

**Başvuru Tarihi:** 08.02.2016 **Received Date:** 08.02.2016

**Yayına Kabul Tarihi:** 25.05.2016 **Accepted Date:** 25.05.2016

**Yayınlanma Tarihi:** 31.07.2016 **Published Date:** 31.07.2016

**DOI Numarası:** 10.17680/akademia.42149 **DOI Number:** 10.17680/akademia.42149

**Kaynakça Gösterimi (APA Formatına Göre)**

**Views in Bibliography (According to APA)**

Çakmak, V., Baş, Ü. (2016). Mizah Tarzları ve Problem Çözme Becerileri: Aksaray Büro Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Akademia*, 4/4, 116-134.  
doi: 10.17680/akademia.42149



akademia

## MİZAH TARZLARI VE PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ: AKSARAY BÜRO ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA<sup>1</sup>

### Öz

Mizah, komiklik, eğlenme, komik olma aynı zamanda farklı açıdan eleştirme aracı olarak kullanılan bir davranış şekli olarak bilinmektedir. Katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah olarak dört farklı çeşidi bulunmaktadır. Problem çözme ise kişilerin çevresindeki problemlerin farkına varması ile başlayan ve çözüm bulununcaya kadar devam eden bir süreçtir. Bu süreçte kişi yaşantısındaki engelleri ortadan kaldırarak mesleki ve kişisel yaşamında amacına ulaşmaya çalışır. Problem çözme süreci uygun metotla, esnek ve etkili bir şekilde yapılmalıdır. Önemli olan problemlerden kaçmayı değil de onlarla mücadele etmeyi ve yeni çözümler bulmayı hedeflemektir.

Yapılan çalışmada, kamu ve özel sektörde çalışan ofis personelinin mizah tarzları ve problem çözme becerileri ile demografik özellikler arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada daha öncesinden hazırlanmış ve ölçeklendirilmiş mizah tarzları ve problem çözme becerileri ölçekleri kullanılmıştır. Araştırma tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi kullanılarak kamu ve özel sektörde çalışan büro personellerinden veriler alınmış ve analiz edilmiştir. Analiz sonucunda büro personellerinin mizah tarzları ve problem çözme becerileri algılarının demografik özelliklere göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mizah, Mizah Tarzları, Problem Çözme, Büro Çalışanları.

## THE STYLES OF HUMOUR AND THE SKILLS OF SOLVING PROBLEMS: AN APPLICATION ON AKSARAY OFFICE EMPLOYEES

### Abstract

The humor is known a pattern of behavior which is used as an instrument for funniness, amusement, being funny as well as being an instrument to criticize from different point of view. There are four different types of humor such as participant humor, self-developing humor, aggressive humor and self-destroying humor. Problem solving is a process which begins when the individuals realize the problems around themselves and continues until a solution is found for them. During this process, the individual tries to achieve the goals in his vocational and personal life through eliminating the obstacles. The problem solving process should be executed through a convenient method and in a flexible and effective manner. More importantly, it is to aim struggling with problems and find new solutions rather than avoiding them.

In the conducted study, the relationship between the humor styles and problem solving abilities of the office staff working in public and private sector and their demographic characteristics was analyzed. The scales of humor styles and problem solving abilities which were previously prepared and scaled were employed in the study. Non-random sample method was employed in the research and data was obtained and analyzed from the office staff who works in public and private enterprises. In consequence of the analysis, it was concluded that the humor style of the office staff and their perceptions for problem solving abilities differentiated according to their demographic characteristics.

**Keywords:** Humor, Styles of Humor, Problem Solving, Office Employees.

<sup>1</sup> Bu araştırma "IRI International Conference On Social Processes" adlı uluslararası konferansta sözlü bildiri olarak sunulmuştur (14-15 Aralık, 2015), Budapeşte, Macaristan.

## Giriş

İnsanoğlunu diğer varlıklardan farklı kılan temel faktör dildir. Dil, insanlar arasında duygu, düşünce, bilgi, tecrübe paylaşma veya aktarma aracıdır. Bütün toplumların temel oluşum kaynağıdır. Sözlü olarak iletişim kullanılırken insanların kelimeye yüklediği anlamlar bazen birbirlerinden farklıdır. İşte iletişim bu farklılıkları ortadan kaldırmaktadır (Güney, 2009, 223). Bireyler iletişim kurarak birbirlerine ne demek istediklerini daha iyi anlatmaktadırlar.

İnsanlar, yaşamlarını sürdürürken karşılaştıkları olaylara farklı biçimlerde tepki verirler. Bazı insanlar yaşanan olaylara gülerken yaklaşırken; bazıları ağlamaklı olarak tepki verirler. İnsanların yaşadıkları olaylara ve dünyaya gülerken yaklaşmaları “doğal bir savunma hattı”dır (Sanders, 2001, 32). Olaylara gülerken yaklaşılması sanatına da mizah denir. Mizah insanların toplu halde yaşamasının bir ürünüdür.

Mizah, günlük hayatın en önemli sosyal araçlarından biridir. İlgi çekici olduğu için de bireylerin mesaja daha kolay odaklanmasını sağlar. İnsanın olduğu her yerde mizah da vardır. Çünkü insanlar kızarak veya normal konuşarak düzeltmeyeceklerini düşündükleri her sorunu, mizah yolu ile açığa vururlar. Mizah, hayatın güldürücü yanını ortaya çıkaran bir sanat türüdür. Gelenek ve kuralların sorgulanmasında önemli bir rol oynar.

Mizah, insanların kişisel ve örgütsel yaşamlarında karşılaştıkları problemlerin olumsuz etkilerinin zayıflatılmasına yardımcı olmaktadır. İş ortamında karşılaşılan problemler, çalışanların performanslarını olumsuz etkilemekte ve işletme verimini düşürmektedir. Bunun yanı sıra devamsızlıkların artması, işten ayrılma, motivasyonun düşmesi, çalışanların arasında çatışmaların artması gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle örgütlerde işgöreni olumsuz yönde etkileyen problem kaynakları araştırılmalı ve problem çözüme mizahtan yararlanmaya ilişkin daha fazla sayıda çalışma yapılmalıdır. Bu amaçla çalışmamızda özellikle ofis ortamında çalışan personelin problem çözme ve mizahı etkili kullanma düzeyleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evrenini; Aksaray ilinde 2015 yılında özel ve kamu sektöründe çalışan 139 ofis personeli oluşturmaktadır.

Çalışmada öncelikle kavramsal çerçeveye yer verilmiş, ikinci bölümde ise yöntem üzerinde durulmuştur. Anketten elde edilen verilerin tasnifi yapılarak, SPSS programına girilmiş, bu programda analiz edilmiştir. Örneklem grubunun yapısı ve demografik özellikler için t-testi ile birlikte tek yönlü varyans analizi yapılmıştır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

Mizahın ve mizah kavramının uzun ve üstünde çok tartışılmış bir tarihi vardır. Bu uzun süreç içerisinde Aristoteles, Platon, Darwin, Descartes, Kant, Hobbes, Freud ve Twain gibi büyük düşünürlerin, mizahı açıklamaya çalıştıklarını görüyoruz (Cavanaugh, 2002: 14). Mizah kavramı ile ilgilenen araştırmacılar, mizah duygusunun sadece insanlara özgü olduğunu ifade etmekte ve bu duyguya sahip olmanın bir kişilik özelliği olduğu hususu üzerinde durmaktadır.

