

## Eğitim Yönetiminde Mizah Tarzı ve İş Doyumunu İlişkisi

DOI: 10.26466/opus.392902

\*

Nedim Teker\* - Mustafa Çelikten\*\* - Fatma Halavuk\*\*\*

\* Öğretmen, Kartal Orta Okulu Kartal/İstanbul

E-Posta: [nedimteker@hotmail.com](mailto:nedimteker@hotmail.com) ORCID: [0000-0002-2605-4344](https://orcid.org/0000-0002-2605-4344)

\*Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Melikgazi / Kayseri / Türkiye

E-Posta: [celikten@erciyes.edu.tr](mailto:celikten@erciyes.edu.tr) ORCID: [0000-0001-7966-3912](https://orcid.org/0000-0001-7966-3912)

\*Doktora Öğr., Yakın Doğu Üniversitesi, sosyal Bilimler Enstitüsü, KKTC

E-Posta: [ffhalavuk@hotmail.com](mailto:ffhalavuk@hotmail.com) ORCID: [0000-0002-3159-2892](https://orcid.org/0000-0002-3159-2892)

### Öz

*Bu çalışmanın amacı eğitim yöneticilerinin ait oldukları mizah tarzları ile (kendini geliştirici mizah, katılımcı mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah) iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bilim insanları tarafından yapılan araştırmalarda, mizahın birbirinden farklı ama birbirini tamamlayan pek çok tanımı yapılmıştır. Genel olarak mizahın ne olduğuna dair çalışmalar yapanlar, gülmenin sanatlı şeklinin mizah olduğu sonucuna varmışlardır. Tamamen insan merkezli olan mizah sanatı, doğal olarak insanların ilgisini çekmiş ve araştırmalara konu olmuştur. Bu alanda eser verenler, en eski çağlardan başlayarak mizah kavramıyla ilgilenmiş; bu kavrama gerçekçi, metafizik, edebi, ruhbilimsel veya mantıksal açılardan bakarak farklı tanımlamalar yapmaya çalışmışlardır. İş doyumunu ise çalışanın işine karşı olan memnuniyet duygusudur. Başka bir deyişle çalışanların işlerinden duydukları hoşnutsuzluk veya hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının yanında aynı zamanda işlerine ve çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri duyguların ortak bir belirtisidir. Bir iş yerindeki koşulların bozuk olduğunun en önemli göstergesi iş doyumunun düşük olmasıdır. Çalışanların bütün ihtiyaçları giderildiğinde bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı ortaya çıkar ki bu da ihtiyaçlar hiyerarşisinin en son basamağıdır. Çalışanın kendi kendisine yeterli olup potansiyelinin farkında olması onu başarılı ve yaratıcı kılacaktır. Bu da çalışanın kendini gerçekleştirmesini sağlayıp tam bir iş tatminini de beraberinde getirecektir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılığı belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar da yöneticiler arasında ki en yüksek iş doyumunu 60 yaşından yüksek olan yöneticilerde, en düşük iş doyumunu ise 30 yaşından küçük olan yöneticilerde, erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Mizah, İş doyumunu, Eğitim Yöneticisi

## Humor Style and Job Satisfaction in Educational Administration

\*

### Abstract

*The purpose of this study is to examine the relationship between the humor styles of the intended training managers (self-promoting humor, participative humor, self-destructive humor and aggressive humor) and job satisfaction. In researches done by the scientists, many different but complementary definitions of humor have been made. In general, those who have studied what humor is, have come to the conclusion that the art of smile is humorous. The art of humor, which is completely human-centered, naturally attracted people's attention and became a subject of research. Starting from the earliest times, those who gave work in this field were interested in the concept of humor; they have tried to make different definitions by looking at from realistic, metaphysical, literary, psychological, or logical aspects. Job satisfaction is the feeling of satisfaction with the employee's job. In other words, it is the satisfaction or dissatisfaction of the employees. Job satisfaction is a common manifestation of the feelings that besides the physical and mental health of workers it is at the same time the feelings they have developed against the institution they work with. The most important indicator of the improper conditions of a work place is that the job satisfaction is low. When all the needs of the employees are eliminated, the need for self-fulfillment of the individual arises, which is the last step in the hierarchy of needs. The employee's self-sufficiency and awareness of the potential will make him successful and creative. This will enable the employee to realize himself / herself and bring a complete job satisfaction. The studies conducted in order to determine the job satisfaction and the organizational commitment indicated that the highest job satisfaction among managers is in managers who are over 60 years old and the lowest job satisfaction is in managers who are less than 30 years old, the job satisfaction of male managers is higher than female managers.*

**Keywords:** *Humor, Job satisfaction, Education Manager.*

## Giriş

Mizah, Platon'dan başlayarak yüzyıllar boyu felsefe, edebiyat, toplumbilim, insanbilim, ruhbilim gibi çeşitli bilim dallarının ilgisini çeken bir kavram olmuştur. Mizahın ana konusunun insan olduğu ve insanın olduğu her yerde de mizah olduğu fikrinden hareketle insanlık tarihine bakıldığında, insanlığın bu uzun tarihi boyunca ne zaman başladığı kestirilememektedir. Bilim adamları tarafından yapılan araştırmalarda mizahın birbirinden farklı ama birbirini tamamlayan pek çok tanımı yapılmıştır. Genel olarak mizahın ne olduğuna dair çalışmalar yapan filozoflar ve bilim adamları, gülmenin sanatlı şeklinin mizah olduğu sonucuna varmışlardır. Tamamen insan merkezli olan mizah sanatı, doğal olarak insanların ilgisini çekmiş ve araştırmalara konu olmuştur. Yazarlar ve filozoflar, en eski çağlardan başlayarak mizah kavramıyla ilgilenmiş; bu kavrama gerçekçi, metafizik, edebî, ruhbilimsel veya mantıksal açılardan bakarak farklı tanımlamalar yapmaya çalışmışlardır.

Mizah kavramı; güldürmek, eğlendirmek, alay etmek, iğnelemek, dokundurmak, yermek, bam teline basmak gibi anlamlara gelmektedir. Mizah kavramını, yergi ve taşlamayı da içine alan geniş bir perspektifle düşünmek gerekir. Bundan dolayı mizah edebiyatımızın zenginliğini ifade eden, aralarındaki anlam farklılıklarına rağmen, geçmişte ve bugün de dilimizde kullanılan: şaka, alay, fıkra, latife, nükte, hiciv, hezliyat, zevkiyat, mutayebat, şathiyat kelimeleri mizah kavramının içinde değerlendirilmiştir.

Her milletin kendine özgü bir mizah anlayışı olduğu için herhangi bir milletin gülünç bulduğu bir durumu, bir başka millet gülünç bulmayabilir. Aynı toplumun tarih içinde ki güldüğü unsurlar da farklılıklar gösterebilir. İnsanların mizah anlayışlarındaki bu farklılıklar yaşanan olaylardan, ekonomik ve sosyal yapıdaki değişimlerden, insanların eğitim düzeylerinin, sosyal sınıflarının, mesleklerinin ve cinsiyetlerinin farklılıklarından kaynaklanmaktadır (Morreall, 1997: 91-93). Farklı toplumların güldükleri ortak unsurlar, durumlar ve olaylar olsa da bu toplumların veya milletlerin kendilerine özgü fıkraları ve karikatürleri incelendiğinde, kendi yaşantılarındaki unsurlara daha çok güldükleri tespit edilmiştir. Bundan dolayı milletlerin kendi oluşturdukları unsur ve özelliklere gülme anlayışlarının etrafında, bazı milli ve mahallî mizah tipleri ortaya

çıkıştır. Türk fıkralarının milli tipleri de Nasrettin Hoca, İncili Çavuş, Bekri Mustafa, Bektaş vb. gibi tiplerdir (Yücebaş, 2004: 11).

Mizah kavramı 20. yüzyılda, dar anlamını yitirip gülme ile ilgili tüm fenomenleri kapsayan bir anlama bürünmüştür. Böylece mizah her tür gülmeye, şakaya, televizyonda yayınlanan durum komedilerine, politik yergiye ve dalga geçmeye değinmek için kullanılan bir kavrama dönüşmüştür. Bu şekliyle mizah, olumlu ve yararlı olabileceği gibi saldırgan, düşmanca ve zararlı da olabilecektir (akt: Yerlikaya, 2003).

