



İŞYERİNDE MİZAH YOLUYLA BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ: TÜRKÇE'YE UYARLANMASI, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

QUESTIONNAIRE OF OCCUPATIONAL HUMOROUS COPING: THE STUDY OF ADAPTATION INTO TURKISH, RELIABILITY AND VALIDITY

Zeynep OKTUĞ¹, Tülay TURGUT², Zeynep Merve ÜNAL³

Öz

Bu çalışmada İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Öncelikle, Türkçe'ye çevrilen Ölçek maddeleri İngiliz dili uzmanları tarafından değerlendirilmiştir ve öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ardından, Türkiye'de hizmet sektöründe çalışmakta olan 403 beyaz yakalı çalışandan veri toplanmıştır. Sonuçlara göre, Ölçek hem bir bütün olarak hem alt boyutları kapsamında yüksek bir iç tutarlılık katsayısına sahiptir. Doğrulayıcı faktör analizi, Ölçeğin hem dört boyutlu yapısını hem tek boyutlu yapısını desteklemiştir. Ölçekten elde edilen puanlarla, iki benzer ölçekten (Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği ve Mizah Tarzları Ölçeği) elde edilen puanlar arasındaki korelasyon katsayıları ölçeğin ölçüt geçerliliğinin bulunduğunu göstermiştir. Bu araştırmanın sonuçları İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir; ancak Ölçek Türkçe'ye yeni kazandırılmış olduğundan, farklı örneklem gruplarında yeniden test edilmesi önerilmiştir. Ayrıca Ölçeğin alt boyutları ile farklı mizah tarzları arasındaki korelasyon katsayıları ışığında Tartışma bölümünde değerlendirmeler yapılmış, gelecek araştırmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Mizah, Mizah Yoluyla Başa Çıkma, Mizah Ölçeği, Güvenilirlik, Geçerlilik.

Abstract

The purpose of this research is to adapt Questionnaire of Occupational Humorous Coping into Turkish and study the psychometrical features of the Turkish form of the questionnaire. Primarily, items translated into Turkish were evaluated by English language experts and necessary modifications were made according to the suggestions. Afterwards, data were collected from 403 white-collar employees working in the service sector in Turkey. According to the results, the scale –as a whole and with sub-dimensions- has a high internal consistency. Confirmatory factor analysis supported both the four-dimensional structure and the one-dimensional structure of the Scale. The high correlations between scores obtained from the Turkish form of Questionnaire of Occupational

¹ Doç. Dr., İstanbul Kültür Üniversitesi, z.oktug@iku.edu.tr

² Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, tturgut@marmara.edu.tr

³ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, zeynepmerveunal@gmail.com

Humorous Coping and two similar scales (Coping Humor Scale and Humor Style Scale) showed that the scale has a criterion validity. The results of this study showed that the Questionnaire of Occupational Humorous Coping is a valid and reliable instrument, however, since the scale is newly acquired to Turkish, it is suggested to be retested in different sample groups. Additionally, in the light of correlations between the sub-dimensions of the scale and different types of humor, evaluations and suggestions for future research were made in the discussion section.

Keywords: Humor in Workplace, Humorous Coping, Humor Scale, Reliability, Validity.

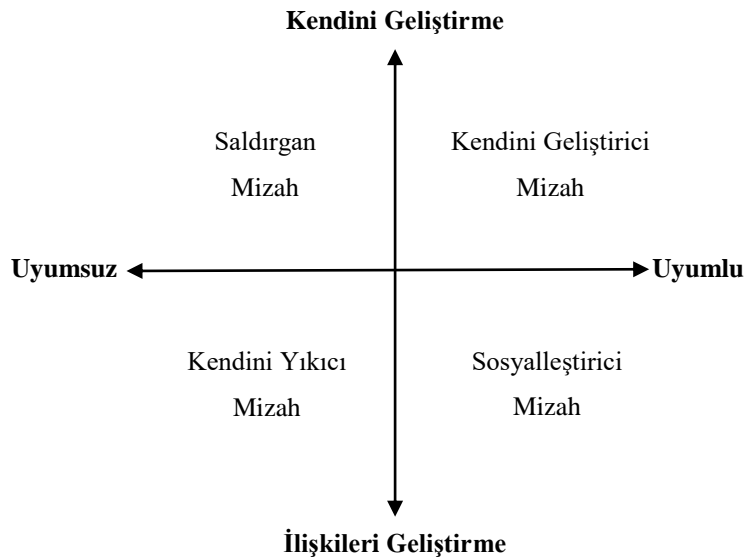
1. GİRİŞ

Mizah, edebiyat, felsefe, psikoloji, sosyoloji gibi pek çok farklı bilim dalının ilgi alanına giren bir kavramdır. Kökleri oldukça eskiye dayanmakla birlikte, mizahın gördüğü ilgi son yıllarda giderek artmıştır. Bunun önemli nedenlerinden birinin, insanın fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerindeki olumlu etkisi olduğu düşünülebilir. Bu etkinin tam olarak nasıl gerçekleştiği ise hala incelenmekte olan bir konu olarak araştırmacıların karşısına çıkmaktadır.