Mizah kelimesinin Latince karşılığı “humor”, Türkçe karşılığı ise “gülmece”dir. Zamanla “mizah” biçiminde söylenerek yazı dilinde kullanılmaya başlayan mizahın asıl yazılış şekli “müzah”tır (Fırlar ve Çelik, 2010, 165). Mizahın birbirinden değişik pek çok tanımı vardır. Genel olarak mizah; olaylara gülerken yaklaşmak ve bu yaklaşımın da sanatlı bir biçimde ifade edilmesi şeklinde tanımlanabilir.

Olaylara gülerken, sanatlı bir biçimde yaklaşma şeklinde ifade edilen mizah (Oruç, 2010, 57); Traş ve arkadaşları tarafından, yapılan şakayı anlama (2011, 718), Soyaldın tarafından da bir baş etme stratejisi olarak tanımlanmıştır (2007, 49-51).

Mizah uygun olmayan, kızgınlık ve anlaşmazlık durumunda herhangi bir şeyi eğlenceli yapandır (Lynch, 2002, 423-445). Altinkurt ve Yılmaz’a göre ise; gülme ve güldürme davranışına aracılık eden durumların tümüdür (2011, 2).

Birçok insan komik kişileri sever. Komik insanlar; eğlenceli, enerjik, neşeli ve çekicidir. Ancak cazibenin arkasındaki mekanizmayı herkes bilmez. İnsanlar mizahi davranışlar yapmaktan kaçınmazlar. Bu davranışlar yaygın olarak günlük olaylarda, törenlerde ve medyada her gün kullanılır. Mizah sadece sosyal amaçlı değildir. Aynı zamanda stresle başa çıkabilmek için bireyleri güçlendirme özelliği de vardır (Liu, 2012, 21).

Genellikle bir kişi sosyal kriterlere göre yetersiz olursa komik bulunabilir. Üstünlük mizahı diğerlerinin yetersizliğine gülme ile bağlantılıdır. O ayrıca kişinin kendisi ile alay etme biçimidir (self-derision). Gerginliği azaltmak ve rahatlamak için yapılan mizahta ise, şaka ya da gülme olduğundan ortamda stres ve gerginlik azalır ve bu da mizahın rahatlatma özelliğidir. Son olarak anlaşmazlığın yorumu olarak mizah, uygun olmayan, kızgınlık ve anlaşmazlık durumunda herhangi bir şeyi eğlenceli yapandır (Aktaran: Lynch, 2002, 426).

Mizahın en önemli özelliklerinden biri gülmedir. Gülme ve mizah arasındaki ilişki kimi zaman düşünürler, kimi zaman da araştırmacılar tarafından ele alınmış ve bu konuda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu açıdan gülmenin ve onu yaratan mizahın tek ve kesin bir tarifini yapmak oldukça zordur (Eşiğül, 2002, I).

Gülme ve komik (gülünç) birbirleriyle bağlantılı kavramlardır. Toplumdaki uyumsuzlukları, ilkelere uymayışları göstererek komiklik sağlamak mümkündür. Komik olma estetik üretimin nesnesi olan sanatın esaslarından biridir. Komikğin temel kollarından biri de mizahtır. Mizah, toplumdaki ve bireydeki düzeltilebilir kusurları ele alır. Mizahın amacı, abartarak da olsa düzeltmektir. Mizah komik olan şeye karşı hoşgörülüdür. Mizahın insanları eğlendirme dışında toplumsal aksaklıkları ortaya çıkarma ve muhalefet işlevi de vardır (Apaydın, 2007, 323). Fırlar ve Çelik'in de değindiği gibi; evrensel açıdan bakıldığında mizah, insanlar tarafından paylaşılan değerlerden de etkilenmektedir (2010, 165-166).

Bu durumda mizahın gülme özelliğinin yanı sıra diğer bir özelliği de kültür ile bütünleşmiş olmasıdır. Hayatın her alanında var olduğu gözlenen mizah; toplumların gelenek ve göreneklerinde, yaşam biçimlerinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü yaşananların aynası gibidir. Anlaşılacağı gibi mizah, var olduğu kültür ve toplumsal koşullardan doğrudan etkilenir (Öngören, 1983, 34).

### 1.1. Mizah Teorileri

Mizah, bütün toplumlarda yer alan kültürel bir motiftir. Freud, Kant gibi büyük düşünürler; mizahın değerini ve kaynağını topluma çeşitli teorilerle sunmuşlardır. Birçoğu da mizahın fonksiyonlarını açıklamak için çalışmışlardır. Günümüzde hala mizahın fonksiyonel teorileri tartışılmaktadır. Yüzün üzerinde mizah teorisi ortaya atılmıştır. Bunların çoğu şu üç teori içine girmektedir (Susa, 2002, 49):

- a) Üstünlük (superiority),
- b) Uyuşmazlık (incongruity) ve
- c) Rahatlama (relief) olarak bilinmektedir.

**a) Üstünlük Teorisi:** Üstünlük teorisi Platon ve Aristoteles dönemine kadar dayanan en eski teorilerden biridir. Teori kaynağını, Aristoteles' in yazdıklarından almaktadır. Bu görüşe göre; insanlar, birinin düştüğü komik duruma gülerken, kendilerini o durumun dışında tutarak üstünlük duygusuyla hareket ederler (Yardımcı, 2010, 21).

Üstünlük Kuramına göre; başkalarının garip ve hoş gitmeyen davranışları ile dalga geçme, onlara gülme veya taklit etme mizahi davranışlarının temelini oluşturmaktadır (Kahraman, 2008, 22-23). Bu teoriye göre başkalarının garip ve eksik davranışları ile dalga geçerek kendimizi daha iyi, daha başarılı ve daha üstün göstermemiz mümkündür. Üstünlük mizahı diğerlerinin yetersizliğine gülme ile bağlantılıdır.

**b) Uyuşmazlık Teorisi:** Uyuşmazlık teorisini ilk Aristoteles sunmuş, ancak başarılı olamamıştır. Teorinin ayrıntıları 18.yy sonlarıyla 19.yy. başlarında ortaya konulmuştur. En çok bilinen teoristler Emmanuel Kant ve Arthur Schopenhauer'dir. Kant'ın teorisi uyuşmazlık ve rahatlama teorilerinin birleşimlerinden oluşan, duygusal olarak ilk defa sunulan bir teoridir (Yardımcı, 2010, 22).

Uyuşmazlık teorisine göre insanlar; beklenmedik, akıl dışı ve o andaki ortama uymayan bir davranışla karşılaştıklarında tepkide bulunmaktadır ve bu tepki genellikle mizahi bir tarzda olmaktadır. Ancak insanların bu tip durumlarda aynı tepkiyle karşılık vermeyebilecekleri de unutulmamalıdır. Bu tepkiler; kişilerin yaşına, cinsiyetine, kültürel yapısına ve eğitim durumu gibi özelliklerine göre değişiklik gösterecektir (Yaşar; 2010, 51).

**c) Rahatlama Teorisi:** Shoftesbury'e göre, yetenekli insanların özgür ruhları, kontrol altına alınmaya çalışılırsa, başkalarının zorlamalarına karşı koymak ve rahatlamak için çeşitli hareketler yaparlar. Bu hareketler komik veya gülünç olabilmektedir. (Manning, 2004, 18).