## Genel Mizah Kuramları

Günümüze değin birçok mizah kuramları sınıflandırması yapılmıştır. Bu kuramlar birçok yönüyle birbirine benzemekle birlikte farklı sınıflandırmalar altında literatürde yer almıştır. Benzer özelliklere sahip bazı sınıflandırmalar şu şekildedir. Mosak (1987: 32)'a göre mizah kuramları sınıflandırması;

- Kötüleme, aşağılama ile bağlantılı mizah kuramları
- Uyuşmazlık ile bağlantılı mizah kuramları
- Rahatlama ile bağlantılı mizah kuramlarıdır.
- Blythe (1999: 2)'e göre mizah kuramları sınıflandırması;
- Bilişsel algı kuramları
- Sosyal davranış kuramları ©Psikanalitik kuramlardır.
- Öznlü (1999: 13)'nün mizah kuramları sınıflandırması;
- Üstünlük Kuramı,
- Uyuşmazlık Kuramı,
- Psikoanalitik Kuram,
- Kavrama Kuramı.

Mizah kuramlarına ilişkin yapılan bu sınıflandırmaların haricinde farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte literatürde sıkça yer verilmiş olan Üstünlük Kuramı, Uyuşmazlık Kuramı, Psikanalitik Kuram ve Rahatlama Kuramı olmak üzere dört temel sınıflandırmayı değerlendireceğiz.

## Üstünlük Kuramları

Platona göre insanın kendisini bilmemesi insanı gülünç duruma düşürür. Gülünç kişi ise insanlara kendisini olduğundan daha akıllı, daha

zengin ve daha namuslu olduğunu göstermeye çalışarak komik olduğunu düşündürtmeye çalışan kişidir. Platon gülmede dikkatimiz, insanların kusurlarına yöneldiğini, bu kusurların bazılarının zamanla gülen kişiye de geçebildiğini düşündüğü için gülmeyi ahlak bozucu olarak görür ve gülmenin kısıtlanmasını ister. Aristoteles'te gülmenin alaya almanın bir türü olması hususunda Platon'la aynı fikirdedir. Gülerken ilgimiz aşağılık olan şeye dönük olduğu için gülmenin erdemli bir yaşamla uyuşmayacağını savunur. Bunun yanında insanın şakacı tutumunun insanı önemli şeylere karşı ciddiyetten uzak bir tavır takınmasına neden olacağı için kişinin karakterine zarar verebileceğini söyler (Morreal, 1997: 8).

Üstünlük kuramı Platon ve Aristoteles'in görüşleri baz alınarak birçok bilim adamı tarafından geliştirilmiştir. Bu bilim adamlarından Hobbes, insanın yaşadığı sürece bir güç arzusu içinde olduğunu belirterek, kazandığı zaferlerin onda gülmeye neden olduğunu söyler. İnsan daha önce kendisinin taşıdığı zayıflıklarla karşılaştığında içini ani bir yücelik duygusu kaplar. Gülme bireyin kendisini bir başkasından veya daha önce kendisinde bulunan kötü bir durumdan daha iyi görmesi sebebiyle bir çeşit kendini kutlamadır. Fakat Hobbes de Platon ve Aristoteles gibi gülmenin kişinin karakterine zararlı olabileceğini düşünür (akt: Morreal, 1997: 10). Çiçero (1841) uyuşmazlık ve üstünlük yaklaşımlarının bileşiminden ortaya çıkan bir kuramdan söz etmiştir. İnsanın beklentileri kendi hatasından dolayı hayal kırıklığıyla sonuçlandığında, insan düşüğü duruma ve kendi hatasına gülmektedir. Çiçero'ya göre insan kendisini küçük görmekte ve engellenen beklentilerinin sonuçlarına gülmektedir (akt. Eastman, 1972). Bergson göre ise; gülme dolaylı bir yolla kişiyi utandırarak dıştan bir düzeltme amacı taşır. Toplum direk bir cezalandırma tehdidi olmamakla birlikte bireyin üzerinde bir aşağılama ihtimalinin ağırlığını hissettirir. Mizahın üstlendiğı görev bu olmalıdır. Bir rakibe karşı üstünlük sağlamakla veya onu rahatsız etmekle, insanın ani bir üstünlük elde ettiğı her durumda görülebileceğini belirtmiştir (akt. Koestler, 1997: 15).

## Rahatlama Kuramları

Rahatlama kuramı, fizyolojik kuramla benzerlik göstermekle birlikte daha çok, gülmenin kendine özgü fiziksel biçimlere girme nedenleri üzerinde durulmuştur (Morreal, 1997). Bu kuram Shaftesbury'nin Nükte ve Mizahın Özgürlüğü adlı makalesinde geçer. Shaftesbury doğal ve rahat bir ruh haline sahip olan açık yürekli insanların bir kısıtlama veya engelle karşılaştıklarında, içine düştükleri sıkıntılı durumdan kurtulmak için farklı hareket alanları arayacaklarını ve taşlama, öykünme veya soyutlukla kendilerini gösterme çabası içerisinde olarak, içinde buldukları durumdan hoşnut olup, üzerlerinde ki baskılardan öç almış olacaktadırlar. Hobbes'in gülme hakkındaki düşünceleriyle de örtüşen bu açıklama, özellikle baskıdan kurtulmanın vermiş olduğu rahatlama odaklanmıştır (akt. Morreal, 1997: 32).

Rahatlama kuramının bir diğer önemli temsilcisi ise Spencer (1911)'dir. Spencer'a göre gülme, duygusal enerjinin sıradan boşalma yöntemlerinden farklılık arz eder. Gülme eyleminin başlangıcında ortaya çıkan kassal hareketler, diğer duygulanımların ilk evrelerinde ortaya çıkan kassal hareketlerden farklılık gösterir. Gülmede başka bir şeye dönüşmeyen kassal hareketler meydana gelir. Gülme insanı tehlikeli bir durumdan kurtarmadığı gibi kavga veya başka bir duruma da neden olmaz. Spencer gülmenin herhangi bir dayanağı olmadan yapılan bedensel hareketlerin sadece sinirsel enerjinin boşalmasına hizmet ettiğini belirtir. Spencer'ın gülme kuramı kendisinden sonraki birçok düşünürü konu bakımından etkilemiştir. Bunlardan biri olan John Dewey, gülmeyi tüm nefes alma ve sesle ilgili olan organlarda ortaya çıkan sinirlerin aniden boşalması olarak tanımlamıştır (akt. Morreal, 1997: 38-39).

Freud sıradan ciddi anlarımızda ruhsal enerjimizi cinsel ve saldırgan düşüncelerimizi bastırmak için kullandığımızı söyler. Fakat şaka yaparken bu düşünce ve duygularımız apaçık ortaya çıkar ve artık gizlemeyi sürdüremeyiz. Baskı altında tutulan enerji açığa çıkıp gülme ile dışarı atılır. Spencer'in kuramında enerji herhangi bir duyguya istinaden ortaya çıkmış ve aniden gereksiz olmuş bir enerji iken, Freud'un kuramında bu enerji duyguları bastırmak için kullanılan enerjidir. Şaka yapılan kişi duygularını bastırmak için harcadığı enerjiyi gülmeye başlayarak bırakır. Gülen kişi bu enerji kadar güldüğünü söyleyebiliriz (Morreal, 1997: 46).

Rahatlama kuramına göre mizahın işlevi gerilim ve sıkıntılardan kurtulmak veya aşırı gerilimin boşalmasını sağlamaktır. Mizah toplumun baskılamaya çalıştığı birtakım tabuları ortaya çıkarır. Ağır gerilim içerisindeki kişilerde bu gerilimin kalkması onlarda bir gülme patlaması ortaya çıkarır. İşte bu gerilimi ortadan kaldıran şey rahatlama duygusudur (Güler ve Güler, 2010: 246).

