağlayan bir olgu olarak görmektedir. Bir başka ifadeyle mizah, sansürlenmiş şeylerin açığa çıkarılmasıdır. Freud'a göre, insanlar mizahı olumsuz duygu ve davranışlarını bastırmak için kullanmaktadır ancak konu şakaya gelince insanlar bu duygularını bastırmak yerine dışa vurmayı tercih ederler (Aktaran Monro, 1988).

Freud'a göre a) Mizah, bastırılan enerjinin açığa çıkmasına yardımcı olmaktadır. b) Mizah aracılığıyla düşünme enerjisi gülme davranışına dönüşür. c) Duygusal enerji mizah yoluyla serbest kalmaktadır. Freud, ilk grupta kişilerin bilinçaltında kalan agresif ve seksüel güdülerin gülme sayesinde dışa vurulduğunu öne sürmüştür. Freud'a göre, ihtiyaç duyulan güdüler kontrol altına alınmaktadır. Herhangi bir şaka durumunda

kişilerin memnuniyet duymasının sebebi, bastırılmış duygularının dışa vurulmasındandır (Eckardt, 2003). Freud aynı zamanda bireylerin bilinçaltılarında yer alan sansürlenmiş olguların yer aldığını belirtmektedir. Gülme aracılığıyla, engellenmiş duygu ve düşünceler özgürleşir. Mizah ve mizah benzeri araçlar olmadan, kişinin bilinci bastırılmış konu ve kavramlar hakkında düşünmeye olanak sağlamamaktadır. Freud ikinci grupta, narsist kişilik özelliği gösteren bireylerin aniden düşmesi, birbirine çarparak yere düşen bireylerin görülmesiyle ortaya çıkan, sözlü olmayan mizahı kapsamaktadır. Freud bu konu hakkında eğlenceli durumların insanları mutlu ettiğinden söz etmektedir. Kimi zaman bireyler önsezilerine dayanarak olayların gerçekleşeceğini tahmin edebilir. Bu tahmin gerçekleşmediğinde, gülme aracılığıyla düşünceler dağıtılır. Kişiler zaman zaman endişe ve korkuya uğrayabilmektedir (Eckardt, 2003). Üçüncü grupta kişilerde rahatlama davranışı oluşmaktadır. Kişi uzun senelerce içinde biriktirdiği ve bastırdığı enerjiyi dışa vurmaya arzulamakta kendine engel olmamaktadır. Böylelikle mizahi davranışlar sergilemekte, kendini açığa çıkarmaktadır.

2. İKİNCİ BÖLÜM

SORUN ÇÖZME

2.1. Sorun Çözme

Sorun kavramı pek çok farklı türde tanımlanmaya çalışılmıştır. Sorun, “üzerinde düşünülmesini gereken çözüme ulaştırılması gereken bir olgu”, “sıkıntı yaratan durumu” çözüme kavuşturamamak olarak ifade edilmektedir (Püsküllüoğlu,1996). Dewey ise sorunu, kişinin zihnini bulandıran, kişiye meydan okuyan ve kişinin kendisine olan inancını zayıflatan her şey olarak nitelendirmektedir (Gelbal, 1991; Akt. Albayrak, 2002). Sorun, özünde kişinin amaçlarına ulaşmasını engelleyen çatışma unsurudur. Engel unsuru olan birtakım nedenler amaçlara ulaşmayı zorlaştırmaktadır. Böyle bir durumla karşılaşıldığında bu engelleri aşmak için en uygun çözümü belirlemek gerekmektedir (Morgan, 1986). Fakat bir engelin sorun olarak algılanabilmesi için kişinin onu çözülmesi gereken bir sorun olarak görmesi gerekmektedir. Kişi sorun olarak değerlendirmiyorsa çözüm için herhangi bir arayışa girmeyecektir. Dikkat edilmesi gereken husus, kişi sorunun farkına varmamış olsa da sorunun olmadığı anlamına gelmemektedir. Sorun belli bir zaman içinde meydana gelerek kendisini gösterecektir.

Sorunlar uzun süreli, kısa süreli, basit veya karmaşık sorunlar olarak sınıflandırılabilir. Aynı zamanda duygusal, ekonomik ve bedensel sorunlar bulunmaktadır. Bu çeşitli sorun türleri iç içe geçerek daha büyük sorunlara dönüşebilmektedir. Her sorunun çözüm şekli kendi içindeki zorluğa göre farklılaşmaktadır. Kimi sorunlar akıl yoluyla, kimi sorunlar duygusal olarak çözüme ulaştırılmayı bekler. Bunun yanı sıra sorunlar olaylara yeni bakış açısı kazandırmayı sağlar. Tüm bu sorunların ortak noktası, kişilerin amaca ulaşmasını zorlaştıran engelleri yok etmektir (Cüceloğlu, 1996).

Kişilerin amaçlarına veya hedeflerine ulaşmada önlerine çıkan ketlerin sorun olarak tanımlandığı belirtilmiştir (Aksoy, 2003). Sorun çözme süreci bireylerin bu engellerden kurtularak arzu ettikleri duruma gelmelerini sağlayan bir süreçtir (Kalaycı, 2000). Günümüzde hızlı bir şekilde gelişmekte olan teknoloji, toplumların kültürel yapıları, kişilerin ekonomik düzeyleri çeşitli yeniliklere yol açmaktadır. Bu bağlamda da her durum ve koşula uygun sorun çözme davranışının gelişmesine imkân vermektedir.

İşletme biliminde, bilhassa da örgütsel davranış dalında sorun kavramı, hedeflenen durumlar ile çalışanların durumları arasındaki farklılık olarak ifade edilebilir (Hunley & McNamara, 2010). Benzer şekilde, çalışanların veya örgütlerin belirledikleri amaçlarına ulaşmaları sürecinde ortaya çıkan engeller sorun teşkil etmektedir (Nezu & D’Zurilla, 2007). Doğan Cüceloğlu’na göre sorunların ortadan kaldırılması mevcut sorunun şekline ve zorluğuna bağlıdır. Bilişsel becerilerden yararlanılmasını gerektiren sorunlar yer aldığı gibi sosyal ilişkilerden yararlanılması gereken sorunlar da mevcuttur. Bireyler genel anlamda bu iki faktörü bir arada kullanmaktadır. Bunların dışında kişiler sorunlara karşı kendi buldukları yaratıcı çözümlerle de çözüm arayabilir. Dolayısıyla sorun çözme zorunlu bir refleks olarak görülse de bireylerin becerileri ve deneyimleri ile ilişkilidir (Cüceloğlu, 1997). Bireyler bir sorunla karşılaştığı zaman, sorun çözümü üretebilir ancak bu çözümden verim elde edemediğinde bir sonraki sorunda bu çözüm yöntemini kullanmamış olacaktır (Carr & Steele, 2009). Benzer sorunlar için geliştirilen çözümlerden sağlanan tecrübeler kişilerin zamanla sorun çözme konusundaki uzmanlığının gelişimine olanak verecektir. Bu deneyimler henüz karşılaşılmayan sorunlar için alternatif çözüm yollarının geliştirilebilmesi olarak da düşünülebilir. Çünkü sorun çözme sadece sorunun ortaya çıktığı zamanla kısıtlı değildir. Bir başka tanıma göre sorun çözme muhtemel sorunlarla başa çıkma olarak belirtilmektedir (Heppner & Krauskopf, 1987). Sorun çözme sürecinin birtakım aşamaları bulunmaktadır ve bu aşamaların her soruna yarar sağlayamayacağı düşünülmektedir (Kalaycı, 2000). Bu nedenle, bireylerin sorun çözme esnasında başarı elde edememesine yol açan etkenler; sorun çözmeye karşı hevesiz olma, sorun çözümünü etkili kullanamamak gibi durumlardır. Kişilerin sorun çözme becerisi, sorun çözmeye olan güveni, yaklaşma-kaçınma ve öz kontrol olarak üç boyutta ele alınmaktadır (Heppner & Petersen, 1982).

Kişinin sorun çözebilme becerisine olan güveni kişinin çalışma performansı ile doğrudan bağlantılıdır. Sorun çözme bağlamında özgüveni yüksek olan bir kişinin motivasyonun da yüksek olacağı düşünülmektedir (Heppner & Baker, 1997).

Yaklaşma- kaçınma boyutu, kişinin özgüveni ya da diğer etkenlere bağlı olarak gelişen, sorunlar karşısındaki yönelimini ifade etmektedir. Bu boyuta göre kişi sorunla karşılaştığı durumda sorunu kavramak ve çözebilmek için istekli olacaktır ya da sorundan kaçarak başkalarının çözmesini bekleyecektir (Heppner & Baker, 1997).

Öz kontrol ise sorunların ortaya çıkardığı stres ve panik esnasında kişilerin kendilerini kontrol altına alabilme becerileridir. Bu öz kontrolün yer almaması durumunda aynı sorunun içinde yer alan diğer kişilerde motivasyon kaybına uğrayacaktır. Çalışma hayatında meydana gelen sorunlar karşısında kendini kolaylıkla kontrol altına alabilen ve olaylara soğukkanlı yaklaşan çalışanların sorun çözme becerilerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

2.2. Sorun Çözme Yöntemleri

Sorun çözme yöntemleriyle ilgili birçok yöntem ortaya atılmıştır. Sorun çözümü için belirtilen yöntemlerin birtakım ortak noktaları bulunmaktadır. Bunlar soruna sahip olan kişilerin yerine geçerek empati yeteneği geliştirmek, sorun kaynağını anlama, sorunu çözebilecek yöntemler geliştirmek olarak sınıflandırılabilir (Ülgen, 1995).