Rahatlama teorisine göre gülme; herhangi bir nedenle insanın içinde oluşan sinirsel enerjinin boşalması sonucu oluşmaktadır. Gülme yoluyla biriken ve strese neden olan gereksiz enerji atıldığından, kişi rahatlamaktadır (Koçer ve diğerleri, 2012, 22-23). Gerginliği azaltmak ve rahatlamak için yapılan bu mizah türüne göre, şaka ya da gülme olduğunda ortamda stres ve gerginlik azalır ve bu da insanı rahatlatır.

## 1.2. Mizah Tarzları

Puhlis-Doris, Martin ve Larsen gibi araştırmacılar, dört farklı mizah tarzının bulunduğunu belirtmişlerdir. Bunlar: (Martin ve diğerleri, 2003, 53-54).

- a) Katılımcı Mizah (Affiliative Humor),
- b) Kendini Geliştirici Mizah (Self-Enhancing Humor),
- c) Saldırgan Mizah (Aggressive Humor) ve
- d) Kendini Yıkıcı Mizah (Self-Defeating Humor).

Bunları kısaca açıklamak gerekirse:

**a) Katılımcı Mizah:** Saldırgan olmayan, hoşgörülü, kişiyi ve diğerlerini kabul eden mizahdır. Dışa dönük, neşeli, benlik saygısı yüksek aynı zamanda ilişki doyumuyla ve olumlu bir duygu gösteren mizah tarzıdır (Yerlikaya, 2007, 17).

**b) Kendini Geliştirici Mizah:** Bireylerin sorunlarla baş etmek, stresi azaltmak ve olumsuz duygularını azaltmak için kullandıkları uyum sağlamaya yönelik mizah tarzıdır (Martin ve diğerleri, 1993, 92).

**c) Saldırgan Mizah:** Bireylerin, kendi gereksinimlerini ön planda tutarak, mizahı başkalarını küçük görme, alay etme biçiminde kullanmalarıdır (Martin ve diğerleri, 2003, 54). Anlaşmazlığın yorumu olarak mizah, uygun olmayan, kızgınlık ve anlaşmazlık durumunda herhangi bir şeyi eğlenceli yapandır (Lynch, 2002, 427-429).

**d) Kendini Yıkıcı Mizah:** Bireylerin, kendilerini aşağılayacak şeyler yaparak, toplum içinde değer kazanma çabalarıdır. Bu mizah sağlıksız ve uyumsuz bir tarzıdır (Martin ve diğerleri, 2003, 54).

Mizahın değişik türlerde oluşu, farklı toplumların farklı kültürlere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Yaşam koşulları birbirine yakın olan toplumların halkları birbirinin mizahını çok daha kolay anlamaktadır (Nesin, 2001, 19).

## 1.3. Problem Çözme Becerisi

J.Dewey; problemi, insan zihnini karıştıran, ona meydan okuyan ve inancı belirsizleştiren herşey olarak tanımlamaktadır (Gelbal, 1991, 167). Diğer bir ifadeyle problem; bireylerin gündelik yaşamlarını sürdürürken karşılaştıkları, kendilerinde sıkıntı yaratan ve giderilmesi istenen her türlü güçlük olarak tanımlanabilir.

Problem kişinin içinde bulunduğu durum ile olmasını istediği durum arasında bir engel varsa ve bu da kişide bir sıkıntı, sorun ya da gerilim yaratıyorsa bir problem var anlamına gelmektedir. İnsanlar gelişim sürecinde diğer insanlarla ilişkilerinde yaşamlarını sürdürürken sürekli problemlerle karşı karşıya kalırlar. Tecrübeleri vasıtasıyla insanlar bu problemleri çözer ve zamanla problem çözme becerisine ulaşırlar. Bunu sorunları inceleyerek ve diğer insanlarla etkileşimde bulunarak gerçekleştirirler (Ülgen, 2004, 73-74).

Problem çözme ise; rahatsızlık veren durumun belirlenerek en uygun yöntemle ortadan kaldırılmasıdır. Bir başka tanıma göre problem çözme; bilgi ve tecrübelerden yeni bileşikler oluşturarak, bireyin karşısına çıkan zorluklara karşı çözüm bulmasıdır. Burada organizma problemi iyi tespit etmeli, çözüm için kullanacağı stratejileri ve araçları iyi kullanmalı, bunların koordinasyonunu iyi gözlemlemelidir. Burada bireyin problem üzerine yoğunlaşması da önemli bir husustur. Çözüme götürmeyecek yollar çözümü uzatabilir ve problemi daha da güçleştirebilir (Çırak, 2010, 224). İster iş ortamı ister aile ortamı olsun, sürtüşmeler ve problemlerin çıkması doğal bir durumdur. Doğal olmayan bunların işletme içerisinde ilişkileri bozmamasıdır. Yıkıcı tartışmaları birey küçükten beri öğrenmiştir, hatta çoğu kimselerde köklü bir alışkanlık haline gelmiştir. Önemli olan husus, karşılıklı güven ortamı oluşturarak, eşit söz hakkı vererek, uzlaşmaya ve çözüme dayalı alışkanlıklar edinmektir. Bu alışkanlıkların edinilmesi için kişi kendisini bilinçli olarak eğitebilir (Cüceloğlu, 2009, 219). Problem yokmuş gibi davranarak iletişimden kaçmak, bireylerin amaçlarının gerçekleşmesini engelleyebileceği gibi, kişilerarası ilişkileri de olumsuz etkileyerek tarafları gerginleştirir (Karip, 2010, 118). Kişinin iş ve aile hayatında problemlerin çıkması normal bir durumdur. Kişi bu problemlerden kaçtığı takdirde sadece problemi kısa süreliğine ertelemiş olur. Bunun yerine çalışanlar problemler için çözüm stratejileri geliştirerek iş akışını aksatmadan devam ettirmelidir.

Problem çözme, etkili ve yararlı olan araç gereçleri, davranışları ve tutumları seçerek amaca ulaşma biçiminde de tanımlanabilir (Köroğlu, 2011, 122-123). Ancak unutulmamalı ki bir problemi çözmek için öncelikle problemin varlığını kabul etmek gerekir. Zira varlığı kabul edilmeyen bir şey çözülemez.

İşletme ortamında çalışmalar planlama dahilinde yapılır. Ancak bütün planlar tam olarak gerçekleşmez. Bir takım problemler ortaya çıkar. Çalışanlar, özellikle iletişim donanımına sahip olanlar ve tecrübeli kişiler bu problemi çözer ve bir sonraki yılın planlanmasını bu doğrultuda gerçekleştirirler.

Simon, karar vermeyi yönetimin kalbi olarak görmüştür (Kaya, 1979, 70). Bu nedenle yöneticinin kendine güveninin olmaması durumunda, karar verme süreci gecikecektir. Karar verme sürecini ertelemeyen, zamanında karar veren yönetici yönetimde başarıyı beraberinde getirecektir (Başaran, 1996, 29).

Karar verme, bir seçenek belirleme faaliyetidir. Her bir karar beraberinde yeni bir karar ihtiyacını ve onunla birlikte problem çözmeye dönük faaliyetleri gerekli kılar. Bu bakımından örgütlerde karar verme ve problem çözme faaliyetleri birlikte yürür (Tutar ve diğerleri, 2005, 62).

Doğru karar verme ve problem çözme, yönetim biliminin önemli süreçlerinden biridir. Örgütsel başarının temel anahtarı, problemleri zamanında görmek ve onlara en uygun çözüm yolunun ne olacağı hususunda etkili bir karar verebilmeye dayanır.