Erken dönem mizah teorileri, bireylerin nelere gülmekte olduğundan yola çıkmış ve bu eğilimler, psikoanalitik kuram, uyumsuzluk kuramları, üstünlük kuramları olmak üzere üç ana başlık etrafında toplanmıştır. Psikoanalitik kurama göre insanlar, cinsellik, saldırganlık gibi bastırılmış duygularının bulunduğu alanlar etkilendiğinde gülmektedirler (Freud, 1960). Uyuşmazlık kuramlarına göre insanlar, birbirinden tamamen farklı olan iki ayrı durum ya da kavramın bir araya gelmesi ve bu farklılığın birdenbire fark edilmesiyle oluşan şaşkınlığa gülmektedirler (Kant, 1951). Üstünlük kuramına göre ise insanlar, başkalarının yaşadığı talihsiz durumlar karşısında kendilerini onlardan üstün hissetmekte, bu histen duyulan haz da gülmeye yol açmaktadır (Hobbes, 1968).

Güncel mizah teorileri, insanların neye, neden güldüklerine değil, mizahı kullanış tarzlarına odaklanır. Bu tarzların iki düzlem etrafında şekillendiği görülür. Birinci düzlem, kendini geliştirme ile başkalarıyla ilişkiyi geliştirmeyi kapsarken; ikinci düzlem, kimseye zarar vermeyen, uyumlu kullanım ile kendine ya da başkalarıyla ilişkiye zarar veren, uyumsuz kullanımı kapsamaktadır. Martin ve diğerleri (2003) bu iki düzlemi temel alarak, sosyalleştirici mizah, kendini geliştirici mizah, saldırgan mizah ve kendini yıkıcı mizah olmak üzere dört farklı mizah tarzı belirlemiştir.

Şekil 1. Mizah tarzları (Martin vd., 2003)



Sosyalleştirici mizah, kişilerarası ilişkilerdeki gerilimleri azaltmak ve ilişkileri kolaylaştırmak için kullanılırken, kendini geliştirici mizah, duruma ya da olaylara karşı bakış açısını değiştirerek durumun olumlu yönlerini görebilmeyi hedefler. Saldırgan mizah, başkalarını küçük düşürmeyi, aşağılamayı ya da utandırmayı içerirken, kendini yıkıcı mizah, başkalarından kabul görebilmek için kendini küçümsemeyi kapsar (Martin vd., 2003). Mizah tarzları dikkate alındığında, mizahın birey tarafından olumlu ya da olumsuz yönde kullanımının söz konusu olduğu görülmektedir. Olumlu ya da olumsuz kullanım, meydana getirdiği sonuçlar açısından fark etmekte, bu bağlamda bireyin hangi mizah tarzını benimsediği önem taşımaktadır. Mizahın olumsuz kullanımı, bireyin incinmesine, gücenmesine neden olabilmekte (Lyttle, 2007); diğer yandan, olumlu kullanımı, olumlu duygulanıma katkı sağlayarak psikolojik dayanıklılığı artırmakta, bireyin iyi oluşunu desteklemektedir (Cann ve Collette, 2014).

Mizah duygusu, tanımı güç ve karmaşık olmakla birlikte, Martin ve diğerleri (2003) tarafından, bilişsel bir yetenek, estetik bir tepki, alışkanlık haline gelmiş bir örüntü, mizaç, tutum, başa çıkma ya da savunma mekanizması olmak üzere, çok boyutlu bir çerçevede kavramsallaştırılmıştır. Mizah duygusu yüksek olan bireyler, yaşamdaki farklı olaylara daha olumlu ve gelişim odaklı yaklaşabilmektedirler (Kuiper vd., 1995). Abel (2002) üniversite öğrencileriyle yaptığı çalışmada, mizah duygusu yüksek olan grubun, düşük olan gruba nazaran, günlük sorunlar karşısında yeniden çerçeveleme ve problem çözme yöntemlerini daha fazla kullandığını ve daha az stres yaşadığını ortaya koymuştur. Benzer olarak, Martin (1996), mizah duygusu yüksek bireylerin başa çıkma yöntemlerinin, daha gerçekçi bir bilişsel değerlendirme yapabilmeleri sayesinde daha etkili olduğunu belirtmektedir. Martin ve Lefcourt (1983), olumsuz yaşam olayları ile karşı karşıya kalan bireylerden, mizah duygusu yüksek olanların, mizah duygusu düşük olanlara nazaran, daha az düzeyde duygu durum bozukluğu yaşadıklarını ortaya koymuşlardır.