2.2.1. Beyin Fırtınası

Sorunlarla ilgili olarak tahminlere ve çeşitli çıkarımlara dayalı olarak çözüm yöntemleri üretilerek beyin fırtınası ortaya çıkmaktadır. Bir toplulukta yer alan kişilerin bir araya gelerek çözüme ilişkin birçok fikri kısa sürede üretmelerini sağlamaktadır. Genellikle gruplar bir lider aracılığıyla toplanır, sorunlar ortaya koyulur ve grupta yer alan kişilerin düşünce güçlerine dayanarak fikirler üretilmesi beklenir. Ortaya atılacak olan fikirleri küçümsemek, eleştirmek veya fikirler üzerinden şaka yapılması yasaktır. Bu yöntemde temel amaç, üretilen fikirlerin mantıklı olması değil üretilen fikir sayısıdır (Rawlinson, 1995). Üretilen her fikir bir kâğıt ve tahtaya eksiksiz kaydedilir. Çalışmanın sonunda yazılanlar tek tek oylanır ve oylama sonucu en çok oyu alan öneriler tekrar tartışılır. Tartışma ve oylamalar sonucunda üretilen fikirler içerisinde en uygun olanı/olanlarının belirlenmesine çalışılır (Çalık ve diğerleri., 2013).

Rawlinson beyin fırtınası yöntemini, sorunun belirlenmesi ve üzerinde tartışılması, sorunun yeniden müzakere edilmesi, tekrar tanımlanan sorunun muhtemel çözüm yollarının belirlenmesi, ısınma aktiviteleri, beyin fırtınası yöntemiyle en özgün düşünceyi bulmak olarak altı basamakta incelemiştir (Rawlinson, 1995).

2.2.2. Delfi Yöntemi

ABD’de 1950’li yıllarda bir şirket tarafından ortaya atılan, isim bilgisi yer almayan posta anketlerine dayanan bir yöntemdir. Uzmanların sorunla alakalı ortak bir sonuca ulaşmasına dek anketler süreklilik gösterir. Bu yöntemle, sorunla alakalı birbirinden farklı fikir ve görüşler üzerinde bir ortak fikir amaçlanmaktadır. Duygusal ve politik sorunların çözümünde, karar vermeyi etkileyecek olan baskın unsurların mevcut olduğu durumlarda bu yöntem fayda sağlamaktadır. Bu yöntem kullanıldığı durumda yaratıcı düşüncelerin çoğalması açısından gizlilik önem arz etmektedir. Aynı zamanda ardışık anketlerin kullanılması, analizlerle ilgili katılımcılara geribildirimde bulunulması ve de katılımcıların tümüne fikirleriyle alakalı tekrar düşünme imkânı sağlamaktadır. Delfi yöntemi genel olarak teknolojik gelişmelere dayanan araştırmalarda kullanılmış ve yaratıcı fikir üretmeye odaklı bir yöntemdir (Şahin, 2001).

2.2.3. Düşünme Şapkaları Yöntemi

Edward De Bono bilginin düşünme ile desteklenmedikten sonra bir anlam ifade etmeyeceğini belirtmektedir. IQ seviyeleri yüksek olan kişilerin iyi bir düşünür ve sorun çözücü olamayacaklarını da eklemektedir. Elde edilen bilgiler etkili bir düşünce süzgecinden geçmektedir. Bu nedenle sorun çözmede Altı Renkli Düşünme Şapkaları Yöntemini bulmuştur. Bu yöntem, farklı düşünme şekillerini içermektedir. Aynı zamanda olumlu düşüncelere yönelerek olumsuz düşüncelerden kurtulmayı böylelikle yaratıcılığı destekleyen bir yöntemdir. Altı renkli düşünmeyi oluşturan şapkalar şunlardır: (DeBono, 1999).

Beyaz Şapka, tarafsız olmayı ve objektif düşünmeyi ifade etmektedir. Beyaz Şapka, mevcut bilgilerin ne olduğunu, gerekli olan diğer bilgilerin neler olduğu, bu bilgilere nasıl ulaşılacağını belirtmektedir. Düşünce akışını, ihtiyaç duyulan bilgileri ele alarak sağlamayı ve dikkati tek bir noktada toplamayı hedef almaktadır.

Kırmızı Şapka, duygular, tahminler ve hayallerle ilgilidir. Çünkü düşüncelerin temelinde duyguların var olduğu düşünülmektedir. Kişiler bir durumdan veya olgudan niçin sevip sevmediğini öngöremeyebilir. Bu durumda kırmızı şapka duygularımızı daha sağlıklı göstermemize imkân vermektedir. Zihnimizi perde gibi düşündüğümüzde, perdenin arka tarafında bulunan kısım duyguları ifade etmektedir. Duygular olayları ve durumları anlamamıza ve değerlendirmemize şekil vermektedir. Kırmızı şapka bir

durum ya da olaya dair duygularımızı anlamlı kılmaktadır. Duygularımız, düşüncelerimizi biçimlendirmede önemli bir unsurdur.

Siyah Şapka, düşüncede yalnızca mantığa önem vermektedir. Bu şapka olumsuzluk barındırır ancak duygusallık içermemektedir. Olayların ya da problemlerin kötü ya da karanlık yönleriyle ilgilidir. Siyah şapka olası tehlikelere dikkat çekmektedir. Bu bağlamda da olumsuz tehlikelere dikkat çeker, zararlı şeylere yönelmemize engel olur. Bir durum ya da olayla ilgili olası risk unsurlarını ve sorunlar için belirlenen çözümlerin fayda sağlayıp sağlamayacağını belirtmektedir. Siyah şapkanın çok fazla kullanılması tehlike arz etmektedir. Çünkü siyah şapka eleştirel düşünmeyi savunmaktadır. Aynı zamanda da taraf tutmak anlamına gelmemektedir. Bir durum ya da olayın çözüme kavuşturulması aşamasında olumsuz durumların önüne geçebilme açısından nesnel bir girişimdir (DeBono, 1999).

Sarı Şapka, pozitif sonuçlarla ilgilenmektedir. Özgün ve yaratıcı fikirler için sarı şapka olumlu tutum ve davranışları işaret etmektedir. Sarı şapka aracılığıyla, bir tavsiyenin önemini ve yararını tespit edebilmek mümkün olmaktadır. Fikirlerin ya da tavsiyelerin olumlu yönü ve faydasının neler olduğunu belirlemeyi amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra olguların farklı değerlerini keşfedebilmeyi hedef almaktadır. Son olarak ise bu tavsiyelerin değerlendirilmesi maksadıyla akılcı fikir, düşünce ve somut tavsiyelere ulaşılmaktadır.

Yeşil Şapka, yeni fikir ve düşünceleri ifade etmektedir. Yeşil şapka, sıradan, alışılmış düşüncelerden sıyrılıp yeni düşüncelere geçebilmeyi ve bu yaşanan değişime dikkat çekmektedir. Bireylerin yaratıcı düşüncelere erişebilmek için uygun çözüm yollarını bulması belli bir zaman ve emeğe dayanmaktadır. Yeşil şapka yaratıcı düşünce için ihtiyaç duyulan güdülenmeyi sağlamaktadır. Bu şapkayı takıyor olmak yaratıcı düşüncelerin derhal ortaya çıkmasını sağlamamaktadır. Fakat kişilerin zihinlerinde mevcut olan potansiyel düşüncelerin keşfedilmesine destek olmaktadır. Kısacası yeşil şapka, yaratıcı düşüncelerin meydana gelmesini sağlayan destekleyici bir unsurdur.

Mavi Şapka, konunun ne olduğuyla ilgilenmekten ziyade konunun ne şekilde araştırılması gerektiğini işaret etmektedir. Mavi şapka, ne düşünüldüğünü açıklamak ve bir düşünce belirtildiğinde elde edilmesi gereken hedefi belirlemeye yönelik tartışmaya giriş yaparken kullanılmaktadır. Mavi genel anlamda her şeyi kapsamaktadır. Kendisi ve çevresiyle barışık olmayı, kendine güveni ve kontrolü belirtmektedir. Mavi şapka şu

ana kadar ne yapıldığına ve gelecekte neler yapılması gerektiğine odaklanmaktadır. Ayrıca kullanılacak olan şapkaları sırasıyla belirlemekte ve aralarında disiplin sağlamaktadır (DeBono, 1999).

2.2.4. Diğer Sorun Çözme Yöntemleri

Matriks yöntemi, sorunları ortaya çıkaran unsurları ele almaktadır. Bu unsurların çeşitli kombinasyonlar vasıtasıyla yan yana getirilmesini belirlemektedir. Belirlenen kombinasyonlardan özgün ve fonksiyonel açıdan yüksek değere sahip olan fikirleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Fazlaca kombinasyon elde edebilmek için kağıtlara listeler halinde dikey bir şekilde düşünceler not edilir bu sütunların yan yana getirilmesi ile yeni kombinasyonlar kazanılmış olur. Bu kombinasyonlar farklı renklere fikirlerin yazılmasıyla da uygulanır. (Rawlinson, 1995).

Kontrol Listesi Yöntemi, Alex D. Osborn tarafından ortaya atılmıştır. Bu yöntem, düşüncelerin kalıcılığını sağlamaya ve yeni fikirlerin üretilmesine dayalı oluşturulmuş bir yöntemdir. Bu tekniğe göre, ortaya konan düşüncelerin farklı problemlerin çözümüne yönelik olup olmadığı, kolay uyarlanıp uyarlanmadığı, geliştirilebilir olması, yeniden düzenlenebilirliği, tersine çevrilebilirliği ya da işletilebilirliği bakımından önemlidir. Bunlar dışında ortaya atılan fikirlerin küçültülebilir, büyütülebilir olması ya da farklı şeylerle birleştirilebilecek olması üretilen fikirlerin kıymetini ortaya koymaya fayda sağlamaktadır. Kontrol listesi çözümlerin yararlarını kontrol eder ve bu yararlar çerçevesinde yeni fikirler üretilmesine zemin hazırlar (Rawlinson, 1995).