Bireylerin sorun çözme yaklaşımları olumlu veya olumsuz şekilde olabilir. Olumsuz yaklaşım biçimini tercih edenler genellikle; kendilerini suçlarlar, sorunu büyütürler bu nedenle sorunun üstesinden gelme beklentileri düşüktür. Olumlu yaklaşım biçimini benimseyenler ise; sorunları sıradan yaşamın kaçınılmaz olayları olarak, göz korkutucu bir olay yerine kendilerini geliştirici bir olay olarak düşünürler, sorunların başarıyla üstesinden geleceklerine inanırlar ve bu sorunun çözümünün zaman alacağını ve çaba sarfedilmesi gerektiğini düşünürler (Köroğlu, 2011, 122-123). Dolayısıyla etkili problem çözme becerileri kişilerarası iletişimi olumlu yönde etkilemektedir (Koç ve diğerleri, 2015, 385).

Hem bireysel, hem de örgütsel problemlerin çözümünde değişik yaklaşımlar uygulanabilir. Ama genel olarak problem çözme süreci aşamaları şu adımlardan oluşur (Taşçı, 2005, 75-77):

- a) Problemin tanımlanması. Yani ortada bir problem olduğunu anlama,
- b) Problemin belirlenmesi. Problemlerle ilgili ayrıntılı bilgilerin bir araya getirilmesi,
- c) Çözüm seçeneklerinin oluşturulması,
- d) Oluşturulan çözümler arasından birini seçme,
- e) Seçilen çözümü uygulama,
- f) Çözümün değerlendirilmesi,
- g) Yeni sonucun gözlenmesi ve değerlendirilmesi.

Problem çözmeye mizahın da yararlanılmaktadır. Aynı zamanda gergin ortamların giderilmesi ve çatışmanın ortadan kaldırılmasında mizah aracı olarak kullanılmaktadır. Bireylerin başkaları ile ilişkiler kurmasına ve kendi kendine rahatlamasına da olanak sağlamaktadır (Yardımcı, 2010,16).

Mizah tarzları ve problem çözme becerileri ile ilgili bir çok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

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, 31-44). Otrar ve Fındıklı (2014, 156) ‘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, 72-74) “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 baş vurdukları” 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, 618-619).

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, 345). 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, 385). 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 konsantre olması, 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.

### 2. Yöntem

#### 2.1. Amaç

Bu araştırma ile kamu ve özel sektörde çalışan ofis personelinin; mizah tarzları ile problem çözme becerilerinin, farklı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırma Aksaray ilinde 2015 yılında yapılmış olup, kamu ve özel sektörde ofis ortamında çalışan personel, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Anket, sorulara cevap vermeyi kabul eden çalışanlara Haziran-Eylül 2015 tarihleri arasında uygulanmıştır. Toplanan anketlerden bazıları büyük oranda eksik olduğu için değerlendirmeye alınmamış, değerlendirmeler 139 anket formu üzerinden yapılmıştır. Araştırma örneklemini kamu sektöründen bir devlet hastanesi, valilik ve belediye, özel sektörden ise bir özel hastane ve gıda sektöründen bir işletme oluşturmaktadır. Araştırmanın kısıtları veri toplamak için izin verilmemesi, izin verilen kurum çalışanlarının isteksiz olması ve gönderilen veri toplama araçlarının geri dönüşünün az olmasıdır.

#### 2.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veriler tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi ile elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan bilgi envanteri iki ölçekten oluşmaktadır. İlki mizah tarzları ile ilgilidir. Ölçeğin orijinalı Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir (2003) tarafından geliştirilmiş olup Yerlikaya (2003) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Bu ölçek mizahın günlük kullanımında bireyleri dört farklı alt boyutta ölçmektedir. Bu alt boyutlar katılımcı mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve yıkıcı mizah olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmasındaki Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı alt ölçekleri; katılımcı mizah 0,74, kendini geliştirici mizah 0,78, saldırgan mizah 0,69 ve kendini yıkıcı mizah 0,67 olarak hesaplanmıştır (Aktaran: Yerlikaya, 2009, 77).

İkincisi ise problem çözme envanteridir. Bu envanter Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilmiş ve Türk kültürüne Şahin ve arkadaşları tarafından 1993 yılında uyarlanmıştır. 32 maddelik problem çözme envanterinde 1 den 6 ya kadar yanıtlama seçenekleri vardır. Bu envanterde aceleci yaklaşım, düşünen yaklaşım, kaçingın yaklaşım, değerlendirici yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve planlı yaklaşım olarak altı farklı alt boyut vardır. Cevaplardan en düşük puan 1, en yüksek puan 6' dır. Toplamda En düşük puan 32, en yüksek puan 192'dir. Ölçekten alınan toplam puanın yüksekliği, bireyin problem çözme konusunda yetersiz düzeyde olduğunu göstermektedir (Şahin, 1993).

### 3. Bulgular ve Analiz

Araştırmaya katılan ofis personelinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1: Örneklem Grubunun Genel Yapısı ve Demografik Özelliklerine Yönelik Betimsel Değerler**

	<i>f</i>	%	% <sub>geç</sub>	% <sub>g</sub>
Kadın	53	38.1	38.1	38.1
Erkek	86	61.9	61.9	100.0



Kamu	61	43.9	43.9	43.9
Özel	78	56.1	56.1	100.0
20 ye kadar	8	5.8	5.8	5.8
21-30	60	43.2	43.2	48.9
31-40	43	30.9	30.9	79.9
41-50	27	19.4	19.4	99.3
51-60	1	0.7	0.7	100.0
Toplam	139	100	100	

Tablo 1’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan kişilerin; 53’ü (%38,1) kadın, 86’sı (%61,9) erkektir. Ankete katılan çalışan kişilerin; 61’i (%43,9) kamuda, 78’i (%56,1) özel sektörde yer alırken, 8 çalışanın (%5,8) yaşı 20 yaşın altında, 60 çalışanın (%43,2) yaşı “21-30” aralığında 43 çalışanın (%30,9) yaşı “31-40” arasında, 27 çalışanın (%19,4) yaşı “41-50” aralığında ve 1’inin (%0,7) yaşı “51-60” aralığındadır.

Araştırmaya ilişkin hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmaya çalışılmıştır:

H1:Mizah tarzı alt boyutları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır

H2: Problem çözme alt boyutları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır

H3:Mizah tarzı alt boyutları ile farklı kurumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır

H4: Problem çözme alt boyutları ile farklı kurumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır

H5:Mizah tarzı alt boyutları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır

H6: Problem çözme alt boyutları ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

**Tablo 2:Mizah Tarzları (Katılımcı, Kendini Geliştirici, Saldırgan, Kendini Yıkıcı Mizah) Alt Boyutları Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	N	Ortalama $\bar{X}$	Standart Sapma
Kendini Geliştirici Mizah	139	31.9712	7.77393
Katılımcı Mizah	139	34.8561	8.57665
Kendini Yıkıcı Mizah	139	26.3525	6.91969
Saldırgan Mizah	139	26.6906	6.88818

Tablo 2’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların; “KGM” Kendini Geliştirici Mizah alt boyutundan aldığı puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 31.97$  standart sapması  $ss = 7.77$ ; “KM” Katılımcı Mizah alt boyutundan aldığı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 34.86$  standart sapması  $ss = 8.58$ ; “KYM” Kendini Yıkıcı Mizah alt boyutundan aldığı

puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 26.35$  standart sapması  $ss = 6.92$ ; “SM” Saldırgan Mizah alt boyutundan aldığı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 26.69$  standart sapması  $ss = 6.89$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 3: Problem Çözme Ölçeği (Acelecı, Düşünen, Değerlendirici, Kendine Güvenli, Planlı) Alt Boyutları Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