### **Uyuşmazlık Kuramı**

Bu kurama göre öykünün mantıklı gidişindeki ani değişikliğin yarattığı uygunsuzluk gülmeye neden olur. Nesnelere, bu nesnelere özellikleri, olaylar vs. arasında belirli kalıpların olmasını beklediğimiz düzenli bir dünyada yaşıyoruz. İşte bu kalıplara uymayan bir durum ortaya çıktığında güleriz. Öykü başladığında zihnimiz ve vücudumuz neler olacağıyla ilgili bir öngörüye ve bununla ilgili bir beklentiye sahiptir. Bu beklenti veya sürecin doğal sonucu olarak algılanan durum, geçmiş deneyimlerimiz ve düşünce süreçlerimizle yönlendirilmektedir. Bunların yol açtığı doğal olan bir beklenti birden bire boşa çıkarsa bu uygunsuzluk bizi güldürür (Güler ve Güler, 2010:246). Uyuşmazlık kuramına dair ilk bilgilerimiz Antik Yunan Filozoflarından Aristoteles'e aittir. Aristoteles bu kuramı üstünlük kuramıyla uyuşmaması sebebiyle fazlaca irdelememiştir. Aristoteles dinleyicileri belli bir beklenti yaratarak akabinde beklenmedik bir şeyle vurmanın bir konuşmacı için iyi bir güldürme yöntemi olduğunu ifade etmiştir (Morreal,1997).

Kant'ın gülme kuramı ise sadece uyumsuzluğu içermeyip, duygusal boşalma düşüncesini de kapsamaktadır. Uyumsuzluk düşüncesi Kant'ın gülmeye dair düşüncelerinde merkezi bir rol oynar. Kant saçma bir şey olduğunda anlağın beklentisi boşa çıkacağından dolayı katılırcasına gülmeyi her şeyin başlatabileceğini belirtmiştir. Böyle bir durumda mizah duygulanımsal eğilimin saldırgan bir çözünümdür. Ani olarak olayın gidişinin gerektirdiği gibi değil de beynimizin başka bir bölümündeki ilgisiz bir sonuçla karşılaştırma durumuyla bağlantılıdır (Güler, Güler, 2010: 246). Schopenhauer'in uyumsuzluk kuramı Kant'ın kuramından biraz farklılık gösterir. Schopenhauer, bir kavramla doğası gereği genel olan ve tek, bireysel şeyleri o kavramın tıpatıp benzeşen anlık durumlarıymış gibi, rastgele bir araya toplayan o şeylerin kendisi

arasında bir uyumsuzluk bulunması gerektiğini belirtir. Gülmenin nedeni bir kavramla o kavram ilişkisi içerisinde düşünülen gerçek nesnelere arasındaki uyumsuzluğun aniden algılanması olup gülme bu uyumsuzluğun kendisidir (Morreal, 1997: 27-28).

Uyumsuzluk kuramının sınırlılıklarını fark eden ilk kuramcı James Beattie'dir. O yalnızca bazı gülme durumlarının uyumsuzluktan yararlanılarak açıklanabileceğini belirtmiştir. Beattie gülmeyi 'duygusal gülme' ve 'hayvansal gülme' olarak ikiye ayırır. Duygusal gülmeyi daima akla sunulmuş olan belli nesne veya düşüncelerin sonucunda heyecan yaratan duygudan veya doyumdan doğduğunu belirtmiştir. Mizahi gülme nedeni karmaşık bir nesne ya da bütün içindeki birleşmiş olan ve aklında bunun farkında olduğu iki ya da daha fazla uygunsuz ya da bağdaşmaz kısımlar veya koşullar olduğu söylenebilir (Morreal, 1997: 28-29). Beattie hayvansal gülmenin, hayvansal ruh olarak adlandırılan, bütünüyle maddesel olan nedenlerin işleyişinden kaynaklanan veya kaynaklanıyormuş gibi görünen bazı bedensel duygulardan ya da ani tepkilerden kaynaklandığını belirtmiştir. Bu tür gülme uyumsuzluğu algılayacak zihinsel kapasiteye sahip olmayan bebeklerde görülen bir gülmedir. Örneğin onların gıdıklama gibi bir uyarıcıya verdiği tepki gösterilebilir. Bu tür gülmeyi yetişkinlerde gıdıklama veya sevinç gibi durumlarda görebiliriz (Morreal, 1997: 29).

Uyuşmazlık kuramında gülme eyleminin gerçekleşmesinin birtakım koşulları vardır. Bu koşulların ilki, en az iki veya daha fazla tutarsız, uygunsuz, birbiriyle bağdaşmayan, aykırı kısım ve koşulun, karmaşık bir nesne veya bir bütün oluşturuyormuş gibi düşünülmesi veya zihnin onları kendine özgü bir biçimde, karşılıklı bir ilişki içinde görmesidir (Pavlos, 1996: 8). İkinci koşul ise sürpriz faktörüdür. Eğer beklenmeyen durum ortaya çıkmazsa gülme eylemi gerçekleşmez. Bir diğer koşul ise bireyin esprideki sürpriz koşuluna duyarlı olması ve beklenmedik olan durum ortaya çıktığında bir adım ileri giderek olup bitene anlam verme çabası içerisinde olmasıdır (Tozar, 2001: 71). Hazlitt, gülünebilir olanın öz itibarıyla aykırı yani uyuşmak olduğunu belirtirken; Kant gülmenin gergin bir bekleyişten sonra gelen ani bir hiçlikten sirayet eden etki olduğunu ifade etmiştir (Paulos, 2003). Bu kurama yapılan en önemli eleştiri tüm gülme eylemlerini açıklayabilecek kapsama sahip olmamasıdır. Yapılan tenkitlerle birlikte gülme eyleminin bağlamı göz önünde bulun-



durulduğunda kuramın işlerliğinin olduğu, fakat uyumsuzluk bağlamı içermeyen birçok gülme durumunun da olduğu ifade edilmiştir (Morreal, 1997).

### **Psikoanalitik Kuramı**

Freud 1927 yılında yayınlamış olduğu "Espriler ve Bilinçdışı ile İlişkileri" adlı kitabı ve 1928 yılında yayınladığı kısa bir makalesinde mizaha dair düşüncelerini ortaya koymuştur. Keith-Spigel (1972); Freud'un, espri, mizah ve komiklik adı altında üç çeşit gülme durumunu ele aldığını belirtir. Bu her üç gülme durumunda da kullanıldığı yere fazla gelmeye başlayan ruhsal enerji, gülme şeklini alarak açığa çıkar. Freud esprilerdeki hazzın ket vurmaya yönelik harcamanın tasarrufundan; komiklikteki hazzın düşünceye yönelik harcamanın tasarrufundan ve mizahta ki hazzın da duygulara yönelik harcamanın tasarrufundan ileri geldiğini belirtmiştir.

Zihinsel işleyişimizin her üç türünde de haz, bir tasarruftan kaynaklanmaktadır. Her üç gülme durumu da zihinsel etkinlikten, o etkinliğin gelişimi boyunca gerçekten yitirilmiş olan bir hazzı yeniden elde etmenin yöntemlerini temsil etme noktasında birleşmektedir. Bu araçlarla ulaşmak istediğimiz keyif, genelde, ruhsal işleyişimizi küçük bir enerji harcaması ile yürüttüğümüz bir yaşam döneminin ruh halinden- gülünçten habersiz olduğumuz, espri yeteneğimizin olmadığı ve yaşamımızda kendimizi mutlu hissetmek için mizaha gereksinme duymadığımız çocukluğumuzun ruh halinden- başka bir şey değildir (Freud, 1998: 265). Araştırmacılar, Freud'un bahsettiği espri, mizah ve komiklik sayesinde gülme şeklini alarak ortaya çıkan enerjinin ne tür bir enerji olduğunun, bu enerjinin nasıl ölçüleceğinin veya en azından nasıl belirleneceğinin açıklığa kavuşturulamamasından dolayı bu kuramı eleştirmişlerdir (Morreal, 1997).

### **Mizah Tarzları**

Mizah duygusu çok yönlü bir yapıdır. Bu bilişsel yetenek, estetik bir alışılmış davranış kalıbı, bir duygu ile ilgili mizaç özelliği, bir başa çıkma stratejisi, yada savunma mekanizması olarak kavramsallaştırılabilir

(Martin vd., 2003). Mizahın temelinde eğlence ve hoşgörü bulunmaktadır (Balcıoğlu ve Öngören, 1973). Fakat bu mizahın salt eğlence olduğu anlamını içermediği gibi eğlencenin de salt mizah olduğu anlamını içermez (Yılmaz, 2011). Mizaha genellikle olumlu bir anlam yüklenmesiyle birlikte bir iletişim aracı olarak mizah olumsuz durumları da ifade edebilir (Martin vd., 2003). Mizah olumsuz durumları düzeltici bir etkiye sahip olmakla birlikte stresin etkilerini de azaltabilmektedir (Yılmaz, 2011).