Çalışan bireyler, günümüz iş koşullarının değişken ve rekabetçi özelliklerinden kaçınılmaz bir biçimde etkilenmekte ve farklı düzeylerde strese maruz kalmaktadırlar. Lazarus (1985) stresi bireyin dayanma gücü ile ilişkilendirmiş, dayanma gücünü aşan düzeyde stresin, birey tarafından tehdit edici olarak algılandığını ifade etmiştir. Bu noktadan hareketle, stresle daha etkin biçimde başa çıkabilen bir bireyin, stres yaratan durumu daha az tehdit edici olarak algıladığı düşünülebilir. Lefcourt ve diğerleri (1995), mizahı kullanabilen bireylerin, olumsuz etki yaratan olayların dışına çıkabildiklerini, mevcut durumun ciddiyetini hafifleterek deneyimlediklerini ve bu sayede olumsuz duygusal tepkilerini azaltabildiklerini göstermiştir. Mizahın, tehdit edici olarak algılanabilecek durumlar karşısında, durumun ciddiyetini hafifletmedeki bu rolü, stresle başa çıkma sürecinde oldukça önemlidir.

Barsoux (1996) mizahın, çalışanlar arasında alternatif bir iletişim kanalı oluşturduğunu ve işyerindeki karmaşayı daha katlanılabilir hale getirdiğini belirtmektedir. Mizahın, takım performansı üzerinde de olumlu etkileri görülmektedir (Lehmann-Willenbrock ve Allen, 2014). Liderin mizah tarzlarının, çalışanların yaratıcılıkları üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmasında Lee (2015), liderin kendini geliştirici mizah tarzı ile takipçilerinin yaratıcılıkları arasında pozitif yönde, liderin saldırgan mizah tarzı ile takipçilerinin yaratıcılıkları arasında ise negatif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Mizahın rolü, yalnızca lider ve takipçileri arasındaki ilişki açısından değil, örgütteki tüm çalışanların birbiriyle ilişkisi açısından önem taşır. Mizahın olumlu yönde kullanımı, işyerinde grup uyumunu sağlayan girişimleri destekler, iletişimi geliştirir (Meyer, 1997).

Günlük yaşamda olduğu kadar, işyerinde de önemli bir rol üstlendiği düşünülen mizah, örgüt ve çalışanlar açısından daha ayrıntılı biçimde incelenmesi gereken bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmada, mizahın

işyerinde başa çıkma yöntemi olarak kullanımını değerlendiren, İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmıştır.