	N	Ortalama ( $\bar{X}$ )	Standart Sapma
Acelecı Yaklaşım	138	34.9130	4.72218
Düşünen Yaklaşım	139	14.2518	5.61196
Kaçıngan Yaklaşım	139	10.3741	4.45960
Değerlendirici Yaklaşım	139	8.8705	3.25228
Kendine Güvenli Yaklaşım	139	17.7482	5.64415
Planlı Yaklaşım	139	11.4101	4.63730

Tablo 3’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların; “AY” Acelecı Yaklaşım alt boyutundan aldığı puanların aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 34.91$  standart sapması  $ss = 4.72$ ; “DY” Düşünen Yaklaşım alt boyutundan aldığı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 14.25$  standart sapması  $ss = 5.61$ ; “KY” Kaçıngan Yaklaşım alt boyutundan aldığı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 10.37$  standart sapması  $ss = 4.46$ ; “DY” Değerlendirici Yaklaşım alt boyutundan aldığı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 8.87$  standart sapması  $ss = 3.25$ ; “KGY” Kendine Güvenli Yaklaşım alt boyutundan aldığı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 17.75$  standart sapması  $ss = 5.64$ ; “PY” Planlı Yaklaşım alt boyutundan aldığı puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x} = 11.41$  standart sapması  $ss = 4.64$  olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 4: MTÖ Alt Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni İçin Yapılan Bağımsız 2 Örneklem t-Testi Sonuçları**

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Kendini Geliştirici Mizah	Kadın	53	31.75	9.07	1.24	-.257	137	0.798
	Erkek	86	32.10	6.90	.74			
Katılımcı Mizah	Kadın	53	36.86	9.31	1.28	2.201	137	0.029
	Erkek	86	33.61	7.88	.85			
Kendini Yıkıcı Mizah	Kadın	53	25.45	6.98	.95	-1.205	137	0.230
	Erkek	86	26.90	6.85	.73			
Saldırgan Mizah	Kadın	53	27.41	7.11	.97	0.973	137	0.332
	Erkek	86	26,24	6,74	,72			

Tablo 4’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların Mizah Tarzı Ölçeği (MTÖ) alt boyutlarındaki ortalamaların cinsiyete göre değişip değişmediğini tespit etmek için bağımsız 2 örneklem testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre % 95 anlam düzeyinde sadece katılımcı mizah alt boyutunun cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. H1 hipotezi sadece katılımcı mizah alt boyutu için kabul edilmiştir. Bu alt boyutta anlamlılık değeri (p value) 0.029

olarak tespit edilmiştir. Bu değer  $\alpha=0.05$  değerinden küçük olduğu için % 95 anlam seviyesinde katılımcı mizah alt boyutu ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır.

Bu alt boyuttaki anlamlılık değeri ( $(p = 0.029) < (\alpha = 0.05)$ ) olduğu için cinsiyet bu boyutta etkilidir ve Kadınların Katılımcı Mizah ortalamasının erkeklerle göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutların anlamlılık değeri ( $p$  değeri)  $\alpha = 0.05$  yanılma düzeyinden büyük olduğu için bu alt boyutlardaki ortalamalar cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

“KGM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-0.257$ ;  $p>0.05$ ). “KM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. ( $t=2.201$ ;  $p=0.029<0.05$ ). “KYM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-1.205$ ;  $p>0.05$ ). “SM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-1.205$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 5: PÇÖ Alt Boyutları ile Cinsiyet Değişkeni İçin Yapılan Bağımsız 2 Örneklem t-Testi Sonuçları**

Boyut	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						T	sd	p
Acelecı Yaklaşım	Kadın	53	35.09	5.49	.75	0.334	137	0.739
	Erkek	86	34.80	4.19	.45			
Düşünen Yaklaşım	Kadın	53	12.60	5.43	.74	-2.784	137	0.006
	Erkek	86	15.26	5.50	.59			
Kaçıngan Yaklaşım	Kadın	53	10.20	4.33	.59	-.345	137	0.731
	Erkek	86	10.47	4.55	.49			
Değerlendirici Yaklaşım	Kadın	53	8.43	3.04	.41	-1.245	137	0.215
	Erkek	86	9.13	3.36	.36			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Kadın	53	17.01	5.41	.74	-1.198	137	0.233
	Erkek	86	18.19	5.76	.62			
Planlı Yaklaşım	Kadın	53	10.73	4.10	.56	-1.350	137	0.179
	Erkek	86	11,82	4,91	,52			

Tablo 5’te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların Problem Çözme Ölçeği (PÇÖ) alt boyutlarındaki ortalamaların cinsiyete göre değişip değişmediğini tespit etmek için bağımsız 2 örneklem testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre % 95 anlam düzeyinde sadece Düşünen Yaklaşım alt boyutunun cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu

alt boyuttaki anlamlılık değeri ( $(p = 0.006) < (\alpha = 0.05)$ ) olduğu için cinsiyet bu boyutta etkilidir ve erkeklerin Düşünen Yaklaşım ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Buna göre hipotez 2 (H2) sadece düşünen yaklaşım alt boyutu için kabul edilmiştir. Diğer alt boyutların anlamlılık değeri ( $p$  değeri)  $\alpha = 0.05$  yanılma düzeyinden büyük olduğu için bu alt boyutlardaki ortalamalar cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

“Acelecı Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=0.334$ ;  $p>0.05$ ). “Düşünen Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. ( $t=-2.784$ ;  $p=0.06<0.05$ ). “Kaçıngan Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-0.345$ ;  $p>0.05$ ). “Değerlendirici Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-1.245$ ;  $p>0.05$ ). “Kendine Güvenli Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-1.198$ ;  $p>0.05$ ). “Planlı Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ( $t=-1.350$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 6: MTÖ Alt Boyutları ile Kurum Değişkeni İçin Yapılan Bağımsız 2 Örneklem t-Testi Sonuçları**

Boyut	Kurum	N	$\bar{X}$	S	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Kendini Geliştirici Mizah	Kamu	61	30,91	8,48	1,08	-1,418	137	0,159
	Özel	78	32,79	7,11	,805			
Katılımcı Mizah	Kamu	61	34,44	8,38	1,073	-,501	137	0,617
	Özel	78	35,17	8,76	,992			
Kendini Yıkıcı Mizah	Kamu	61	25,98	7,58	,971	-,554	137	0,580
	Özel	78	26,64	6,38	,723			
Saldırgan Mizah	Kamu	61	26,47	7,07	,906	-,325	137	0,746
	Özel	78	26,85	6,776	,767			

Tablo 6’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların Mizah Tarzı Ölçeği (MTÖ) alt boyutlarındaki ortalamaların kuruma göre değişip değişmediğini tespit etmek için bağımsız 2 örneklem testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre % 95 anlam düzeyinde tüm alt boyutların anlamlılık değeri (p değeri)  $\alpha = 0.05$  yanılma düzeyinden büyük olduğu için tüm alt boyutlardaki ortalamalar kuruma göre farklılık göstermemektedir.

“KGM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. (t=-1.148; p>0.05). “KM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. (t=-0.501; p>0.05). “KYM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. (t=-0.554; p>0.05). “SM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. (t=-0.325; p>0.05). Bu bağlamda hipotez 3 (H3) reddedilmiştir. Dolayısı ile Mizah tarzları ile kurum değişkeni arasında her hangi bir anlam farklılığı yoktur.