Martin vd, (2003) bu modeldeki ilk farklılığı kişinin mizahı hangi amaçla kullandığına dayandırmaktadır. Mizahın birey tarafından kullanılma amaçlarından ilki kendisine ikincisi ise başkalarıyla ilişkilerine katkı sağlamaktır. Mizahın birey tarafından kendisine katkıda bulunmak için kullanılmasından kasıt, mizahın bir başa çıkma stratejisi ya da savunma mekanizması olarak kullanılmasıdır. Bu aynı zamanda mizahın gerilim azaltmanın bir yolu olarak kullanılması ya da kişinin tehdit, baskı ve sıkıntılı durumlar karşısında kendini güçlü ve yeterli hissettiğini göstermenin bir yolu olarak kullanılmasını içeren kara mizahla da bağlantılıdır. Burada vurgulanmak istenen mizahın kişinin kendisini korumak amacıyla kullanması olduğu için bu, mizahın iç ruhsal bir fonksiyonu olarak ele alınmaktadır (akt: Yerlikaya, 2009). Mizah bireysel farklılıkları ifade etmesi açısından günlük yaşam içerisinde uyumlu ya da uyumsuz ve içsel yada kişilerarası oluşuna göre dört farklı boyutta ele alınabilir. Bu boyutlardan iki tanesi olumlu (katılımcı ve kendini geliştirici mizah) diğer ikisi de olumsuz (saldırgan ve kendini yerici mizah) mizah tarzlarını içermektedir (Martin vd., 2003).

### **Kendini Geliştirici Mizah**

Kendini geliştirici mizah, mizahın iç ruhsal yönlerini ele almaktadır. Freud'un savunma mekanizması olarak ele aldığı bu mizah türü olumsuz durumlarla baş etmek için kullanılır. Stresli anlarda hayata mizahi bir bakış açısıyla bakmayı ve zorluklarla başa çıkma stratejisi olarak mizahı kullanmayı ifade etmektedir. Bu mizah türünün kullanımı genel olarak mizahi bir bakış açısına sahip olmayı, yaşamdaki birtakım uyumsuzluklar karşısında eğlenme eğiliminde olmayı, stres ve olumsuz durumlarda bile mizahi bir bakış açısına sahip olmayı içermektedir. Bu mizah türü intrapsişik bir özelliğe sahip olup daha çok bireyin iç psiko-

lojik süreçleri ile ilgilidir. Depresyon, anksiyete ve nevrozizm gibi duygularla negatif yönde, deneyime açıklık, öz saygı ve öznel iyi oluşla pozitif yönde ilişkilidir (Yılmaz, 2011; Altınkurt ve Yılmaz, 2011; Kara, 2014; Sümer, 2008).

Kendini geliştirici mizah tarzını kullanan kişiler, mizahı yalnızca mizahi görüşlerini devam ettirmek için değil, aynı zamanda diğer kişiler olmadığında, hatta hayatın zorluklarına, strese ve uyuşmazlıklara karşı bir başa çıkma aracı olarak kullanma eğilimindedirler. Bu mizah tarzı daha çok kaygı, depresyon, daha genel olarak nevrozizm gibi olumsuz duygularla başa çıkmak için çok etkili bir yöntemdir. Mizah kaybettiklerimizi geri getirmez fakat kötü dönemlerimizi atlatmamıza yardımcı olur (İlhan, 2005).

### **Katılımcı Mizah**

Katılımcı mizah olumlu mizah tarzları arasında kabul edilip bireyin mizahı iletişim ve etkileşim sürecinde bulunurken ne kendisine nede bir başkasına zarar vermeyecek biçimde kullanmasını ifade eder. Bireyin ilişkilerinde saygılı ve ilişkileri geliştirici yönde kullandığı bu mizah tarzı iletişim sürecindeki kaygı korku ve gerilimleri azaltma, insanları eğlendirmek için şakalar yapma, hatta kendisi hakkında bile komik şeyler söyleme özelliklerini gösterir. Bu tarz mizah kendini ve başkalarını onaylayan, düşmanca olmayan kişiler arasındaki dayanışma ve hoşgörüyü arttıran bir tarzdır. Bu bağlamda katılımcı mizah kendini gerçekleştirmiş insan özelliği arasında yer alır (Aydın, 2008; Yılmaz, 2011; Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Kara, 2014).

Mizah, diğer insani zevkler gibi toplumsal bir olgudur. Hatta, başkalarıyla birlikteyken bizi güldüren birçok şeye yalnızken çok az güleriz. Bir topluluk arasındayken, bir şeyi yalnızca biz komik buluyorsak, genellikle ağzımızı kapatarak gülüşümüze engel olmaya çaba sarf edip, en azından diğerleri bize katılincaya kadar engellemeye çalışırız. Bundan dolayı gülmenin toplumsal boyutu bize, onun bulaşıcı olduğunu gösterir. Gülmek, grup halindeyken bir füzyon reaksiyonu gibi yayılarak; senin gülmen, benim gülmemi, benim gülmemse, senin gülmeni tetikleyerek güçlendirir. Gerçekten de bazen bir insanın gülüyor olması, o in-

sanın neye güldüğünü bilmesek dahi, bizim de gülmeye başlamamız için yeterli bir neden olur (Morreall, 1997).

### **Saldırgan Mizah**

Saldırgan mizah olumsuz mizah tarzlarından. Kişinin mizahı kendi üstünlük ve haz duygularını önceleyerek gereksinimlerini karşılamak amacıyla başkaları hakkında sosyal olarak uygun olmayan bir biçimde kullanmasıdır. Saldırgan mizah tarzına sahip insanlar kızgınlık duygularını mizah aracılığıyla ifade ederler. Bu kişilerin saldırgan mizahı kullanmadaki amaçları alay, sataşma, karşısındakini küçümseme, cinsel yada ırkçı içerikli bir tarzla insanları eleştirmek yada onları baskı altında tutmaktır. Bu durum kişilere bir gelişim ve katkı sağlamamakla birlikte kişilerarası ilişkileri de zedeler. Mizahın dalga geçme tehdidi ile kişilerin davranışlarını kendi çıkar ve amaçlarına uygun bir biçimde değiştirip dönüştürmek bu mizah tarzının bir özelliğidir. Çünkü saldırgan mizah nevrozizm, düşmanlık, kızgınlık ve saldırganlık ile pozitif yönde; yumuşak başlılık vicdanlılık ve sorumluluk gibi özelliklerle negatif yönde ilişkilidir (Yılmaz, 2011; Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Kara, 2014; Yerlikaya, 2009).

### **Kendini Yıkıcı Mizah**

Kendini yıkıcı mizah da saldırgan mizah gibi olumsuz mizah tarzlarından. Bireyin mizahı kendi gereksinimlerini dikkate almaksızın kullanmasını ifade eder. Bu mizah tarzını kullanan bireylerin amacı kendilerini küçük düşürme ve alay etme yoluyla başkalarını eğlendirmektir. Problemlerini yapıcı bir şekilde çözmekten kaçınan bu kişiler olumsuz duygularının altında yatan gerçek nedenleri gizlemek için de mizaha başvururlar. Kişinin üzgün olduğunda gerçek duygularını gizleyip mutluymuş gibi davranması da bu tarz mizahla açıklanabilir. Aynı zamanda kişinin başkaları tarafından onay kazanmanın ve sevdirmenin bir yolu olarak kendisi hakkında komik şeyler söyleyerek ya da yaparak başkalarını eğlendirmeye çalışması kendisiyle dalga geçildiğinde bile diğerleriyle gülmesini içeren bir mizah tarzıdır. Bundan dolayı bu mizah tarzına sahip kişiler mutsuzken bile mutluymuş gibi davranış sergilerler. Ken-

dini yıkıcı mizah depresyon ve anksiyete gibi olumsuz duygularla ve nevrotizme pozitif yönde; tatmin edici ilişkiler, öznel iyi oluş ve öz saygı ile negatif yönde bir ilişkiye sahiptir. Bu mizah kişilerarası ilişkilerden ziyade kişinin kendisine yöneliktir (Yılmaz, 2011; Altınkurt ve Yılmaz, 2014; Kara, 2014; Yerlikaya, 2009).