Balık kılçığı diyagramı, belirli bir sonuca neden olan temel etkenleri bulmaya ve bu etkenlerin verdikleri tesirin belirlenmesine yönelik bir yöntemdir. Potansiyel sebepler ana gruplara ve alt gruplara ayrıldığından ve de tekniğin kâğıt veya tahta üzerindeki görüntüsünden dolayı “Balık Kılçığı” adını alır. Yöntem beyin fırtınası yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmektedir. Bu tekniğin uygulamasında katılımcılar tarafından dile getirilen görüşler balık kılçığı şeklindeki bir diyagram üzerine not edilir (Sevinç, 2014). Bireysel veya kurumsal sorunların ele alınabileceği bu yöntemde probleme neden olabileceği düşünülen ana etkenler balık iskeletinin ana gövdesine yazılır. Ana nedenleri etkileyen veya etkilenen alt nedenler ise sistematik bir şekilde balık kılçığına yerleştirilir. Problemin nedenleri ve sonuçlarının ele alındığı bu teknik neden sonuç analizi şeklinde de adlandırılmaktadır.

2.3. Sorun Çözme Süreci

Herhangi bir sorunla karşı karşıya kalan kişiler çözüm arayışlarına girmektedirler. Bu çözüm arayışı içerisinde de bir süreç geçirmek durumunda kalırlar. Genel kabul görmüş sorun çözme süreci aşağıdaki adımlardan oluşmaktadır.

a) Sorunun Farkına Varma

Sorun, bir bireyin ortadan kaldırmak istediği veya düzeltmek istediği bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat sorunlar kişiler için aynı zamanda bir gelişme fırsatı sağlamaktadır. Gelişme fırsatlarını belirlemek, problemlerin ortaya çıkmasını engellemek ya da ortaya çıkarsa hızlı ve etkili bir şekilde ele alabilmek için bireylerin iç ve dış çevreleri hakkında sürekli bilgi toplamaları gerekir (Taşçı, 2005). Duruma ilişkin bilgi toplamak için bazı problem tanıma teknikleri kullanılabilir: Başkalarıyla karşılaştırma, sistem içinde ya da sistemin belirli alanlarında ortaya çıkan problemlerin aranması, beklenen amaç ya da standartlar ile güncel performansın karşılaştırılması, nelerin yapılması gerektiğine yönelik belirlenen listelerin şimdiki uygulamalarla karşılaştırılması, tatminkâr gibi görünen bir durumdan hareket edilerek bunun içinde potansiyel problemler araştırılması gibi.

b) Sorunun Belirlenmesi

Bir sorun olduğunu belirledikten sonra, sorunun ne olduğunu açık ve doğru bir biçimde tanımlamak önem taşır. Birey bir problemi uygun bir şekilde tanımlayabilmek için en azından üç alanla ilgili unsurları inceleyebilmelidir. Bunlar;

- Kendini, davranışlarını, bilgisini, heyecanlarını ve problem duruma ilişkin duygularını değerlendirme
- Bireyin problem durumla ilgili çevresini değerlendirme
- Problem durumun açığa kavuşması, hedeflerin, beklentilerin ve çatışmaların farkında olmadır.

Genelde problem ne kadar özellikli ifade edilebilirse o kadar kolay çözümlenebilir. Bu nedenle de ele alınacak problemin kısa, açık ve doğrudan tanımlanması gerekmektedir.

c) Çözüm Seçeneklerinin Oluşturulması

Bir probleme çözüm seçenekleri geliştirmede bilinen tüm seçeneklerin sınıflanması ve başka seçeneklerin düşünülmesi aşamasıdır. Bu basamak problem çözme süreci içinde en fazla yaratıcılık gerektiren aşamadır. Seçenek oluşturulması hedef yönelimli bir süreç olduğundan doğal olarak seçimi gerektirir. Bilgi seçiminin bireyin geçmiş yaşantılarının bir fonksiyonu olmadığı, tam tersine geçmiş deneyimleri kullanabilme yetisinin önemli bir etmen olduğunu belirtilmektedir. Seçenek oluşturmada; geçmiş çözümlerin analizi, problem hakkında bilgisi olmayan dışardan birinin görüşünün alınması, sorun üzerinde bir gece geçirme, problemi ve olası çözümleri göz önüne getirme gibi bireysel teknikler kullanılabileceği gibi beyin fırtınası, fikir yazma havuzu, nominal grup tekniği gibi grup teknikleri de kullanılabilir.

d) Çözüm Seçeneklerinden Uygun Olanının Belirlenmesi

Karar vermek için alternatifler daha önce problemi belirleme evresinde geliştirilen ölçütlere göre sistemli bir şekilde değerlendirilmelidir. Her bir alternatifin olası sonuçları ve etkileri gözden geçirilmeli, özellikle değişiklikler yapıldığında ortaya çıkabilecek engel ve fırsatlar da hemşire tarafından göz önüne alınmalıdır.

- Çeşitli seçeneklerin değerlendirilmesine yardımcı olacak sorular;
- Bu fikir ne kadar pratik?
- Gerçekçi mi?
- Masraf getirisine değer mi?
- Sınırlı sayıda kişi tarafından kolayca uygulanabilir mi, yoksa çok sayıda kişinin bunun iyi bir fikir olduğuna ikna edilmesi mi gerekli? Kolayca ikna edilebilirler mi?
- Fikir organizasyonun şimdiye kadar attığı adımlar uygun mu? Bu soruların yanıtlarına göre uygun çözüm seçenek/ seçeneklerin belirlenmesi yararlı olacaktır

e) Seçilen Çözümü Uygulama

Problemin çözümü seçildikten sonra uygulamak için değişikliklere açık bir plan geliştirilmelidir.

- Uygulama için sürekli dikkat harcanması gerekir.
- Uygulamanın ayrıntılarının izlenmesi, potansiyel engeller için uyanık olunması ve bunların aşılma yollarının düşünülmesi gereklidir.
- Seçilen çözümün zayıf noktalarının bilinmesi önem taşır.
- İlerlemenin izlenebilmesi için özgül hedefler ve makul süreler konulması yararlı olur. Sürenin mutlaka konuya göre belirlenmesi gerekir.

f) Çözümün İzlenmesi ve Sorunun Giderilmesi

Seçilen ve uygulanan çözümün problemi ne derece çözdüğünü belirlendiği ve gerekirse diğer aşamaların gözden geçirilip tekrar düzenlendiği problem çözme aşamasıdır. Genellikle göz ardı edilen basamaktır. Değerlendirme; bir hedefe ulaşılma derecesini belirlemek, bir sorunun çözülüp çözülmediğini kontrol etmek amacıyla yapılır.

Bilimsel problem çözme basamaklarına uygun olarak yapılan tüm çalışmaların mutlaka doğru, tanımlayıcı ve eksiksiz bir şekilde kaydedilmesi gerekir. Kayıt işlemi gerektiği gibi yapılmaz ise problem çözme sürecinde başarılı olunması mümkün olamayacaktır.

2.4. Sorun Çözme ve Mizah Kavramı

Sorun çözme süreci içerisinde mizah faktörlerinden de yararlanıldığı belirtilebilir. Gergin iş ortamının atlatılabilmesi ve anlaşmazlıkların ortadan kaldırılmasında olumlu mizahi davranışlar aracı bir unsurdur. Kişilerin gerek kendileriyle gerek çalışma arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurmasına ve rahatlamasına imkân sunmaktadır (Yardımcı, 2010).

Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile ilgili yapılan incelemede sadece “Kendini Geliştirici Mizah” tarzı yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Ancak diğer mizah tarzlarında herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır. Mizah tarzlarının kıdem durumuna göre incelenmesinde ise sadece “Katılımcı Mizah Tarzı’ nda anlamlı bir fark bulunmuş

olup, diğerlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (Yılmaz, 2011). Otrar ve Fındıklı (2014) ‘nın yaptığı çalışmada, yazarlar, okul yöneticilerinin olumlu mizah tarzı olan, katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre çalışanların yüksek mizah tarzları onların yaşam doyumlarını etkilediği, bunun da iş ortamında olumlu anlamda kendini göstereceği beklenmektedir. Yerlikaya (2007) “lise öğrencilerinin mizah tarzları ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı araştırmasında; mizah ve stres arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca araştırmacı “sağlıklı mizah tarzları olan katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzlarına sahip olan bireylerin aynı zamanda sağlıklı başa çıkma tarzlarına da daha yüksek sahip olduğu, sağlıksız ve etkisiz başa çıkma tarzlarına ise daha az başvurdıkları” sonucunu elde etmiştir. Günümüzde iş ortamında rekabet ve bireysel farklılıklar çalışanlar arasındaki çatışmaları gittikçe arttırmaktadır. Çatışma çözümü becerileri sadece yöneticiler için değil her çalışan için aranan bir özellik haline gelmiştir. Birçok kişi kurumsal çatışmayı önlemede ve azaltmada mizahın kullanımının yararlı olduğunu belirtmektedir. Son yıllarda kişilerarası ilişkilerdeki gerginliği azaltma ve sorunları ele almak için mizahın kullanımının yararları üzerine yapılan çalışmaların arttığı belirtilmektedir (Smith ve diğerleri, 2000). Çalışmanın birey ve toplum açısından sağlıklı olabilmesi insan becerisinin, yeteneğinin işe ve işyerine uyumuna bağlıdır. Kişinin amaç ve beklentileri işyerinin amaç ve beklentileri ile bütünleşmesi gereklidir. Ancak bu doğrultuda sağlıklı bir iletişimden söz edilebilir. (Köknel, 2005).