**Tablo 7: PÇÖ Alt Boyutları ile Kurum Değişkeni İçin Yapılan Bağımsız 2 Örneklem t-Testi Sonuçları**

Boyut	Kurum	N	$\bar{X}$	S	$Sh_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	sd	p
Aceleci Yaklaşım	Kamu	61	34,89	4,36	0,56	-,061	137	0,951
	Özel	78	34,94	5,02	0,57			
Düşünen Yaklaşım	Kamu	61	13,90	5,82	0,75	-,649	137	0,517
	Özel	78	14,53	5,46	0,62			
Kaçınan Yaklaşım	Kamu	61	10,11	4,53	0,58	-,605	137	0,546
	Özel	78	10,58	4,42	0,50			
Değerlendirici Yaklaşım	Kamu	61	9,07	3,10	0,40	,624	137	0,534
	Özel	78	8,72	3,38	0,38			
Kendine Güvenli Yaklaşım	Kamu	61	17,05	5,58	0,71	-1,294	137	0,198
	Özel	78	18,29	5,67	0,64			
Planlı Yaklaşım	Kamu	61	11,13	4,43	0,57	-,626	137	0,533
	Özel	78	11,63	4,81	0,55			

Tablo 7’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların Problem Çözme Ölçeği (PÇÖ) alt boyutlarındaki ortalamaların kuruma göre değişip değişmediğini tespit etmek için bağımsız 2 örneklem testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre % 95 anlam düzeyinde tüm alt boyutların anlamlılık değeri ( $p$  değeri)  $\alpha = 0.05$  yanılma düzeyinden büyük olduğu için tüm alt boyutlardaki ortalamalar kuruma göre farklılık göstermemektedir.

“Aceleci Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-0.061$ ;  $p>0.05$ ). “Düşünen Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-0.649$ ;  $p>0.05$ ). “Kaçınan Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-0.605$ ;  $p>0.05$ ). “Değerlendirici Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=0.624$ ;  $p>0.05$ ). “Kendine Güvenli Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-1.294$ ;  $p>0.05$ ). “Planlı Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $t=-0.626$ ;  $p>0.05$ ). Buna göre hipotez 4 (H4) reddedilmiştir.

Buna göre problem çözme yaklaşımları ile kamu ve özel sektör gibi farklı kurumlarda çalışanlar arasında her hangi bir anlam farklılığı tespit edilememiştir.

**Tablo 8: MTÖ Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

F, $\bar{X}$ ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
		N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Kendini Geliştirici Mizah	20 ye kadar	8	35,00	6,96	G. Arası	99,01	4	24,75	,403	0,807
	21-30	60	32,18	8,81	G. İçi	8240,86	134	61,49		
	31-40	43	31,53	7,70	Toplam	8339,88	138			
	41-50	27	31,25	5,63						
	51-60	1	33,00							
	Toplam	139	31,97	7,77						
Katılımcı Mizah	20 ye kadar	8	34,75	10,66	G. Arası	311,92	4	77,98	1,06	0,38
	21-30	60	36,45	9,22	G. İçi	9839,20	134	73,43		
	31-40	43	33,25	7,97	Toplam	10151,12	138			
	41-50	27	34,11	7,207						
	51-60	1	29,00							
	Toplam	139	34,85	8,57						
Kendini Yıkıcı Mizah	20 ye kadar	8	27,25	4,65	G. Arası	150,73	4	37,68	0,78	0,54
	21-30	60	27,13	7,07	G. İçi	6457,00	134	48,19		
	31-40	43	26,37	6,90	Toplam	6607,73	138			
	41-50	27	24,40	7,20						
	51-60	1	24,0000							
	Toplam	139	26,35	6,91						

Saldırgan Mizah	20 ye kadar	8	30,12	3,56	<b>G.Arası</b>	285,83	4	71,46	1,53	0,20
	21-30	60	27,61	7,230	<b>G. İçi</b>	6261,87	134	46,73		
	31-40	43	26,09	6,75	Toplam	6547,70	138			
	41-50	27	24,74	6,72						
	51-60	1	22,00							
	Toplam	139	26,69	6,88						

Tablo 8’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların Mizah Tarzı Ölçeği (MTÖ) alt boyutlarındaki ortalamaların yaş gruplarına göre değişip değişmediğini tespit etmek için tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre % 95 anlam düzeyinde tüm alt boyutların anlamlılık değeri ( $p$  değeri)  $\alpha = 0.05$  yanılma düzeyinden büyük olduğu için tüm alt boyutlardaki ortalamalar yaş gruplarına göre farklılık göstermemektedir.

“KGM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=0.403$ ;  $p>0.05$ ). “KM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=1.06$ ;  $p>0.05$ ). “KYM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=0.78$ ;  $p>0.05$ ). “SM” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=1.53$ ;  $p>0.05$ ). Bu doğrultuda hipotez 5 (H5) reddedilmiştir.

Mizah tarzları alt boyutu ortalamasının yaş gruplarına göre değişip değişmediğini tespit etmek için Varyans Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında her hangi bir anlam düzeyi ortaya çıkmamıştır.

**Tablo 9: PÇÖ Alt Boyutları ile Yaş Değişkeni İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

F, $\bar{X}$ ve SS Değerleri					ANOVA Sonuçları					
		N	$\bar{X}$	SS	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Aceleci Yaklaşım	20 ye kadar	8	33,75	4,891	<b>G. Arası</b>	69,64	4	17,41	0,78	0,54
	21-30	59	34,38	5,35	<b>G. İçi</b>	2985,32	133	22,45		
	31-40	43	35,79	4,25	Toplam	3054,96	137			
	41-50	27	34,88	3,886						
	51-60	1	38,00							
	Toplam	139	31,97	7,77						
Düşünen Yaklaşım	20 ye kadar	8	16,25	5,44	<b>G. Arası</b>	495,95	4	123,99	4,32	0,00
	21-30	60	12,60	5,428	<b>G. İçi</b>	3850,24	134	28,73		
	31-40	43	16,76	5,154	Toplam	4346,19	138			
	41-50	27	13,44	5,507						
	51-60	1	11,00							
	Toplam	139	14,25	5,611						
Kaçınan Yaklaşım	20 ye kadar	8	13,75	5,01	<b>G.Arası</b>	127,02	4	31,75	1,63	0,17
	21-30	60	9,95	4,65	<b>G. İçi</b>	2617,53	134	19,53		
	31-40	43	10,19	3,42	Toplam	2744,55	138			
	41-50	27	10,78	5,09						
	51-60	1	6,00							
	Toplam	139	10,37	4,46						

Değerlendirici Yaklaşım	20 ye kadar	8	10,25	4,27	G. Arası	51,64	4	12,91	1,23	0,30
	21-30	60	8,62	3,42	G. İçi	1408,03	134	10,51		
	31-40	43	9,37	3,08	Toplam	1459,67	138			
	41-50	27	8,37	2,72						
	51-60	1	5,00							
	Toplam	139	8,87	3,25						
Kendine Güvenli Yaklaşım	20 ye kadar	8	20,63	5,10	G. Arası	171,63	4	42,91	1,36	0,25
	21-30	60	17,12	5,97	G. İçi	4224,56	134	31,53		
	31-40	43	18,72	5,13	Toplam	4396,19	138			
	41-50	27	16,93	5,67						
	51-60	1	13,00							
	Toplam	139	17,75	5,64						
Planlı Yaklaşım	20 ye kadar	8	12,75	5,37	G. Arası	123,10	4	30,77	1,45	0,22
	21-30	60	11,20	4,69	G. İçi	2844,53	134	21,23		
	31-40	43	12,42	4,61	Toplam	2967,63	138			
	41-50	27	9,96	4,18						
	51-60	1	9,00							
	Toplam	139	11,41	4,64						