### **Olumlu ve Olumsuz Mizah**

Mizah ile ilgili yapılan çağdaş psikolojik araştırmaların hemen hemen hepsi, mizah duygusunun gerek psikolojik gerekse sağlık ve iyilik durumunu geliştiren olumlu ve istenir bir kişilik özelliği olduğu varsayımına dayanmaktadır. Araştırmacılar genellikle yüksek bir mizah duygusuna sahip insanların; iyimserlik, kendini kabul, özgüven ve özerklik gibi olumlu özellikler taşıdıklarını varsaymışlardır. Her ne kadar bazı araştırmacı ve kuramcılar mizahın psikolojik sağlık ve iyilik durumu ile ilgili olarak olumlu etkilerine değinse de kimileri de bunun aksine mizahın bu yöndeki olumsuz etkilerini dile getirmişlerdir (Yerlikaya, 2003).

Son zamanlarda mizah ile ilgili yapılan çalışmalarında daha çok, iyi olma (wellbeing), ve yaşam doyumu (life satisfaction) gibi psikolojik sağlıkla ilgili kavramlarla, mizah anlayışının birlikte ele alındığı görölmektedir. Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre, pozitif kavramlarla mizahın birbiriyle bağlantılı olduğu görölmektedir. Ayrıca bu çalışmalar, yüksek mizah duygusuna sahip olan bireylerin stresle daha etkin bir biçimde başa çıkabildikleri ve diğer bireylerle daha sağlıklı kişilerarası ilişkiler kurabildiklerini göstermektedir (Kuiper ve Martin, 1992).

### **Mizahın Olumlu Yanları**

Mizah ve onun sonucu olarak ortaya çıkan kahkahanın beden sağlığı üzerindeki olumlu etkisine dair ilk çalışmalar 1979 yılında Norman Cousins tarafından yazılan “Anatomy of an Illness” adlı kitap ile başlamıştır. Yakalandığı “Anklosing Spondelitis” adlı ölümcül hastalığı yenmesinde “umut, kahkaha, sevgi, inanç” gibi olumlu duyguların önemine dikkat çeken yazar, mizahın insan psikolojisini olumlu etkileyerek bağışıklık sistemini güçlendirmesiyle ilgili araştırmacılara ilham kaynağı olmuştur (Akt: Küçükbayındır, 2003). Gülmek sadece insana özgü bir

reflekstir. Gülmenin işlevi, insanda gerilim sonrası rahatlama sağlamasıdır. Stres hormonlarının üretimini engelleyerek bağışıklık sistemini güçlendirir; mutluluk hormonu endorfini artırarak da ağrıları dindirmektedir. Negatif duygusal durumlar fiziksel ve psikolojik hastalıklara neden olur. Pozitif duyguların bu hastalıkların iyileştirilmesinde kullanılabilceği fikrinden hareketle gülme terapisi önemsenmiş ve kullanılmaya başlanmıştır. Gülme terapisi; stres, depresyon ve kanser gibi çağımızın hastalıklarının tedavisinde destek olarak kullanılmaktadır. Mizah, insanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarını korumaları ve hastalıkların başa çıkmada etkin bir role sahiptir (Vural, 2004).

Maslow (1954), kendini gerçekleştirmiş olan bireylerin mizah tarzlarında saldırgan özellikler olmadığını ve bu bireylerin kendilerini üstün gösterecek herhangi bir şeyi veya cinsellik ve saldırganlıkla ilgili olan mizahi materyalleri, komik bulmadıklarını belirtmiştir. Martin, Puhlik-Doris ve arkadaşları (2003), mizahın olumlu ve olumsuz taraflarının olduğunu bundan dolayı çok boyutlu bir kavram olarak ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Onlara göre, mizahın olumlu türleri katılımcı mizah ve kendini geliştiren mizah tarzlarıdır. Katılımcı mizah (affiliative humor), bireyin kendi gereksinimlerini önemsemezlik etmeden diğer kişiler üzerinde odaklandığı bir mizah tarzıdır. Katılımcı mizah tarzında, birey kendine ve diğer kişilere karşı saygılı bir biçimde kişilerarası ilişkiler ve etkileşimler geliştirir. Bu mizah tarzında ki bireyler, diğerlerini güldürebilmek için gülünç şeyler söyler, başkaları için şakalar yapar, ilişkileri kolaylaştırmaya çalışırlar. Kişilerarası gerilimleri azaltmaya eğilimli bir yapları vardır (Martin ve diğ., 2003; akt., Yerlikaya, 2003).

Mizahın bir diğer olumlu tarzı da kendini geliştirici (self-enhancing humor) mizahıdır. Bu mizah tarzı, mizahın kişiye dönük yönünü ele alır. Bu mizah tarzına sahip olan bireyler diğer bireylerin gereksinimlerini de dikkate alarak, stresle başa çıkabilmek için problemlere yönelik bakış açılarını değiştirebilir veya olumsuz duyguları azaltabilirler. Bu mizah boyutu, yaşam karşısındaki genel mizahi bakışı, günlük yaşam içerisindeki uyuşmazlıklar karşısında eğlenme eğilimini, stres ve olumsuz durumlar karşısında dahi mizahi bakışını korumayı içermektedir (Kuiper, Martin ve Olinger, 1993; akt., Yerlikaya, 2003).

## Mizahın Olumsuz Yanları

Martin ve diğ. (2003), mizahın uyumsuz ve olumsuz olarak nitelendirilebilecek tarzlarını, saldırgan mizah (aggressive humor) ve kendini yıkıcı mizah (self-defeating) olarak belirtmiştir. Saldırgan mizah tarzı, kişilerin kendi üstünlük ve haz duyguları temelinde gereksinimlerini karşılamak amacıyla diğer kişiler hakkında mizahı toplumsal olarak uygun olmayan bir tarzda kullanmasıdır. Bu mizah tarzı, diğer kişilerle alay etmeyi, onlarla dalga geçmeyi yani yerici veya küçük düşürücü mizahı içermektedir (Martin ve diğ., 2003; akt., Yerlikaya, 2003).

Olumsuz olarak nitelendirilen diğer mizah tarzı da kendini yıkıcı mizahdır. Bu mizah tarzına sahip olan birey diğer kişileri güldürmek için kendisini sürekli mizahi bir biçimde kötüleyen, aşağılayan, yeren davranışlar gösterir. Bu mizah tarzına sahip olan birey, onay kazanmanın veya kendini sevdirmenin bir yöntemi olarak kendi aleyhinde gülünç şeyler söyleyerek ya da yaparak başkalarını eğlendirmeye çalışır, diğerlerinin mizahının maskarası olmayı kabul eder ve küçük düşürüldüğünde veya kendisi ile alay edildiğinde başkalarıyla birlikte gülen bir kişiliğe sahiptir (Yerlikaya, 2003). Mizaha dair kuramları incelediğimizde birbirinden farklı yaklaşımlarla karşılaşırız. Kuramlar arasındaki bu anlaşmazlıklar mizahın ne derece olumlu ve sağlıklı olduğu veya birtakım zararlı öğeler içerip içermediğine dayanmaktadır. Bazı araştırmacılar mizahın mantığa olan üstünlüğüne ve insanın evriminin işareti olduğuna kanaat getirirken bazıları da alay ve kırıcılığa dayandığı için istenmeyen özellikler kategorisinde yer alması gerektiğini belirtmişlerdir (Keith-Spiegel, 1972: 89).

Mizahı kullanırken bazı noktalarda hassas olmak gerekir. Çünkü aksi durumda mizah tam tersi bir etki yaparak, bireyde öfke ve kızgınlığa sebep olabilir. Mizahı kullanırken zamanlama, algılama ve içerik kriterlerini göz önünde bulundurmak gerekir. Mizahın uygun bir zamanda kullanılması önemlidir. Çünkü mizahı yapan kişi buna dikkat etmezse ortam gergin bir hale gelip iletişim olumsuz yönde etkilenebilir. Mizahı kullanırken bireyin bunu nasıl algılayacağını önceden tahmin etmek gerekir. Eğer mizah yapacak olan birey karşısındaki kişinin mizaha yaklaşımı ve tepkisi konusunda hiçbir bilgiye sahip değilse mizahı kullanması uygun olmayabilir. Ayrıca mizahın içeriği de önemlidir. Özellikle

alayıcı, bireyi küçük düşüren, cinsellik ve etnik kökenle ilgili şakalardan kaçınılmalıdır (Ayдын, 2005: 4).