Büro çalışanlarının zamanlarının büyük bir kısmı yoğun iletişim süreci içerisinde geçmektedir. Telefonlar, görüşmeler, toplantılar, yazışmalar, kurumsal olarak sosyal medyada çalışmalar gibi faaliyetler bunlar arasında yer almaktadır. (Uçkun ve diğerleri, 2015). Yoğun iletişim ortamlarında bulunan büro çalışanlarının etkin problem çözme becerileri ve olumlu mizah tarzları işletme ortamında onların verimliliğini arttırmaktadır. Çalışma hayatının stresli olduğu herkesçe bilinen ve kabul edilen bir gerçektir. Ofislerde astların yaşadığı gerginlik ve stres doğal olarak yöneticilere de yansımaktadır. Bu açıdan büro personelinin daha az stres yaşaması, işe yoğunlaşması, veriminin artması, gelen konuklara karşı ılımlı bir politika izlemesi, sorun yaratan değil sorun çözen bir ofis elemanı olması her yöneticinin en büyük arzusudur. Bu açıdan ofis ortamında olumlu mizah tarzının kullanılmasının ofis verimini ve başarısını olumlu yönde etkileyeceği savı yanlış olmayacaktır. Burada unutulmaması gereken büro

personelinin sürekli çevresi ile iletişim halinde olduğudur. Bu nedenle çalışanların arkadaşları ile olan ilişkilerinde mizahı doğru yerde ve zamanda kullanabilmesi çok önemlidir. Eğer buna dikkat edilmezse, ilişkileri yumuşatmak yerine daha da gerilmesine neden olacaktır.



3. ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MİZAHİ FAKTÖRLER ARACILIĞIYLA İŞ YERİNDE SORUN ÇÖZME

3.1. Araştırmanın Tanıtılması

Bu bölümde çalışmanın amacına, kapsamına, önemine araştırma sorunsalına yer verilmiştir.

3.1.1. Amaç ve Katkısı

Bu araştırma, günümüzün neredeyse yarısını geçirdiğimiz iş ortamında karşılaştığımız sorunlarla nasıl başa çıkabileceğimizi kapsamaktadır. Bu bağlamda kişilerin karşılaştıkları sorunlar karşısında mizahi faktörler aracılığıyla sorunların çözümü belirlenmeye çalışılmıştır.

Alanyazın incelendiğinde mizahın iş yerlerinde sorun çözme üzerindeki etkisi kısıtlı olarak ele alınmıştır. Bu sebeple mizah araştırmalarının arttırılması, mizahın sadece güldürme işlevinin olmadığını gösterebilme açısından önem arz etmektedir. Yoğun iş temposunun hâkim olduğu ortamlarda mizahın kullanarak sorunların ne tür mizahi davranışlar ile çözülebileceği açısından katkı sağlayacaktır.

3.1.2. Evren ve Örneklem

Çalışma Karabük ilinde faaliyet gösteren, Kardemir AŞ’de çalışan kişileri kapsamaktadır. Çalışmanın yapıldığı dönemde şirkette yaklaşık 3.200 kişinin çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu evreni %95 güven aralığında 340 kişinin temsil ettiği belirlenmiştir. Pandemi şartlarında tüm çabalara rağmen 210 görüşme yapılabilmektedir. 150 ve üzeri katılımcı sayısı genel olarak yeterli görüldüğünden, 210 görüşme ile yetinilmiştir.

3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

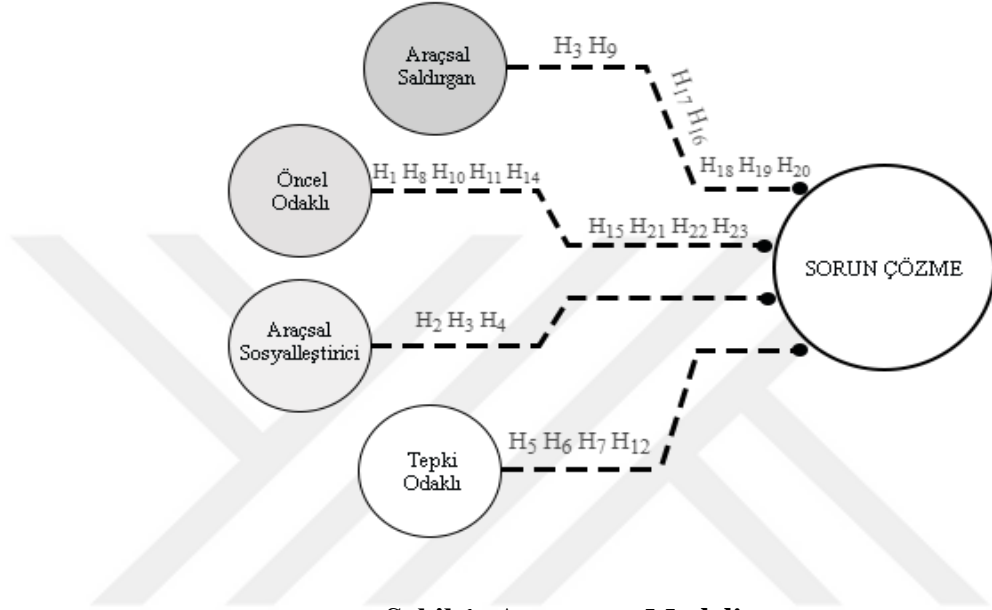
H₁: Çalışanlar, gergin ya da zahmetli durumlarda, gülecek bir şeyler bulmakta zorlanmaz.

H₂: Çalışanlar, mizahı anlaşmazlığı sonlandırmak için kullanır.

H₃: Çalışanlar, mizahı, işte stresli durumların oluşmasını engellemek için kullanır.

H4: Çalışanlar, mizahı işteki duygusal durumlara bakışı hafifletmenin bir yolu olarak kullanır.

Araştırma boyutları ve ifadeleri kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de belirtilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.2. Araştırma Bulguları

Araştırma verileri, Oktuğ ve diğerleri (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. 23 maddeden oluşan ölçeğin, öncel odaklı başa çıkma (dokuz madde), tepki odaklı başa çıkma (dört madde), araçsal saldırgan başa çıkma (yedi madde) ve araçsal sosyalleştirici başa çıkma (üç madde) olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Doosje ve diğerleri (2010) tarafından elde edilen bulgulara göre Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .73 ile .82 arasında değişmektedir (Oktuğ ve diğerleri, 2018). Anket çalışmasında katılımcılara; demografik özellikleriyle beraber, kurumda çalıştıkları birim, konum ve deneyim süreleri ile alakalı sorular yöneltilmiştir. Bu çalışmada güvenirlik katsayısı (.935) olarak elde edilmiştir.

Bu bölümde ayrıca çalışmanın neticesinde ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında çalışmaya katılan kişilerin demografik bilgilerine ilişkin frekans

ve yüzde değerleri paylaşılmış olup çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin kapsamlı şekilde analizi gerçekleştirilmiştir.

3.2.1. Tanımlayıcı İstatistik

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Cinsiyet	N	%
Kadın	52	24,8
Erkek	158	75,2
TOPLAM	210	100,0

Tablo 1'e göre örneklem grubuna ait katılımcıların 52'si (%24,6) kadın çalışanlardan; 158'i ise (75,2) erkek çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Yaş	N	%
30 Yaş ve Altı	47	22,4
31-45 Yaş Arası	94	44,8
46 Yaş ve Üzeri	69	32,9
TOPLAM	210	100,0

Tablo 2'ye göre katılımcıların 47'si (%22,4) 30 yaş ve altı, 94'ü (%44,8) 31-45 yaş arası, 69'u (32,9) 46 yaş ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Deneyim Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Deneyim	N	%
30 Yıl Altı	69	32,9
11-22 Yıl Arası	69	32,9
23 Yıl ve Üzeri	72	34,3
TOPLAM	210	100,0

Tablo 3'e göre katılımcıların 69'u (%32,9) 10 yıl ve altı, 69'u (%32,9) 11-22 yıl arası, 72'si (%34,3) 23 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Medeni Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Medeni Durum	N	%
Evli	165	78,6
Bekar	45	21,4
TOPLAM	210	100,0

Tablo 4'e göre katılımcıların 165'i (%78,6) evli, 45'i (21,4) bekâr çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Çalışılan Birimlere Göre Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Birim	N	%
İdari Birimler	105	50,0
Üretim Birimleri	105	50,0
TOPLAM	210	100,0

Tablo 5'e göre katılımcıların 105'i (%50,0) idari birimlerde, 105'i (%50,0) üretim birimlerinde çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 6: Katılımcıların Çalıştığı Konuma Göre Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Konum	N	%
Beyaz Yakalı	173	82,4
Mavi Yakalı	37	17,6
TOPLAM	210	100,0

Tablo 6'ya göre katılımcıların 173'ü (%82,4) beyaz yakalı, 37'si (%17,6) mavi yakalı çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Eğitim Düzeyi Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri

Eğitim Düzeyi	N	%
Lise ve Muadili	50	23,8
Üniversite	160	76,2
TOPLAM	210	100,0

Tablo 7'ye göre katılımcıların 50'si (%23,8) lise ve muadili, 160'ı (%76,2) üniversite mezunu çalışanlardan oluşmaktadır.

3.2.2. Güvenirlik Analizi

Tablo 8: Güvenirlik Katsayısı

Boyutlar	α Katsayısı	İfade Sayısı
Araçsal Saldırgan	,805	7
Öncel Odaklı	,859	9
Araçsal Sosyalleştirici	,691	3
Tepki Odaklı	,800	4
Ölçeğin Tamamı	,935	23

Çalışma ölçeğinin boyutlara göre ve genel ortalama güvenirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) Tablo 8'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde güvenirlik katsayısının yeterli seviyede (,935) olduğu ortaya koyulmuştur.