Tablo 9’da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan çalışanların Problem Çözme Ölçeği (PÇÖ) alt boyutlarındaki ortalamaların yaş gruplarına göre değişip değişmediğini tespit etmek için tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre % 95 anlam düzeyinde sadece Düşünen Yaklaşım alt boyutunun yaş gruplarına göre etkilendiği tespit edilmiştir. Bu alt boyuttaki anlamlılık değeri ( $(p = 0.00) < (\alpha = 0.05)$ ) olduğu için cinsiyet bu boyutta etkilidir ve Düşünen Yaklaşım ortalamasını büyükten küçüğe doğru sıralandığına en yüksek Düşünen Yaklaşım ortalaması “31-40” yaş arasında; daha sonra sırasıyla “20’ye kadar” yaş grubu, “41-50” yaş grubu ve en düşük Düşünen Yaklaşım ortalaması “51-60” yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Buna göre hipotez 6 (H6) sadece düşünen yaklaşım alt boyutu için kabul edilmiştir. Diğer alt boyutların anlamlılık değeri ( $p$  değeri)  $\alpha = 0.05$  yanılma düzeyinden büyük olduğu için bu alt boyutlardaki ortalamalar yaş grubuna göre farklılık göstermemektedir.

“Aceleci Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=0.78$ ;  $p>0.05$ ). “Düşünen Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur. ( $F=4.32$ ;  $p=0.00<0.05$ ). “Kaçıngan Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=1.63$ ;  $p>0.05$ ).

“Değerlendirici Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=1.23$ ;  $p>0.05$ ). “Kendine Güvenli Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=1.36$ ;  $p>0.05$ ). “Planlı Yaklaşım” grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır. ( $F=1.45$ ;  $p>0.05$ ).

Problem çözme becerile ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı tespit edilmesi için yapılan analiz sonucunda sadece düşünen yaklaşım ile yaş grupları arasında etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### Sonuç ve Değerlendirme

Büro personeli, genellikle kamu ve özel sektör kuruluşlarının yönetim kademelerinde görev yapmaktadır. Bu açıdan, günümüz rekabet ortamında karşılaştıkları problemlere mantıklı çözümler üretebilme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir. Bunun yanısıra, iş ortamında

hayattan kopmamak ve canlı kalabilmek için mizahı da kullanmaları onlar için bir diğer temel özelliktir. Fakat mizah tarzları ve problem çözme becerileri kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu kişinin cinsiyet, yaş ve çalıştığı kuruma göre değişebilir. Yapılan çalışma ile de büro çalışanlarının mizah tarzları ve problem çözme becerileri algısı, onların demografik özelliklerine göre değişip değişmediği araştırılmaya çalışılmıştır.

Mizah tarzları ölçeği alt boyutları ortalama puan durumuna göre, yaş durumlarına göre incelendiğinde aralarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde Yılmaz (2011) tarafından yapılan araştırmada da “Kendini Geliştirici Mizah” hariç herhangi bir anlamlı fark bulunamamıştır.

Mizah Tarzları Ölçeği alt boyutlarındaki ortalamaların cinsiyete göre değişip değişmediği ölçüldüğünde, sadece katılımcı mizah alt boyutunun cinsiyete göre etkilendiği görülmüştür. Burada kadınların “Katılımcı Mizah” tarzlarının, erkeklerinkine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Problem Çözme Ölçeği (PÇÖ) alt boyutlarındaki ortalamaların cinsiyete göre değişip değişmediğini tespit etmek için yapılan test sonucunda “Düşünen Yaklaşım” alt boyutunun da anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır. Erkeklerin “Düşünen Yaklaşım” ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Problem Çözme Ölçeği'nin alt boyutlarının ortalamaların cinsiyete göre değişip değişmediği incelendiğinde ise sadece “Düşünen Yaklaşım” alt boyutunda bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada elde edilen diğer bulgulara bakıldığında Mizah Tarzları Ölçeği'nin alt boyutlarındaki ortalamalar yaş gruplarına göre farklılık göstermemiştir. Problem Çözme Ölçeği'nin alt boyutlarındaki ortalamaların yaş gruplarına göre değişikliği ortaya çıkarmak için yapılan Varyans Analizi testinde, sadece Düşünen Yaklaşım alt boyutunun yaş gruplarına göre etkilendiği sonucu elde edilmiştir.

Mizah tarzları ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesine ilişkin yapılan çalışmada, katılımcı mizahın cinsiyete göre ortalamasında kadınların erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Problem çözme ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyete göre ortalamalarında erkeklerin Düşünen Yaklaşım ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Günümüz iş ortamlarında bilgisayar, cep telefonu, tablet, internet, sosyal medya ve diğer iletişim araçları vasıtasıyla büro çalışanları insanlarla yoğun iletişim kuran personel durumundadır. Onların bu çalışma performansında beklenen kalite standartları düzeyinde iş üretmeleri için problem çözme becerilerinin etkin kullanımı büyük önem arz etmektedir. Bununla birlikte çalışanlarda ortaya çıkan tükenmişliğin giderilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi için de çalışanların mizah duygularının geliştirilmesi gerekmektedir.

Etkili problem çözme becerileri kişilerarası iletişimi olumlu yönde etkilemektedir. Büro çalışanlarının bu olumlu etkiyi sosyal çevre ve iş ortamlarına da aktaracağı düşünülmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar büro personelinin mizah tarzları ve problem çözme becerileri hakkındaki düşüncelerinden hareketle iş ortamında sorunların, aksaklıkların daha hızlı giderilmesi ve kalitenin artması için kullanılabilir. Mizah tarzları ve problem çözme becerilerinin olumsuz veya yapıcı olmayan yönleri üzerinde durularak onların iyileştirilmesi sonucu, çalışanlar işletmeye daha fazla katkı sağlayabilir.

Büro personelinin problem çözmeye mizahtan yararlanması aynı zamanda iyi motive edilmelerine ve kendilerini gerçekleştirme imkanlarının sağlanmasına da bağlıdır. Kendini gerçekleştirmiş, ihtiyaçlarını bilen ve motive edilmiş büro personeli; problemleri gerçekçi bir şekilde algılayabilir ve olayları yalın bir şekilde yorumlayabilir. Maslow'un da değindiği gibi (1970, 159); kendini gerçekleştirmiş kişiler, diğer insanların çelişki ve hatalarını daha bir toleranslı ve mizahla karşılarlar. Şakayı kaldırırılar ve buna yönelik olumlu bir tutum sergilerler. Kaliteli ve rahatsızlık vermeyen bir mizah anlayışına sahiptirler.



Dolayısıyla iyi bir yönetici; ofis ortamında daha verimli, daha istekli ve daha sorunsuz personel profili ile çalışmak istiyorsa; çalışanlarına kendilerini gerçekleştirme imkanı tanımalı ve onları bu şekilde motive etme yoluna gitmelidir. Motive edilmiş personel, problemlerden kendini soyutlayarak algılayabilir ve ofis ortamında karşılaştığı sorunlara mizahi bir yolla yaklaşabilir. Kınayıcı olmayan çözümleyici bir tavır sergileyebilirler.