Hobbes mizah sonucu meydana gelen gülmenin vahşi, saldırgan, bencil doğası üzerine Çalışmalar yapmıştır. Hobbes, insanlığın ancak ölümle son bulan bir güç arzusu içinde olduğunu öne sürer. Bu süreçte kazanılan zaferlerin gülmeye neden olduğunu ve daha önce bize ait olan zayıflıklarımızla karşılaştığımızda, birden bire içimizi bir yücelik duygusunun kapladığını belirtmiştir. Mizah bireyin kendisini bir başkasından veya kendisinin daha kötü olduğu önceki bir durumundan daha iyi olduğunu görmesi sebebiyle bir çeşit kutlamadır. Fakat Hobbes de Platon ve Aristo gibi gülmenin kişinin karakterine zarar verebileceğini düşünür. Kişinin, kendisini başkalarıyla karşılaştırmak suretiyle değil, kendisindeki bazı yetenekleri aniden kavramak suretiyle güldüğünü savunur. Çünkü ona göre başkalarına gülmek bir korkaklık işaretidir (Morreall, 1997: 10-11).

## İş Doyumu

İş doyumu tanımı ilk olarak 1911’de Taylor ve Gilbert tarafından, çalışmada en az stres ve yorgunluk yaratacak bir metotla onu fabrikada çalıştırmak olarak tanımlanmıştır. Bu konudaki ilk bilimsel çalışmalar Elton Mayo ve arkadaşlarının 1920’lerde bir elektrik şirketindeki Hawthorne araştırmaları olarak bilinen çalışmaları kabul edilir. Hoppock’un 1935’de yayınlanan “Job Satisfaction” adlı makalesinden bugüne bu konuyla ilgili önemli araştırmalar yürütülmüştür (Sönmezer, 2007).

Doyum kavramı bireyin iç huzuru duyması, mutlu olması ve yaşamından, işinden, insanlarla olan ilişkilerinden ve çevresinden memnun olması olarak tanımlanır. İş doyumu ise çalışanın işine karşı olan memnuniyet duygusudur. Başka bir deyişle çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur (Davis, 1998). İş doyumu, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının yanında aynı zamanda işlerine ve çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri duyguların ortak bir belirtisidir. Bir iş yerindeki koşulların bozuk olduğunun en önemli göstergesi iş doyumunun düşük olmasıdır (Akıncı, 2002).

İş doyumu iki ana başlık altında incelenebilir. Bu başlıklardan ilki bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri ve arzuları ile içinde buldukları



ihtiyaçları ve bunların şiddet dereceleridir. İnsanların ihtiyaçları ve beklentileri bireyden bireye farklılık gösterir. Bireylerin beklentileri ve gereksinimleri, yaşları, cinsiyetleri ve içinde buldukları sosyo ekonomik ortamdan etkilenir. Çalışanların elde ettikleri imkanlar beklenti, özlem ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyedeysse iş doyumunu değilse iş doyumsuzluğu ortaya çıkar. İş doyumunu belirleyen ikinci unsur ise çalışanların iş koşullarıdır. İşin fiziksel ve psikolojik koşullarının çalışanın beklentilerine verdiği karşılıktır. Çalışanların beklentilerinin karşılanması beraberinde iş doyumunu da getirecektir. Bu bağlamda iş doyumunu işin özellikleri ile çalışanların isteklerinin örtüşmesidir. Bireyin istek ve beklentilerinin karşılanmaması bireyde gerilim ve denge bozukluğuna neden olur.

Çalışanların örgütsel açıdan temel fizyolojik ihtiyaçları olarak çalışma koşulları ve aldıkları ücretler düzeltilerek giderilebilir. Çalışanların güvenlik ihtiyaçları güvenli çalışma koşulları yaratılarak giderilebilir. Çalışanların sosyal ihtiyaçları ise iş ortamında diğer çalışanlarla olan ilişkileri ve paylaşımları düzenlenerek giderilebilir. İş arkadaşları tarafından kabul görme ve saygı duyma davranışları sergilendiğinde öz saygı ihtiyacı giderilmiş olur. Çalışanların bütün ihtiyaçları giderildiğinde bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı ortaya çıkar ki bu da ihtiyaçlar hiyerarşisinin en son basamağıdır. Çalışanın kendi kendisine yeterli olup potansiyelinin farkında olması onu başarılı ve yaratıcı kılacaktır. Bu da çalışanın kendini gerçekleştirmesini sağlayıp tam bir iş tatminini de beraberinde getirecektir (Sönmezer, 2007).

## **Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

### **Yurt İçindeki Araştırmalar**

Topuz (1995) 132'si kız, 138'i erkek toplam 270 ilköğretim 8. sınıf öğrencisi ile gerçekleştirdiği çalışmasında deneklerin Sosyometri Testi ve Durumluk Mizah Tepkisi Ölçeğinden aldıkları puanlar varyans analizi ile incelenmiştir. Popülerlik, mizah duygusu ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi incelediği bu çalışmasında akademik başarısı yüksek olan öğrencilerin yaşlıları tarafından daha popüler algılandıklarını ve arkadaş olarak en çok tercih edilenler olduklarını göstermiştir. Mizah duygusuna

sahip olma ile popülerlik arasında bir ilişki bulunmamakla birlikte mizah duygusuna sahip olma ile akademik başarı arasında ilişkili bulunmuştur. Bu araştırmadaki bulgular, mizah duygusuna sahip olmayan ve akademik olarak başarısız öğrencilerin, yaşlıları tarafından mizah duygusuna sahip olan ancak akademik anlamda başarısız öğrencilere göre daha çok tercih edilen kişiler olduklarını göstermiştir. Akün (1997), mizah kullanarak yeni teknikler geliştirme olanaklarını ve dersleri daha kolay öğrenilebilir hale getirebilmenin yollarını araştırmak için 9-11 yaş çocuklarında mizah duygusunun gelişimini incelemiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre; çocuklar daha çok Karadeniz ve Nasrettin Hoca fıkraları gibi kültürümüze ait fıkralara gülmekte olup bundan dolayı çocuk kitaplarında kültürümüze ait öğelere daha fazla yer verilmesi gerekmektedir. Ders kitaplarında çocuklara bilimsel araştırma mantığı kazandırabilmek ve öğrenmenin kalıcı izli olması için mizah öğelerinden yararlanılabilir. Eğitimcilerin, anne-babaların ve kitle iletişim araçlarının çocuklara kaliteli mizah örnekleri sunması gerekmektedir. İlköğretim çağındaki çocukların dağılan dikkatini tekrar derse çekebilmek için mizah kullanmak gerekir. Durmuş (2000), öğrencilerin mizah duygusu ve başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi incelemek için Ortadoğu Teknik Üniversitesi'nde Eğitim Fakültesine bağlı sekiz ayrı bölümün öğrencisi olan 138 kız ve 117 erkek toplam 255 öğrenci ile çalışma yapılmıştır. Öğrencilerin mizah duygusunu ölçmek için Durumluk Mizah Tepkisi Ölçeği ve başa çıkma tarzlarını belirlemek için de Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; iyimser ve çaresiz başa çıkma stratejilerinde anlamlı cinsiyet farkı bulunmaktadır. Mizah duygusu yüksek ve düşük olan öğrenciler arasında başa çıkma stratejileri yönünden anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Çalışmada mizah duygusu ve cinsiyet etkileşimi ise anlamlı bulunmamıştır. Akdoğan (2002) Deniz Harp Okulunda görevli öğretim elemanlarının mesleki ve kişisel değişkenleri göz önünde bulundurularak amirlerinden algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeylerine ilişkin algılarını araştırmıştır.

Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki" adlı araştırmasında aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

- Öğretim elemanlarının iş doyum ve alt faktörlerine ait puanlarının, öğretim elemanlarının demografik değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir.
- Öğretim elemanlarının, amirlerinin ve kendilerinin rütbeleri yükseldikçe iş doyum düzeyleri de artmaktadır.
- Deniz Harp Okulunda görev yapan mühendis sınıfındaki öğretim elemanlarının iş doyumunu öğretmen sınıfındaki öğretim elemanlarının iş doyumuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Amirleri Harp Okulu mezunu olan öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeyleri amirleri sivil üniversite mezunu olan öğretim elemanlarının dışsal doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.
- Amirlerin eğitim düzeyi yükseldikçe öğretim elemanlarının iş doyumları da artmaktadır.
- Öğretim elemanlarının genel iş doyumları ile amirlerinden algıladıkları dönüşümcü liderlik stili arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Mahmutoğlu (2002) Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütü'nde iş doyum ve örgütsel bağlılığı belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında: yöneticiler arasında ki en yüksek iş doyumunu 60 yaşından yüksek olan yöneticilerde, en düşük iş doyumunu ise 30 yaşından küçük olan yöneticilerde görülmekte olduğu, erkek yöneticilerin kadın yöneticilere oranla iş doyumlarının daha yüksek olduğu, ön lisans mezunu yöneticilerin lisans ve yüksek lisans eğitimi alan yöneticilere oranla, yüksek lisans mezunu yöneticilerin de lisans düzeyinde eğitimi olanlara kıyasla daha yüksek doyuma sahip oldukları, yöneticilerin kıdemlerine göre iş doyumunu algılama düzeyleri açısından en yüksek doyumun 6-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerde olduğu, en düşük doyumun ise 5 yıl dan az kıdeme sahip yöneticilerde görüldüğünü belirtilmiştir. Yerlikaya (2003), Martin ve Puhlik-Doris (1999) tarafından 4 farklı mizah tarzını ölçmek amacıyla 60 madde olarak geliştirilmiş ve daha sonra Martin ve arkadaşları tarafından (2003) gözden geçirilerek 32 madde olarak düzenlenmiş olan Mizah Tarzları Ölçeğini (Humor Styles Questionnaire) Türk kültürüne uyarlamak amacıyla bir çalışma yapmıştır. Mizah Tarzları Ölçeği orijinalinde olduğu gibi 32 maddeden oluşmakta ve 4 farklı mizah tarzını ölçmekte

olup ölçeğinin iç tutarlık katsayısı kendini geliştirici mizah için 78, katılımcı mizah için 74, saldırgan mizah için 69 ve kendini yıkıcı mizah için ise 67 bulunmuştur. Mizah Tarzları Ölçeğinin test-tekrar test korelasyon katsayıları ise; kendini geliştirici mizah için 82, katılımcı mizah için 88, saldırgan mizah için 85 ve kendini yıkıcı mizah için ise 85 bulunmuştur. Küçükbayındır (2003), beş haftalık bir mizah eğitiminin, mizah duygusu, iş tatmini ve örgütsel iklim üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre; ruh hali faktörünün örgütsel iklim, örgütsel kimlik ve arkadaş ile ilgili memnuniyet üzerinde; stres altında mizah kullanabilme faktörünün örgütsel sıcaklık üzerinde; ruh hali, şakacılık ve mizahtan zevk alma değişkenlerinin de iş memnuniyeti üzerinde açıklayıcı gücünün olduğu görülmüştür. Bununla birlikte anne baba toleransının mizah duygusu; toplam iş deneyiminin de örgütsel sıcaklık üzerinde açıklayıcı gücünün olduğu anlaşılmıştır. Mizah eğitimi alan grupta, toplam mizah duygusunda ve kendine gülebilmeye faktöründe anlamlı bir artışa rastlanmıştır fakat kontrol gruplarında böyle bir artış olmadığı görülmüştür.

Sümer (2008), okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin stresle başa çıkma stilleri ve bazı değişkenlere göre mizah tarzlarını incelediği araştırmasında stresle başa çıkma düzeyi ile mizah tarzları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bu araştırmanın bulgularında stresle başa çıkma düzeyi orta ve yüksek olan öğrenciler katılımcı mizahı stresle başa çıkma düzeyi düşük olan öğrencilerden daha fazla kullandıkları; stres düzeyi orta ve yüksek olan öğrenciler de kendini geliştirici mizahı stresle başa çıkma düzeyi düşük olan öğrencilere göre daha fazla kullandıkları görülmüştür. Yerlikaya (2009), üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile algılanan stres, kaygı ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmanın sonucunda sağlıklı mizah tarzları olan katılımcı -sosyal- mizah ve kendini geliştirici mizah ile mizah yoluyla başa çıkma ve algılanan stres, kaygı ve depresyon arasında negatif yönde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sağlıksız mizah tarzlarından olan saldırgan mizahın algılanan stres, kaygı ya da depresyonla ilişkisi bulunmazken, kendini yıkıcı mizahla algılanan stres, kaygı ve depresyon arasında az da olsa anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Savaş (2009), Türkçe dersinde yapılandırıcı yaklaşıma dayalı mizah uygulamalarının öğrencinin akademik başarısına, Türkçe dersine ve mizaha yönelik tu-

tumlarına etkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; yapılandırmacı yaklaşıma dayalı mizah uygulamaları yöntemi ile Türkçe dersi gören deney grubunun, yapılandırmacı yaklaşıma dayalı karma yöntemlerin uygulandığı kontrol grubundan akademik başarısı daha yüksek olduğu görülmüştür. Türkçe dersine yönelik deney grubunun tutum puan ortalamaları, kontrol grubunun Türkçe dersine yönelik tutum puan ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Deney grubundaki öğrencilerin mizaha yönelik tutumları mizah kullanımından olumlu yönde etkilenmiştir.

### **Yurt Dışındaki Araştırmalar**

Martin, Kuiper, Olinger ve Dance (1993), 218 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmanın bulgularına göre yüksek mizah duygusuna sahip olan öğrencilerin yüksek özsaygıya sahip oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yüksek mizah duygusuna sahip öğrencilerin yaşamları üzerinde daha çok denetime sahip oldukları görülmüştür.

Morreall (1997), gülmenin sebepleri ile başladığı çalışmasında, mizahî gülme durumları ile mizahî olmayan gülme durumları arasındaki farkları ele almıştır. Daha sonra mizah kuramları hakkında bilgi veren yazar, ardından kendi mizah kuramını ortaya koymuştur. Mizah çeşitliliği, mizah ve estetik ilişki, mizahın insan yaşamı üzerindeki yeri ve mizahın toplumsal değeri hakkında da düşüncelerini ifade etmiştir.

Koestler (1997), mizahı yaratan unsurları ele aldığı çalışmasında, öncelikli olarak gülme nin mantığını ele almıştır. Daha sonra gülme-duygu ilişkisi üzerinde durarak mizah psikolojisini açıklamış ve mizahın çeşitlerini ve mizahın nasıl oluştuğuyula ilgili açıklamalar yapmıştır. Kitabın sonunda ise çalışmanın genel bir özeti yapılmıştır.

Graham ve Messner (1998), Amerika'da ilk, orta ve yüksek okul müdürleri arasındaki iş doyumunu belirlemek amacı ile bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; mevcut iş, sorumluluk derecesi, çalışma şartları, terfi fırsatları ve ücret faktörlerinin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir. Katılımcıların mevcut iş ve sorumluluk açısından doyum sağladıkları; fakat ücret, terfi fırsatları bakımından ise daha az doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Klein (1999), mizahın insan üzerindeki etkilerini ele almıştır. Bu çalışmada mizahın psikolojik ve fizyolojik etkileri üzerinde durulup, mizahla ilgili çeşitli egzersizler verilmiştir. Farklı alanlardan insanların mizahla nasıl ilgilendikleri ve mizahu nasıl gördükleriyle ilgili veriler sunularak örnek olaylarla zenginleştirilmiştir.

Chen ve Martin (2007), Çinli ve Kanadalı üniversite öğrencilerinin akıl sağlıkları, mizahla başa çıkmaları ve mizah tarzları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre; Kanadalı erkek öğrencilerin saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzını kız öğrencilerden daha fazla kullandıkları görülmüştür. Mizahla başa çıkma açısından Kanadalı öğrenciler arasında cinsiyet farklılığı görülmezken, Çinli erkek öğrenciler kızlara oranla daha yüksek puanlar almışlardır. Çinli ve Kanadalı üniversite öğrencilerin saldırgan ve katılımcı -sosyal- mizah tarzını daha çok kullandıkları görülmüştür. Mizahla başa çıkma ile katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Araştırmada akıl sağlığının saldırgan ve katılımcı -sosyal- mizah tarzlarından daha çok kendini geliştirici, kendini yıkıcı mizah tarzları ve mizahla başa çıkma ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wattson (2009) Amerikan Hastaneler Birliğine üye sağlık kuruluşlarında yöneticilerin liderlik stilleri ve motivasyon faktörlerinin radyoloji kliniği çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmıştır.