3.2.3. Fonksiyonel Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu çalışmada katılımcılara toplam 23 adet ifade yöneltilmiştir. Çalışanların mizahi faktörler aracılığıyla sorun çözmelerine ilişkin ifadeler One Sample T test ile analiz edilmiştir. Bulgular Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9: İfadelere Katılım Düzeyine Ait Bulgular

No	İfadeler	p	Sonuç
1	Teknik sorunlar işime engel olduğunda, durumun komikliğine odaklanırım.	0,000	p<0,001***
2	İş arkadaşım canımı sıkıldığında, uygun bir şaka yoluyla ona bunu ima ederim.	0,000	p<0,001***
3	İş arkadaşım ile tartışırken, durumun ciddiyetini hafifletmek için mizahı kullanırım.	0,000	p<0,001***
4	Mizahı, işte stresli durumların oluşmasını engellemek için kullanırım.	0,000	p<0,001***
5	İşim gergin hissetmeme yol açarsa, bu histen kaçınmak için şaka yaparım.	0,000	p<0,001***
6	İşimde problemle karşılaştığımda, endişelerimi gülererek uzaklaştırmaya çalışırım.	0,000	p<0,001***
7	Mizahı, işteki duygusal durumlara bakışımı hafifletmenin bir yolu olarak kullanırım.	0,000	p<0,001***
8	Amirimin eleştirisinde sonradan komik bir yan bulabilirim.	0,000	p<0,001***
9	İş arkadaşım sinirlerimi bozduğunda, onunla ödeşmek için mizaha başvururum.	0,000	p<0,001***
10	Gergin ya da zahmetli durumlarda, gülecek bir şeyler bulmakta zorlanmam.	0,000	p<0,001***
11	İşim zahmetli hale geldiğinde, farklı bir bakış açısı edinmek için mizah kullanırım.	0,000	p<0,001***
12	Rahatsız edici durumlarda, espri yaparak duygularımı bastırmaya çalışırım.	0,000	p<0,001***

13	İş arkadaşım ile çatışma yaşadığımda, durumu hafifletmek için mizahı kullanırım.	0,000	p<0,001***
14	İşi bitirmek için fazla çaba gösterdiğimde, durumun içerdiği mizahı görebilirim.	0,000	p<0,001***
15	İşte yaptığım hataların yarattığı sıkıntıyı hafifletmek için mizaha başvururum.	0,000	p<0,001***
16	İş arkadaşım bana kızdığında, onu güldürerek ruh halini değiştirmeye çalışırım.	0,000	p<0,001***
17	Ekip çalışmasında sorunla karşılaştığımda, kızgınlığımı alaycı sözlerle yansıtırım.	0,000	p<0,001***
18	Sunum yaparken gergin hissedersen, espri yaparak bu histen kurtulmaya çalışırım.	0,000	p<0,001***
19	Mizahı anlaşmazlığı sonlandırmak için kullanırım.	0,000	p<0,001***
20	İş arkadaşımın benim için bir şey yapmasını istiyorsam, mizahı kullanırım.	0,000	p<0,001***
21	İşte bir hata yaptığımda buna gülebilirim.	0,000	p<0,001***
22	Mizahi bakış işteki taleplerden kaynaklanan baskıyla başa çıkmamı kolaylaştırır.	0,000	p<0,001***
23	İşteki çatışmalarda mizahı, soruna farklı bir perspektiften yaklaşmak için kullanırım.	0,000	p<0,001***

Tablo 9 incelendiğinde başta araştırma kapsamında belirlenen hipotezler olmak üzere diğer tüm ifadelerin kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır ($p<0.05$).

Tablo 10: Cinsiyet Açısından Bağımsız Örneklem t-Testi

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sig
Araçsal Saldırgan	Kadın	52	3,0165	,68521	,774
	Erkek	158	2,9846	,69418	
Öncel Odaklı	Kadın	52	2,9402	,69457	,970
	Erkek	158	2,9378	,72931	
Araçsal Sosyalleştirici	Kadın	52	3,3462	,73790	,599
	Erkek	158	3,2704	,82691	
Tepki Odaklı	Kadın	52	3,0144	,63480	,863
	Erkek	158	2,9874	,85767	

Bağımsız örneklem t testi, kadın ve erkek çalışanlarda mizah boyutlarına karşı herhangi bir farklılığın olup olmadığını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz

sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Genel ortalamaları incelediğimizde ise tüm boyutlarda kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek anlamlılığa sahip olduğu ortaya koyulmuştur ($\bar{x}$: 3,01, $\bar{x}$:2,94, $\bar{x}$: 3,34, $\bar{x}$:3,01).

Tablo 11: Medeni Durum Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi

Boyut	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	S	Sig
Araçsal Saldırgan	Evli	165	2,9671	,70316	,308
	Bekar	45	3,0857	,64062	
Öncel Odaklı	Evli	165	2,9205	,71165	,398
	Bekar	45	3,0272	,73975	
Araçsal Sosyalleştirici	Evli	165	3,2626	,82293	,260
	Bekar	45	3,4148	,71476	
Tepki Odaklı	Evli	165	2,9470	,82583	,067
	Bekar	45	3,1944	,69472	

Medeni Durum açısından ölçek boyutlarını incelediğimizde Araçsal Saldırganlık, Öncel Odaklı ve Araçsal Sosyalleştirici ve Tepki Odaklılık boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Genel ortalamalarını incelediğimizde ise her dört boyutta da bekâr çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek anlamlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}$: 3,08, $\bar{x}$:3,02, $\bar{x}$: 3,41, ($\bar{x}$: 3,19).

Tablo 12: Çalışılan Birim Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi

Boyut	Çalışılan Birim	N	$\bar{x}$	S	Sig
Araçsal Saldırgan	İdari Birimler	105	2,9388	,64037	,260
	Üretim Birimleri	105	3,0463	,73633	
Öncel Odaklı	İdari Birimler	105	2,8741	,69013	,162
	Üretim Birimleri	105	3,0127	,74029	
Araçsal Sosyalleştirici	İdari Birimler	105	3,2762	,81709	,732

	Üretim Birimleri	105	3,3143	,78966	
Tepki Odaklı	İdari Birimler	105	2,9595	,78762	,467
	Üretim Birimleri	105	3,0405	,82270	

Çalışılan Birim açısından ölçek boyutları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0.05$). Genel ortalamaları incelediğimizde ise tüm boyutlarda üretim birimlerinde çalışanların idari birimlerde çalışanlara göre daha yüksek anlamlılığa sahip olduğu ortaya koyulmuştur ($\bar{x}$:3,04, $\bar{x}$:3,01, $\bar{x}$:3,31, $\bar{x}$:3,04).

Tablo 13: Konum Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi

Boyut	Konum	N	$\bar{x}$	S	Sig
Araçsal Saldırgan	Beyaz Yakalı	173	2,9141	,64364	,002
	Mavi Yakalı	37	3,3591	,78796	
Öncel Odaklı	Beyaz Yakalı	173	2,8561	,68325	,000
	Mavi Yakalı	37	3,3514	,74098	
Araçsal Sosyalleştirici	Beyaz Yakalı	173	3,2486	,80004	,068
	Mavi Yakalı	37	3,5135	,78408	
Tepki Odaklı	Beyaz Yakalı	173	2,9249	,76591	,003
	Mavi Yakalı	37	3,3514	,89454	

Çalışılan Konum açısından ölçek boyutları analiz edildiğinde araçsal sosyalleştirici boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Genel ortalamaları incelediğimizde ise mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek anlamlılığa sahip olduğu görülmektedir ($\bar{x}$:3,51).

Çalışılan Konum açısından araçsal saldırganlık boyutunu incelediğimizde istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi grubun lehine olduğunu tespit edebilmek için grup ortalamaları incelendiğinde mavi yakalı çalışanların lehine olduğu görülmektedir ($\bar{x}$: 3,35).

Çalışılan Konum açısından öncel odaklılık boyutu incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmüştür ($p<0,05$). Farklılığın hangi grubun lehine olduğunu tespit edebilmek için grup ortalamaları incelendiğinde mavi yakalı çalışanların lehine olduğu ortaya koyulmuştur ($\bar{x}:3,35$).

Çalışılan Konum açısından tepki odaklılık boyutu analiz edildiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi grubun lehine olduğunu tespit edebilmek için grup ortalamaları incelendiğinde mavi yakalı çalışanların lehine olduğu ortaya koyulmuştur ($\bar{x}:3,35$).

Tablo 14: Eğitim Düzeyi Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi

Boyut	Eğitim	N	$\bar{x}$	S	Sig
Araçsal Saldırgan	Lise ve Muadili	50	3,1571	,69523	,053
	Üniversite	160	2,9411	,68303	
Öncel Odaklı	Lise ve Muadili	50	3,1200	,59342	,046
	Üniversite	160	2,8882	,74494	
Araçsal Sosyalleştirici	Lise ve Muadili	50	3,4267	,73475	,185
	Üniversite	160	3,2542	,81948	
Tepki Odaklı	Lise ve Muadili	50	3,1800	,67014	,070
	Üniversite	160	2,9438	,83598	

Eğitim düzeyi açısından ölçek boyutları analiz edildiğinde öncel odaklılık boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p<0,05$). Lise ve muadili çalışanların üniversite mezunu çalışanlara oranla daha yüksek anlamlılığa sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır ($\bar{x}:3,12$).

Araçsal saldırganlık boyutunda istatistiksel anlamda farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Genel ortalamalarını inceleyecek olursak lise ve muadili çalışanlarda oran daha yüksektir ($\bar{x}:3,15$). Araçsal sosyalleştiricilik boyutunda istatistiksel açıdan farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Farklılık olmamasına karşın genel ortalamalara baktığımızda lise ve muadili mezun olanların ortalamaları daha fazladır ($\bar{x}:3,42$). Tepki odaklılık boyutu incelendiğinde de istatistiksel açıdan herhangi bir farklılığa

rastlanmamıştır ($p>0.05$). Ortalamalar ele alındığında lise ve muadili mezun olanlarda bu oran daha yüksektir ($\bar{x}:3,18$).

Tablo 15: Yaş Düzeyi Açısından Anova Tablosu

Boyut		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	Sig
Araçsal Saldırgan	Gruplar Arası	1,027	2	,513	,342
	Gruplar İçi	98,615	207	,476	
	Toplam	99,641	209		
Öncel Odaklı	Gruplar Arası	,367	2	,183	,702
	Gruplar İçi	107,170	207	,518	
	Toplam	107,537	209		
Araçsal Sosyalleştirici	Gruplar Arası	2,081	2	1,040	,199
	Gruplar İçi	132,281	207	,639	
	Toplam	134,362	209		
Tepki Odaklı	Gruplar Arası	1,168	2	,584	,407
	Gruplar İçi	134,082	207	,648	
	Toplam	135,250	209		

Yaş düzeyi açısından ölçek boyutları incelendiğinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p<0.05$).