Problem çözme becerileri ve mizah tarzları gelişmiş bir personel, işletmenin en büyük kazanımıdır. Çünkü bu tip çalışanlar iş odaklıdırlar, dürüsttüler, verimlidirler ve birlikte çalışmayı bilirler. Sorun üretmeye değil sorun çözmeye yöneliktirler. Her işletmenin arzu ettiği bu tür çalışanların varlığının işletmelerin ve yöneticilerin tutumuna bağlı olduğu unutulmamalıdır.

Büro çalışanlarının problem çözme becerilerinin ve mizah tarzlarının gelişmesi için, çalışanlar, iletişim ve kişisel gelişim alanında kitap okuyabilirler, yöneticiler çalışanlara çeşitli seminer programları düzenleyebilirler, uzman ve tecrübeli insan görüşünden yararlanabilirler. Ayrıca hayat boyu eğitim, mesleki eğitim ve uzaktan eğitim programlarından faydalanabilirler.

## KAYNAKÇA

- Apaydın, M. (2007). Tanzimat'tan Sonra Mizah ve Hiciv. Türk Edebiyatı Tarihi, İstanbul: Kültür Bakanlığı, Cilt: 3, 323-340.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mizah Tarzları. Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 1-8.
- Başaran, İ. (1996). *Eğitim Yönetimi*.: Ankara, Pegem Yayınevi.
- Cavanaugh, R. (2002). "An Analysis Of The Relationship Between" Humor Styles And Perceived, Unpublished Doctoral Dissertation. Quality Of Life Among University Faculty UMI Dissertation Information Service, Southern Illinois University Carbondale
- Cüceloğlu, D. (2009). *Yeniden İnsan İnsana* (39 b.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çırak, Y. (2010). *Öğrenmenin Doğası ve Temel Kavramları*. A. Kaya içinde, Eğitim Psikolojisi (4 b., s. 219-246). Ankara: Pegem Akademi.
- Eşiğül, E. (2002). Cumhuriyet Dönemi Mizahı Üzerinde Değerlendirmeli Bir Bibliyografya Çalışması. Ege Üniversitesi, 1-154.
- Fırlar, F.B., ve Çelik, M. (2010). Gazete Reklamlarında Mizah: Türk Mizah Reklamlarına İlişkin Tarihsel Bir Analiz. Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 12, 164-177.
- Gelbal, S. (1991). Problem Çözme. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 6. 167-173.
- Güney, S. (2009). *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güvenç, A. Ö. (2011). Dede Korkut Kitabı'nda Mizah. Türkiye Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 46, 157-180.
- Kahraman, F. (2008). *Ergenlerde Arkadaşlık İlişkisi İle Mizah Duygusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karip, E. (2010). *Çatışma Yönetimi* (4 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Kaya, Y. (1979). *Eğitim Yönetimi - Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara
- Koç, B., Terzi, Y., ve Gül, A. (2015). Üniversite Öğrencilerinin İletişim Becerileri İle Kişilerarası Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 369-390.
- Koçer, H., Eskidemir, S., ve Özbek, T. (2012). 6 Yaş Çocuklarının Mizahi Tepkilerinin Paul E. McGhee'nin Mizah Gelişim Evrelerine Göre incelenmesi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları, Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 4, 82-93.
- Köknel, Ö. (2005). *İnsanı Anlamak*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Koroğlu, E. (2011). *Bilişsel-Davranışsal Psikoterapiler* (2 b.). Ankara: HYB Yayıncılık.
- Liu, K. W. (2012). Humor Styles, Self-Esteem and Subjective Happiness. Discovery-SS Student E-Journal 1 , 21-41.

- Lynch, O. H. (2002). Humorous Communication: Finding a Place for Humor in Communication research. *Communication theory*, cilt: 12, sayı: 4, 423-445.
- Manning, K. (2002), *Lighten Up! An Analysis Of The Role Of Humor As An Instructional Practice In The Urban And Culturally Diverse. Middle School Classroom*, Unpublished Doctoral Dissertation, UMI Dissertation Information Service, Cleveland State University,
- Martin, R.A., Kuiper, N. A., Olinger, J.L., ve Dance, K. A. (1993). Humor, Coping With Stress, Self-Concept and Psychological Well-Being. *Humor: International Journal Of Humor Research*, Cilt 6, Sayı 1, 89-104.
- Martin, R.A., Puhlik-Doris, G. Larsen ve diğerleri. (2003). Individual Differences In Uses Of Humor And Their Relation To Psychological Wellbeing: Development Of The Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37/1, 48-75.
- Maslow, A. H., (1970). *Motivation and Personality*. Hatper end Row Publishers Second Edition, USA.
- Nesin, A. (2001). *Cumhuriyet Dönemi Türk Mizahı*. İstanbul: Adam Yayınları.
- Oruç, Ş. (2010). Sosyal Bilgiler Öğretiminde Mizah Kullanımının Öğrencilerin Akademik Başarılarının ve Tutumlarına Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 56-73.
- Otrar, M., ve Fındıklı, E. B. (2014). Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzları İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39, 145-157.
- Öngören, F. (1998). *Türk Mizahı*. İstanbul: İş Bankası Yayınları.
- Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z. ve Reçepoğlu, E., (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları İle Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişki, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt: 17, Sayı: 3, 405-428.
- Sanders, B. (2001). *Kahramanın Zaferi*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Smith W J, Harrington K. V., ve Neck C. P (2000) Resolving Conflict With Humour In a Diversity Context *Jorurnal Of Managerial Psychology*; 15(6): 606-625.
- Soyaldın, S. Z. (2007). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Öfke ve İfade Tarzları İle Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Susa, A. (2002). *Humor Type, Orgnizational Climate And Outcomes; The Shortest Distance Between An Organizations Enöironment And The Bottom Line is Laughter*. Unpublished Doctoral Dissertation, UMI Dissertation Information Service, University Of Nebraska.
- Şenol, B. (2013). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaratıcılık Davranışları ve Mizah Anlayışları*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Taşçı, S. (2005). Hemşirelikte Problem Çözme Süreci. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, Ek Sayı: Hemşirelik Özel Sayısı, 73-78.
- Traş, Z., Arslan, Ç., ve Taş, A. M. (2011). Öğretmen Adaylarında Mizah Tarzları, Problem Çözme ve Benlik Saygısının İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 716-732.

- Tutar, H., Altınöz, M., ve Aygen, S. (2005). *Sekreterlik Bilgisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uçkun, S., ve Barış Demir, A. Y. (2015). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Öğrencilerinin İletişim Becerilerinin İncelenmesi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 376-386.
- Ülgen, G. (2004). *Kavram Geliştirme* (4 b.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- W., D. L. (1992). The Situational Mumor Response Questionnaire (SHRQ) as a Test of Sense of Humor: A Validity Study in the Field of Humor Appereciation. *Personality and Individual Differences*, X, 13, 1149-1152.
- Yardımcı, İ. (2010). Mizah Kavramı ve Sanattaki Yeri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, 1-41.
- Yaşar, F. Ö. (2010). Mizahta Uyumsuzluk Kuramı Bağlamında Tekerlemeler, *Journal of Word of Turks*, Cilt: 2, Sayı: 1,49-57.
- Yerlikaya, E. E. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları İle Algılanan Stres, Kaygı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Yerlikaya, E. E. (2003). Mizah Tarzları Ölçeği (The Humor Styles Questionnaire) Uyarlama Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yerlikaya, N. (2007). *Lise Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yılmaz, K. (2011). Okul Yöneticilerinin Mizah Tarzlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 1, 31-44.