## Sonuç

Mizah ile ilgili yapılan çağdaş psikolojik araştırmaların hemen hemen hepsi, mizah duygusunun gerek psikolojik gerekse sağlık ve iyilik durumunu geliştiren olumlu ve istenir bir kişilik özelliği olduğu varsayımına dayanmaktadır. Araştırmacılar genellikle yüksek bir mizah duygusuna sahip insanların; iyimserlik, kendini kabul, özgüven ve özerklik gibi olumlu özellikler taşıdıklarını varsaymışlardır.

Mizah duygusu çok yönlü bir yapıdır. Bu bilişsel yetenek, estetik bir alışılmış davranış kalıbı, bir duygu ile ilgili mizaç özelliği, bir başa çıkma stratejisi, yada savunma mekanizması olarak kavramsallaştırılabilir .

Örgütlerdeki çalışanların iş doyumuna ulaşmalarında, kendilerini gerçekleştirme en önemli ihtiyaçtır. Çalışanın kendinin farkında olması-

la birlikte başarı ve yaratıcılık kendiliğinden gelecektir. Bu da çalışanın kendini gerçekleştirmesini sağlayıp tam bir iş tatminini de beraberinde getirmekte ve örgüt liderlerinin mizah duygusuna sahip olmaları bireylerin motivasyonlarının artmasına ve iş doyumuna ulaşmalarını sağlamaktadır.

Mizah ve espri duygusu;hayattan zevk almayı sağlayan,bu nedenle de sahip olunması gereken bir beceridir.Çocukların doğal olarak sahip oldukları mizah becerisinin güçlendirilmesi için aile çok önemlidir.Berberer gülebilmek iyi bir iletişim şeklidir.İyi bir mizah anlayışı da çocuğun daha zeki ,daha mutlu ve zorluklarla baş edebilir olmasını sağlar.İyi bir mizah anlayışı,çocuğun duygusal ve sosyal gelişim hızını artırır.

Ailelerin evde mizaha yer vermesi kadar,eğitimcilerinde derslerde mizahı kullanmaları oldukça önemlidir.Öğrenciler öğrendikleri şeyle akılda kalıcı olarak bir bağ kurarlarsa,bilgiyi hatırlamada daha başarılı olurlar.Derslerde mizah kullanmak,bir çağrışım sağladığı için oldukça önemlidir.Eğitimci tarafından mizahın kullanılması stresi yok ettiği gibi,öğrencideki soru sorma ve konuşma korkusunu da azaltmakta,onları daha özgüvenli ve katılımcı yapmaktadır.Mizah aynı zamanda,olumsuz olaylarla ve hislerle başa çıkmayı da öğretmektedir.

Hayatın her alanında mizahın önemli olduğu görülmektedir.Bu durumda eğitimcilerin, anne-babaların ve kitle iletişim araçlarının çocuklara kaliteli mizah örnekleri sunması çocukların iletişim kurma becerilerini artırmak,zihinsel gelişimlerini desteklemek ve öz güven kazanmalarını sağlamak açısından oldukça önemlidir.

## Kaynakça

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akün, D. (1997). *9-11 Yaş çocuklarında mizah duygusunun gelişimi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Altinkurt, Y., Yılmaz, K. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin mizah tarzları. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1, 1-8.
- Aydın, A. (2005). Hemşirelik ve mizah. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9(1), 1-5.
- Aydın, A. (2008). *Eğitim psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcıoğlu, S., Öngören, F. (1973). *50 yılın Türk mizah ve karikatürü*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Chen, G. ve Martin, R. A. (2007). A comparison of humor styles, coping humor, and mental health between chinese and canadian university students. *International Journal of Humor Research*, 20(3), 215-234.
- Davis, K. (1998). *İşletmelerde insan davranışı*, (Çev. Kemal T), İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Durmuş, Y. (2000). *The Relationship between sense of humor and coping strategies*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Freud, S. (1998). *Espriler ve bilinçdışı ile ilişkileri*. (Çev. Dr. E. Kapkın), 3. Basım, İstanbul: Payel Yayınevi.
- Graham, Michael W., Messner ve Philip E. (1998). Principals And Job Satisfaction. *International Journal of Educational Managemet*, 12(5), 196 – 202.
- Güler, Ç. Güler, B. U. (2010). *Mizah gülme ve gülme bilimi*. Ankara: Yazıt Yayıncılık.
- İlhan, T. (2005). *Öznel iyi oluşa dayalı mizah tarzları modeli*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- Kara, H. (2014). *Yöneticilerin mizah tarzlarının uygulamadaki durumunun kuramsal ve uygulamalı olarak açıklanması*. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(XVII), 701-704.
- Keith-Spiegel, P. (1972). Early conceptions of humor: Varieties and issues. In *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues* (pp. 4–39). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-288950-9.50007-9>
- Klein, A. (1999). *Mizahın iyileştici gücü*. (çev.Sibel Karayusuf), İstanbul: Epsilon Yayınları.



- Koestler, A. (1997). *Mizah yaratma eylemi*. (Çev. Sevinç Kabakçoğlu-Özcan Kabakçoğlu), İstanbul: İris Yayınları.
- Kolçak, M. (2012). *Meslek etiği*. Ankara: Murathan Yayınevi.
- Küçükbayındır, Z. (2003). *The effect of humour training on job satisfaction and organisational climate*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mahmutoğlu, A. (2002). *Millî Eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, J. L. ve Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self concept, psychological well-being. *International Journal of Humor Research*, IV, 89-104.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P. Larsen, G., Gray, J. ve Weir, K. (2003). Individual differences of uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48-75.
- Morreall, J. (1997). *Gülmeyi ciddiye almak*, (Çev. Kubilay AYSEVENER, Şenay SOYER), İstanbul: İris Yayınları.
- Mosak, H. (1987). *Ha Ha an A Ha: The role of humor in psychoteraphy*, Münice: Accelerated Development Inc,.
- Özünlü, Ü. (1999). *Gülmecenin dilleri*. Ankara: Doruk Yayınevi.
- Paulos, J. A. (2003). *Matematik ve mizah* (T. Doğan, Çev.). İstanbul: Doruk.
- Moran, B. (1994). *Edebiyat kuramları ve eleştirisi*. İstanbul: Cem Yay.
- Sönmezer, M.G. (2007). *Millî eğitim bakanlığı'nda çalışan öğretmenler ile millî eğitim bakanlığı'ndan emeklilik veya istifa nedeniyle özel eğitim kurumlarında çalışanların iş tatmin düzeylerinin karşılaştırmalı analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sümer, M. (2008). *Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerinin stresle başa çıkma stilleri ve bazı değişkenlere göre mizah tarzlarının karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Topuz, S. (1995). *The Relationships among popularity, sense of humor and academik achievement*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tozar, Z. (2001), *.Niye gülüyoruz?., Bilim ve Teknik Dergisi*, Kasım 2001

- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Vural, A. (2004), *Mizah ve gülmenin insan yaşamındaki yeri ve önemi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Watson, L. M. (2009). Leadership's influence on job satisfaction. *Radiologic Technology*, 80(4), 297–308.
- Yerlikaya, E. (2009). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile algılanan stres kaygı ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Adana.
- Yerlikaya, E. E. (2003). *'Mizah tarzları ölçeğinin uyarlama çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana
- Yılmaz, K. (2011). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 31-44.
- Yılmaz, K. (2011). Humor styles of school administrators and variables that predict humor. Yayımlanmamış Araştırma Raporu, Kütahya, Türkiye.
- Yücebaş, H. (2004). *Türk mizahçıları, nüktedanlar ve şairler*. İstanbul: Leyla İle Mecnun Yay.

#### Kaynakça Bilgisi / Citation Information

- Teker, N., Çelikten M. ve Halavuk, F. (2018). Eğitim yönetiminde mizah tarzı ve iş doyumunu ilişkisi. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(Gençlik Araştırmaları Özel Sayısı), 521-546.