Tablo 16: Deneyim Durumu Açısından Anova Tablosu

Boyut		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	Sig
Araçsal Saldırgan	Gruplar Arası	1,161	2	,580	,297
	Gruplar İçi	98,480	207	,476	
	Toplam	99,641	209		
Öncel Odaklı	Gruplar Arası	,533	2	,267	,598
	Gruplar İçi	107,004	207	,517	
	Toplam	107,537	209		
Araçsal Sosyalleştirici	Gruplar Arası	3,370	2	1,685	,072
	Gruplar İçi	130,992	207	,633	
	Toplam	134,362	209		
Tepki Odaklı	Gruplar Arası	2,313	2	1,157	,168
	Gruplar İçi	132,937	207	,642	
	Toplam	135,250	209		

Deneyim durumu açısından ölçek boyutları incelendiğinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p < 0.05$).

Tablo 17: Boyutlar Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Tablosu

Boyut	$\bar{x}$	SS	1	2	3	4
Araçsal Saldırgan	2,99	,69047	1	,783**	,728**	,716**
Sig				000	000	000
Öncel Odaklı	2,94	,71731	,783**	1	,551**	,798**
Sig			000		000	000
Araçsal Sosyalleştirici	3,29	,80180	,728**	,551**	1	,579**

Sig			000	000		000
Tepki Odaklı	3,00	,80444	,716**	,798**	,579**	1
Sig			000	000	000	

Korelasyon sonuçlarına göre, korelasyon katsayısının +1 ve -1 değerleri arasında değiştiği göz önüne alındığında araçsal saldırganlık boyutu ile öncel odaklılık boyutu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (r: 0,783; $p<0,05$). Araçsal Saldırganlık ve Araçsal Sosyalleştiricilik boyutu arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır (r: 0,728; $p<0,05$). Araçsal saldırganlık boyutu ve tepki odaklılık boyutu arasında da yine aynı şekilde pozitif yönlü bir ilişki olduğu fark edilmiştir (r: 0,716; $p<0,05$).

Öncel Odaklılık ve Araçsal Sosyalleştiricilik boyutu arasında pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (r: 0,551; $p<0,05$). Öncel Odaklı ve Tepki Odaklılık boyutu arasında pozitif yönde ilişki saptanmıştır (r: 798; $p<0,05$). Araçsal Sosyalleştiricilik ve Tepki Odaklılık boyutu arasında pozitif yönde ilişki elde edilmiştir (r: 0,579; $p<0,05$).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma kapsamında iş yerlerinde ortaya çıkan sorunların çözümünde kullanılan mizahi faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Karabük ilinde faaliyet göstermekte olan KARDEMİR AŞ’de çalışan 210 kişi ile online anket yöntemi ile veriler elde edilmiştir.

Araştırmada 23 ölçek ifadesi ve ölçeğe ait dört boyut yer almaktadır. Her boyuta ilişkin bir ifade araştırma hipotezi olarak belirlenmiştir. Fonksiyonel analizler sonucunda ölçekte yer alan tüm ifadelerin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p<0,05$). Bu bağlamda da araştırma kapsamında belirlenen dört hipotezin de kabul edildiği görülmektedir.

Ölçek boyutları (araçsal saldırganlık, öncel odaklı, araçsal sosyalleştirici, tepki odaklı) cinsiyet açısından incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Bu verilere göre kadın veya erkeklerin mizahi faktörleri kullanmalarında herhangi bir etkinin söz konusu olmadığını söyleyebiliriz. Fakat genel ortalamaları inceleyecek olursak kadın çalışanların mizah faktörlere karşı daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni durum ve dört boyut arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Genel ortalamalara göre tüm boyutlarda da bekar çalışanların evli çalışanlara göre mizahi faktörlere karşı tepki vermede daha yüksek anlamlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışılan birim ve ölçek boyutları analiz edildiğinde herhangi bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Farklılık olmamasına rağmen genel ortalamalar ele alınarak hangi grubun ortalamada yüksek olduğuna baktığımızda üretim birimlerinde çalışan kişilerin idari birimlerde çalışanlara göre tüm boyutlarda yüksek ortalamaya ulaştıkları görülmektedir.

Çalışılan konum ve araçsal sosyalleştirici boyutu analiz edildiğinde istatistiksel olarak farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Mavi yakalı çalışanların beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek olduğu fark edilmiştir. Araçsal saldırgan, öncel odaklı ve tepki odaklı olma boyutları açısından ise anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Analiz sonuçlarına göre farklılığın hangi grup lehine olduğu incelendiğinde mavi yakalıların beyaz yakalılara oranla ortalamada daha yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyi ve öncel odaklılık boyutu arasında analizler sonucunda anlamlı bir farklılığın olduğuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Gruplar arasında lise ve muadili mezuniyet derecesine sahip olan kişiler üniversite mezunlarına göre daha anlamlı bir farklılık elde etmiştir.

Araçsal saldırgan, araçsal sosyalleştirici ve tepki odaklılık boyutları eğitim düzeyi ile karşılaştırıldığında istatistiksel anlamda bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır ($p>0,05$). Anlam elde edilmemesine rağmen genel ortalama sonuçları incelendiğinde lise ve muadili mezun olan kişiler mizahi faktörleri kullanmada daha yüksek ortalamaya sahip görülmüştür.

Yaş düzeyi ve boyutlar arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını incelemek için yapılan analizler sonucunda herhangi bir farklılık görülmemiştir ($p>0,05$). Çalışanların deneyim durumu ve ölçek boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiksel bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde; araçsal saldırganlık boyutunun öncel odaklılık, araçsal sosyalleştiricilik ve tepki odaklılık boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Aynı şekilde öncel odaklılık boyutunun araçsal sosyalleştiricilik ve tepki odaklılık boyutu arasından pozitif ve anlamlı bir ilişki elde edilmiştir ($p<0,05$). Son olarak araçsal sosyalleştiricilik ve tepki odaklılık boyutu arasında da pozitif yönde ve anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$).

Günlük hayatımızın neredeyse yarısını geçirdiğimiz iş ortamı kişilerin ruhsal durumunu olumlu veya olumsuz etkilemektedir. İş yerlerinde ortaya çıkabilecek olan küçük veya büyük tüm sorunlar temelde yönetsel sorunlar başlığı altında toplanarak çözüme kavuşturulması beklenir. İş ortamında meydana gelmiş olan sorunların çözüme kavuşturulmasında kişi-kişi, örgüt-kişi arasında mizahi faktörlerin olumlu bir şekilde kullanılmasıyla sorunların kapatılması beklenmektedir. Olumlu mizahi davranışlar sergilenmesi gerek kişiler arası gerek örgüt ve kişi arasında sağlıklı bir ortam yaratılmasının temel dinamiklerindendir. Bu kapsamda yapılan çalışma önem arz etmektedir.

Çalışmanın belli sınırlandırmaları bulunmaktadır. İlk olarak bu çalışma Karabük ilinde faaliyet gösteren demir-çelik kuruluşunda gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla farklı özel veya kamu kuruluşlarında daha geniş kitlelerce değerlendirmeye alınacak

alışmalar yapılması bu noktada yararlı olacaktır. Bu kapsamda analiz sonuçları daha farklı verileri işaret edebilecektir.

Analizler sonucunda yöneticilerin yönetsel sorunları önleyici tedbirleri genişletmesi ve olumlu mizah ortamının yaratılmasında katkı sağlamaları önemli bir husus olacaktır. Mizahi faktörleri kullanma becerileri daha düşük olan gruplara çeşitli çözümlerle gidilebilir. Örneğin; eğitim düzeyi düşük olan kişilerin eğitim düzeylerinin artırılmasına yardımcı olacak faaliyetler sergilenerek o kişilerin mizah becerilerini daha etkili ve yerinde kullanmalarına imkân verilebilir. Yine aynı şekilde çalıştığı konuma göre kişiler değerlendirildiğinde beyaz yakalı kişilerin mizahi faktörlere bulundukları yönetim kademesinden dolayı uzak kaldıkları düşünülebilir. Bu anlamda yöneticilerin, örgüt içerisindeki ve kişiler arasındaki sorunların çözümüne gidilmesinde mizahi faktörleri kullanma becerileri geliştirilebilir.

Çalışma kapsamı daha da genişletilerek iki farklı sektörde yer alan çalışanların mizahi faktörleri kullanma becerileri karşılaştırılabilir. Çalışma konusu daha da genişletilerek mizahi faktörlerin başarıya etkisi ele alınarak çalışma performansı hakkında bilimsel olarak literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, P. N. (2002). Planar signaling and morphogenesis in Drosophila. *Developmental cell*, 2(5), 525-535.
- Akkaya, M. (2011). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Şişli İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Albayrak, G. (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Bireysel Problem Çözme Becerileri (Sakarya İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Altinkurt, Y. & Yılmaz, K. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mizah Tarzları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(2), 1-8.
- Arık, B. (1998). *Artun, E., Ortak Kültür Ürünlerinin Çocuk Edebiyatına Katkıları*. İstanbul: Değişen Toplum Değişen Karikatür Türkiye Gazeteciler, Cemiyeti Yayınları.
- Avşar, V. (2008). *Öğretmen Adaylarının Mizah Tarzları Ve Cinsiyet Rollerini İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Başar, Y. (2000). *Sorun Çözme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Bennett, M.P. & Cecile, L. (2006). *Humor and Laughter May Influence Health: II. Complementary Therapies and Humor in A Clinical Population*. 3(2),187–190.
- Berger, A. (1987), Humor: An Introduction. *American Behavioral Scientist*, 30,3.
- Bono, E. (1999). *Altı Şapkalı Düşünme Tekniği*. Çev: E. Tuzcular. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bottoms, K. L. (2003). *Problem-Solving Expertise of Building Level Administrators: A Qualitative Study Doctoral Dissertation*, Oklahoma State University.

- Butler, N. (2016). *Humour And Organization*. Mir, R., Willmott, H. Ve Greenwood, M. (Ed.), The Routledge Companion to Philosophy in Organization Studies, 421-429. London: Routledge.
- Büyükyılmaz, O. (2018). Yöneticilerin Olumlu ve Olumsuz Mizah Kullanımı ile Çalışan Tutumları Arasındaki İlişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(2), 125-150.
- Carlson, P.M. Ve Peterson, R.L. (1995). *What Is Humor and Why Is It Important?* RCY, Fall: 6-12.
- Carr, P. B., & Steele, C. M. (2009). Stereotype Threat and Inflexible Perseverance in Problem Solving. *Journal Of Experimental Social Psychology*, 45(4), 853-8.
- Carrell, A. (2008). Historical Views of Humor. V. Raskin (Editör), *The Primer of Humor Research* (S. 303-332). Berlin: Walter De Gruyter.
- Consalvo, C. M. (1989). Humor In Management: No Laughing Matter. *Humor*, 2 (3), 285-297.
- Cooper, C. (2008). Elucidating The Bonds of Workplace Humor: A Relational Process Model. *Human Relations*, 61(8): 1087-1115. doi: 10.1177/0018726708094861.
- Cooper, C. D. (2005). Just Joking Around. Employee Humor Expression as An Ingratiation Behavior. *Academy Of Management Review*, 30(4), 765-776. Doi: 10.5465/Amr.2005.18378877.
- Cüceloğlu, D. (1997). İnsan ve Davranışı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalık, T., Sezgin, F. Ve Çalık, C. (2013). Yönetimde Problem Çözme, (2. Baskı), Ankara: PEGEM Akademi Yayınları.
- Davis, D. (2008). Communication And Humor. V. Raskin (Editör), *The Primer of Humor Research*, 543-568. Berlin: Walter De Gruyter.
- Decker, W. H. & Rotondo, D. M. (2001). Relationships Among Gender, Type of Humor, And Perceived Leader Effectiveness. *Journal Of Managerial Issues*, 13(4), 450-465.
- Dijkers, J., Doosje, S. & De Lange, A. (2012). Humor As a Human Resource Tool in Organizations. Houdmont, J., Leka, S. & Sinclair, R. R. (Ed.), *Contemporary*

- Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, (2), 74- 91. doi: 10.1002/97811119942849.ch5.
- Doosje, S., De Goede, M., Van Doornen, L. & Goldstein, J. (2010). Measurement Of Occupational Humorous Coping. *Humor: International Journal of Humor Research*, 23(3), 275-305. Doi: 10.1515/Humr.2010.013
- Duncan, W. J. (1982). Humor In Management: Prospects for Administrative Practice and Research. *Academy Of Management Review*, 7 (1), 136-142.
- Eckardt, D. J. (2003). Humor Usage in Television Sports News Broadcasting.
- Ekici, M. (2009). “Gülme Teorileri Ve Nasreddin Hoca Fıkraları”. 21. Yüzyılı Nasreddin Hoca İle Anlamak: Uluslararası Sempozyum, Akşehir, 8-9 Mayıs 2008: Bildiriler, Ss. 271-280.
- Galloway, G. & Cropley, A. (1999). Benefits Of Humor for Mental Health: Empirical Findings and Directions for Further Research. *Humor: International Journal of Humor Research*, 12(3), 301-314. Doi: 10.1515/Humr.1999.12.3.301.
- Gelbal, S. Problem Çözme. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (1987). Sayı:6, Sayfa: 163–173.
- Gervais, M. & Wilson, D. S. (2005). The Evolution and Functions of Laughter and Humor: A Synthetic Approach. *The Quarterly Review of Biology*, 80(4), 395-430. Doi: 10.1086/498281.
- Güler, Ç. Ve Güler, B. U. (2010). Mizah, Gülme Ve Gülme Bilimi. Ankara: Yazıt Yayıncılık.
- Hampes, W. P. (2010). The Relation Between Humor Styles and Empathy. *Europe’s Journal of Psychology*, 6(3), 34-45.
- Heppner, P. P. And Baker, C. E. (1997) “Applications of The Problem-Solving Inventory”. *Measurement And Evaluation in Counseling Development*, 29(4), 229–241.
- Heppner, P. P., And Krauskopf C. J. (1987). “An Information-Processing Approach to Personal Problem Solving” *The Counseling Psychologist*, 15: 371–447.
- Heppner, P. P. And Petersen, C. H. (1982). “The Developmentand Implications Of A Personal Problem Solving Inventory”*Journal Of Counselingpsychology*, 29(1),

- Holmes, J. & Marra, M. (2002). Over The Edge? Subversive Humor Between Colleagues and Friends. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(1), 65-87. Doi: 10.1515/Humr.2002.006.
- Hunley, S. And Mcnamara, K. (2010). Tier 3 Of the RTI Model: Problem Solving Through a Case Study Approach. Londra: Sage Publications
- Janes, L. & Olson, J. (2015). Humor As an Abrasive or A Lubricant in Social Situations: Martineau Revisited. *Humor: International Journal of Humor Research*, 28(2), 271-288. Doi: 10.1515/Humor-2015-0021.
- Kalaycı, N. (2000). Karar Verme Ve Problem Çözme, Ankara: Gazi Yayınları.
- Kara, H. (2014). Yöneticilerin Mizah Tarzlarının Uygulamadaki Durumunun Kuramsal Ve Uygulamalı Olarak Açıklanması. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17): 701-724.
- Koestler, A. (1964). The Act of Creation. Great Britan: Hutchinson & Co. Ltd.
- Kuipers, G. (2008). The Sociology of Humor. V. Raskin (Editör), The Primer of Humor Research (S.361-398). Berlin: Walter De Gruyter.
- Lefcourt, H.M. (2001). Humor: The Psychology of Living Buoyantly. New York: Springer Science+Business Media.
- Lefcourt, H.M. (2002). Humor. C. R. Snyder, Ve J. L. Shane (Editörler), Handbook of Positive Psychology (S. 619-631). New York: Oxford University Press.
- Liu, Y. & Wang L. (2016). A Review of Organization Humor: Concept, Measurement, And Empirical Research. *Psychology*, 7(10), 1307-1314. Doi: 10.4236/Psych.2016.710132.
- Liu, Y. & Wang L. (2016). A Review of Organization Humor: Concept, Measurement, And Empirical Research. *Psychology*, 7(10), 1307-1314. Doi: 10.4236/Psych.2016.710132.
- Longman Active Study Dictionary. (2000). Barcelona: Pearson Education.

- Louderback, M.D. (2012). How Organizational Culture Influences the Use of Humor in The Workplace. Unpublished Master Thesis, Emporia State University Department of Psychology, USA.
- Lyttle, J. (2007). The Judicious Use of Management of Humor in The Workplace. *Business Horizons*, 50, 239-245.
- Manning, K. I. (2002). Lighten Up! An Analysis of The Role of Humor as An Instructional Practice in The Urban And/Or Culturally Diverse Middle School Classroom. Cleveland State University.
- Martin, R. A. (2001). Humor, Laughter, And Physical Health: Methodological Issues and Research Findings. *Psychological Bulletin*, 127(4), 504-519. Doi: 10.1037//0033-2909.127.4.504.
- Martin, R. A. (2002). Is Laughter the Best Medicine? Humor, Laughter, And Physical Health. *Current Directions in Psychological Science*, 11(6): 216-220.
- Martin, R. A. (2007). *The Psychology of Humor: An Integrative Approach*. USA: Elsevier Inc.
- Martin, R.A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., Ve Weir, K. (2003). Individual Differences in Uses of Humor and Their Relation to Psychological Well-Being: Development of The Humor Styles Questionnaire. *Journal Of Research in Personality*, 37, 48–75
- Mendiburo-Seguel, A., Páez, D. & Martínez-Sánchez, F. (2015). Humor Styles and Personality: A Meta-Analysis of The Relation Between Humor Styles and The Big Five Personality Traits. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(3), 335-340. Doi: 10.1111/Sjop.12209.
- Mendiburo- Seguel, A., Paez, D., & Martínez- Sánchez, F. (2015). Humor Styles and Personality: A Meta- Analysis of The Relation Between Humor Styles and The Big Five Personality Traits. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(3), 335-340.
- Meyer, J. C. (2000). Humor As a Double-Edged Sword: Four Functions of Humor in Communication. *Communication Theory*, 10(3), 310-331.

- Monro, D. H., Behrens, L., & Rosen, L. J. (1988). Theories Of Humor Writing and Reading Across the Curriculum. Edited By Lawrence Berkens and Leonard J. Rosen. Glenview, IL: Scott, Foreman and Company.
- Monro, D. H., Behrens, L., & Rosen, L. J. (1988). Theories of Humor Writing and Reading Across the Curriculum. Edited by Lawrence Berkens and Leonard J. Rosen. Glenview, IL: Scott, Foreman and Company.
- Morgan, Clifford.T. (1986). Psikolojiye Giriş. Çev: H. Arıcı ve Arkadaşları, Ankara: Meteksan A Yayınları.
- Morreall, J. (1983). Taking Laughter Seriously. New York: State University Of New York Press.
- Nesin, A. (2001), Cumhuriyet Dönemi Türk Mizahı, Adam Yayınları, İstanbul.
- Nezu, A. M. and D’Zurilla, T.J. (2007). Problem – Solving Therapy: A Positive Approach to Clinical Intervention. New York: Springer Publishing Co.
- Oruç, Ş. (2010). Sosyal Bilgiler Öğretiminde Mizah Kullanımının Öğrencilerin Akademik Başarılarına Ve Tutumlarına Etkisi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3, 56-73.
- Öztürk, M. (2021). Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Mental Rotasyon Ve Problem Çözme Becerileri Üzerine Bir İnceleme: Bursa İli Örneği (Master's Thesis, Bursa Uludağ Üniversitesi).
- Özönlü, Ü. (1999). Gülmecenin Dilleri. Ankara: Doruk Yayınları
- Plester, B. (2009). Crossing The Line: Boundaries of Workplace Humour and Fun. Employee Relations, 31(6), 584-599. Doi: 10.1108/01425450910991749.
- Püsküllüoğlu, Ali. (1996). Türkçe Sözlük. 2.baskı, Doğan Yayıncılık; İstanbul.
- Raskin, V. (1985). Semantic Mechanisms of Humor. Netherlands: D. Reidel Publishing Company.
- Rawlinson, Geoffrey. 1995. Yaratıcı Düşünme ve Beyin Fırtınası. Çeviren Osman Değirmen. İstanbul: Rota Yayınları.
- Recepoglu, E. (2011). Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Mizah Tarzları İle Öğretim Liderliği Davranışları Ve Okulun Örgütsel Sağlığı Arasındaki İlişki.

Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Romero, E. ve Pescosolido, A. (2008). Humor And Group Effectiveness. Human Relations, 61(3), 395-418. Doi: 10.1177/0018726708088999

Romero, E.J. ve Cruthirds, K.W. (2006). The Use of Humor In The Workplace. Academy Of Management Perspectives, May, 58-69.

Sayar, B. (2012). Üniversite Öğrencilerinin mizah tarzları ile umutsuzluk ve boyun eğici davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Scheel, T. & Gockel, C. (2017). Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health. Cham, Switzerland: Springer International Publishing.

Sevinç, A. (2014), Problem Çözme Teknikleri, Harmancı, F. M.; Gözübenli, M. ve Alaç, A.E. (Ed.), "Güvenlik Sektöründe İnsan İlişkileri," içinde (s. 111-129). Nobel Yayınevi.

Susa, A. M. (2002). Humor Type, Organizational Climate, And Outcomes: The Shortest Distance Between an Organization's Environment and The Bottom Line Is Laughter. The University of Nebraska-Lincoln.

Şahin, A. E. (2001). Eğitim Araştırmalarında Delphi Tekniği Ve Kullanımı. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20(20).

Taşçı, S. (2005). Hemşirelikte Problem Çözme Süreci. Sağlık Bilimleri Dergisi, Ek Sayı: Hemşirelik Özel Sayısı, 73-78.

Thorson, J. A., Powell, F. C., Sarmany-Schuller, I. ve Hampes, W. P. (1997). Psychological health and sense of humor. Journal of Clinical Psychology, 53, 605-619.

Türk Dil Kurumu [TDK]. (2021) <https://sozluk.gov.tr/>

Usta, Ç. (2009). Mizah Dilinin Gizemi. Ankara: Akçay Yayınları.

Ülgen, G. (1995). Eğitim psikolojisi: Birey ve öğrenme. Ankara: Bilim Yayınları.

Vandaele, J. (2002). Humor Mechanisms In Film Comedy: Incongruity and Superiority. Poetics Today, 23(2), 221-249.

- Varoğlu, Kadir. (1993). Problem Çözme Yöntemleri. Ankara: Kara Harp Okulu Yayınları.
- Vivona, B.D. (2013). Investigating Humor Within a Context of Death and Tragedy: The Narratives of Contrasting Realities. The Qualitative Report, 18, 1-22.
- Wikipedia. (2021). Mizah. Mart, 2021 tarihinde <https://tr.wikipedia.org/wiki/Mizah> adresinden alındı.
- Yakar, F. (2013). Mizahın Gücü: Başlangıçtan Günümüze Türk Ve Dünya Edebiyatında Mizah. İstanbul: Kastaş Yayınevi.
- Yardımcı, İ. (2010). Mizah Kavramı ve Sanattaki Yeri. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(3): 1-41.
- Yerlikaya, E. E. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı Ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yerlikaya, N. (2007). Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri
- Tablo 2: Katılımcıların Yaş Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri
- Tablo 3: Katılımcıların Deneyim Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri
- Tablo 4: Katılımcıların Medeni Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri
- Tablo 5: Katılımcıların Çalışılan Birimlere Göre Frekans ve Yüzdelik Değerleri
- Tablo 6: Katılımcıların Çalıştığı Konuma Göre Frekans ve Yüzdelik Değerleri
- Tablo 7: Katılımcıların Eğitim Düzeyi Durumu İçin Frekans ve Yüzdelik Değerleri
- Tablo 8: Güvenirlilik Katsayısı
- Tablo 9: İfadelere Katılım Düzeyine Ait Bulgular
- Tablo 10: Cinsiyet Açısından Bağımsız Örneklem t-Testi
- Tablo 11: Medeni Durum Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi
- Tablo 12: Çalışılan Birim Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi
- Tablo 13: Konum Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi
- Tablo 14: Eğitim Düzeyi Açısından Bağımsız Örneklem t- Testi
- Tablo 15: Yaş Düzeyi Açısından Anova Tablosu
- Tablo 16: Deneyim Durumu Açısından Anova Tablosu
- Tablo 17: Boyutlar Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Tablosu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırma Modeli



EKLER (VARSA)

Ek 1: Anket Formu

MİZAHİ FAKTÖRLER ARACILIĞIYLA İŞ YERİNDE SORUN ÇÖZME

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma bilimsel amaçla yapılmakta olup, sonuçlar kişilik haklarına zarar vermeyecek şekilde değerlendirilecektir. Ankete sağladığınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Meltem KARAPUNAR
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
meltemkarapnar@hotmail.com

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Karabük Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
akarakaya@karabuk.edu.tr

A- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Cinsiyet	() Kadın	() Erkek	
Yaş	() 30 Yaş ve Altı	() 31-45 Yaş Arası	() 46 Yaş ve Üzeri
Mesleki Deneyim	() 10 Yıl ve Altı	() 11 - 22 Yıl Arası	() 23 Yıl ve Üzeri
Medeni Durum	() Evli	() Bekar	
Çalışılan Birim	() İdari Birimler	() Üretim Birimleri	
Konum	() Beyaz Yakalı	() Mavi Yakalı	
Eğitim	() İlköğretim	() Lise ve Muadili	() Üniversite

B- FONKSİYONEL DEĞİŞKENLER

Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi, ilgili seçeneği işaretleyerek belirtiniz. 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
1. Teknik sorunlar işime engel olduğunda, durumun komikliğine odaklanırım.					
2. İş arkadaşımın davranışı canımı sıktığında, uygun bir şaka yoluyla ona bunu ima ederim.					
3. İş arkadaşım ile bir tartışmaya girdiğimde, durumun ciddiyetini hafifletmek için mizahı kullanırım.					
4. Mizahı, işte stresli durumların oluşmasını engellemek için kullanırım.					
5. İşim gergin hissetmeme yol açarsa, bu histen kaçınmak için şaka yaparım.					
6. İşimde bir problemle karşılaştığımda, endişelerimi gülerken uzaklaştırmaya çalışırım.					
7. Mizahı, işteki duygusal durumlara bakışımı hafifletmenin bir yolu olarak kullanırım.					
8. Amirimin eleştirisinde sonradan komik bir yan bulabilirim.					
9. İş arkadaşım sinirlerini bozduğunda, onunla ödeşmek için mizaha başvururum.					
10. Gergin ya da zahmetli durumlarda, gülecek bir şeyler bulmakta zorlanmam.					
11. İşim çok zahmetli hale geldiğinde, farklı bir bakış açısı edinmek için mizah kullanırım.					
12. Rahatsız edici durumlarda, espri yaparak duygularımı bastırmaya çalışırım.					
13. İş arkadaşım ile çatışma yaşadığımda, durumu hafifletmek için mizahı kullanırım.					
14. Bir şeyi bitirmek için daha fazla çaba göstermem gerektiğinde, durumun içerdiği mizahı görebilirim.					
15. İşte yaptığım hataların yarattığı sıkıntıyı hafifletmek için mizaha başvururum.					
16. İş arkadaşım bana kızdığında, onu güldürerek ruh halini değiştirmeye çalışırım.					
17. Ekip çalışmasında bir sorunla karşılaştığımda, kızgınlığımı alaycı sözlerle yansıtırım.					
18. Sunum yaparken kendimi gergin hissedersen, espri yaparak bu histen kurtulmaya çalışırım.					
19. Mümkün ise, mizahı anlaşmazlığı sonlandırmak için kullanırım.					
20. Eğer iş arkadaşımın benim için bir şey yapmasını istiyorsam, yaptırmak için mizahı kullanırım.					
21. İşte bir hata yaptığımda buna gülebilirim.					
22. Mizahi bir bakış açısı, işteki taleplerden kaynaklanan baskıyla başa çıkmamı kolaylaştırır.					
23. İşteki çatışmalarda mizahı, soruna farklı bir perspektiften yaklaşmak için kullanırım.					

ÖZGEÇMİŞ

Meltem KARAPUNAR ilk ve ortaokul eğitimini İstanbul’da tamamladı. 2012 yılında İstanbul’da Sağlık Kurumları İşletmeciliği bölümüne başladı ve 2014 yılında mezun oldu. Lisans öğrenimine Karabük Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde devam ederek 2018 yılında mezun oldu. 2019 yılında Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde Yüksek Lisansa başladı.

Yüksek Lisans eğitimi sırasında çeşitli akademik çalışmalarda bulundu. Econder 2019 I. Uluslararası İktisat, İşletme ve Sosyal Bilimler Kongresi’nde “Öğrencilerin Mizah Duygusu Algılarının Analizi: Karabük Üniversitesi Örneği” konulu araştırma makalesinin sunumunu yaparak yayınladı. Ardından Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisinde (Journal of Economy, Business, and Management) 2020 Aralık ayında “Çalışanların Stres Algıları Üzerine Bir Araştırma” konulu makale çalışması yayınladı. Hâlihazırda çeşitli akademik çalışmaları devam etmektedir.

2020 Kasım ayından bu yana Karabük merkezli faaliyet gösteren Işık Çelik AŞ’de Satış ve Pazarlama departmanında çalışmaktadır.