1.1.İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği

İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin gelişim süreci, mizah kullanımının ölçüm çalışmaları ile ilişkili olarak süregelmiştir. Başa çıkma tepkilerinin çoğu, hoş gitmeyen bir duygu durumunu bertaraf etme çabasını içermektedir. Mizah yoluyla başa çıkma, yalnızca olumsuz durumun bertaraf edilmesini değil, aynı zamanda olumluya çevrilebilmesini de kapsamaktadır (Doosje vd., 2010). Bu bağlamda, mizahın duygu yönetimi açısından incelenmesi de önem kazanır. Gross (2001), öncel odaklı ve tepki odaklı olmak üzere iki tür duygu regülasyonu tanımlamıştır. Duygu dışavurumunu bastırma olarak açıklanabilen tepki odaklı duygu regülasyonu, sağlık ve iyi oluşun zarar görmesiyle ilişkili bulunurken; bilişsel yeniden değerlendirme sürecini içeren öncel odaklı duygu regülasyonunda bu ilişki gözlenmemiştir (Gross, 2001). Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği, Martin ve Lefcourt (1983) tarafından, stres yaratan durumlarda mizahın bir başa çıkma yöntemi olarak ne derece kullanıldığını belirlemek üzere oluşturulmuştur. Mizah yoluyla başa çıkmada kullanılan en önemli mekanizma, bilişsel yeniden değerlendirmedir (Kuiper vd., 1993). Öncel odaklı mizah yoluyla başa çıkma, önleyici işlevi olan bir mizah tepkisini içermekte, durumun artık stresli değil, eğlendirici olarak yeniden anlamlandırılmasını içermektedir. Tepki odaklı mizah yoluyla başa çıkma ise, mevcut durumun oluşturduğu olumsuz duygusal tepkiyi bastırmayı ya da ondan kaçınmayı kapsar. Öncel ve tepki odaklı mizah yoluyla başa çıkmadan farklı olarak, araçsal başa çıkma, bireyin duygularına değil, etkileşim halinde bulunulan diğerlerinin duygularına odaklanmaktadır. Martin ve diğerleri (2003), geliştirdikleri Mizah Tarzları Ölçeği'nde, başkalarına odaklanan sosyal amaçlı mizahı, sosyalleştirici ve saldırgan mizah olmak üzere iki başlık altında ele almıştır. Sosyalleştirici mizah, başkalarında uyanan olumsuz duyguları azaltmayı hedeflerken, saldırgan mizah, başkalarında olumsuz duygu uyandırmak suretiyle kendi olumsuz duygularını azaltmayı amaçlar. Mizahın ölçümüyle ilgili bu gelişmeler, mizahın işyerinde kullanımının değerlendirilmesinde temel bir çerçeve oluşturmuştur. İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği, işyerinde stres yaratan durumlar karşısında bireylerin mizahı ne ölçüde bir başa çıkma mekanizması olarak kullandıklarını belirlemek üzere Doosje ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiştir. Mizah yoluyla başa çıkmada olduğu gibi, Gross (2001) tarafından geliştirilen duygu regülasyonu modelinden yola çıkarak, öncel ve tepki odaklı başa çıkmayı birbirinden ayırmışlardır. Aynı zamanda, mizah tarzlarının ölçümünde ifade edilen (Martin vd., 2003) sosyalleştirici ve saldırgan başa çıkma biçimleri de temel alınmıştır. Hollanda'da 2094 sağlıklı çalışana uygulanarak faktör analizi gerçekleştirilen ölçek, öncel odaklı, tepki odaklı, araçsal sosyalleştirici ve araçsal saldırgan/manipülatif başa çıkma olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır (Doosje vd., 2010). Öncel odaklı başa çıkma, işyerinde meydana gelen stres yaratıcı olayları bilişsel olarak yeniden değerlendirmeyi kapsar. Tepki odaklı başa çıkma, işyerindeki stresli olaylar karşısında oluşan olumsuz duyguyu hafifletmek, ondan kaçınmak ya da onu azaltmak amacıyla mizahı kullanmaya odaklanır. Araçsal sosyalleştirici başa çıkma, işyerinde stresli durumlar oluştuğunda, diğer çalışanların olumsuz duygularını azaltmak üzere mizahı kullanmayı içerir. Araçsal saldırgan/manipülatif başa çıkma ise, işyerinde stres yaratan olaylar karşısında, diğer çalışanlarda olumsuz duygular uyandırarak kendi olumsuz duygularını azaltma yolunu seçmeyi ifade eder.

2.YÖNTEM

2.1.İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin Çeviri İşlemi

İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği (Questionnaire of Occupational Humorous Coping) araştırmacılar tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Türkçe form, İngiliz Dili ve Edebiyatı Bölümünde görev yapan

beş öğretim üyesi tarafından, çeviri değerlendirme formu ve çeviri öneri formu ile değerlendirilmiştir. Çeviri değerlendirme formunda değerlendiriciler, her bir maddeyi, 0'dan 10'a uzanan bir skalada, orijinal maddenin anlamını karşılama derecesi açısından değerlendirmişlerdir. Değerlendirmede 8'in altında puan alan dört madde için yeniden çeviri işlemi yapılmıştır. Çeviri öneri formunda ise, mevcut çevirinin yerine geçebilecek, değerlendiricilere ait öneriler yer almıştır. Değerlendiriciler toplamda sekiz madde için alternatif çeviri önerisinde bulunmuşlardır. Sürecin sonunda, puanlama ve öneriler araştırmacılar tarafından incelenmiş, formda yer alan maddeler yeniden değerlendirilmiş ve ölçek son haline getirilmiştir.

2.2.Örnekleme

Bu araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı şehirlerinde hizmet sektöründe çalışmakta olan 403 beyaz yakalı oluşturmaktadır. Katılımcıların tamamı üniversite mezunu olup, büyük bir çoğunluğu (%92,8) lisansüstü dereceye sahiptir. Cinsiyetleri bakımından dengeli bir dağılım söz konusu olan ($n_{kadın} = 193$, %47.9; $n_{erkek} = 210$, %52.1) katılımcıların yaşları 22 ile 71 arasında ($\bar{x} = 41$, $ss = 10$) ve çalışma süreleri 1 yıl ile 49 yıl arasında ($\bar{x} = 17$, $ss = 10$) değişmektedir. Ayrıca, katılımcıların büyük bir kısmı ($n = 352$; %87.3) kamu sektöründe çalışırken, %12.7'si özel sektörde çalışmaktadır ve %29.8'i ($n = 120$) yöneticilik pozisyonuna sahiptir.

2.3.Ölçme Araçları

2.3.1.İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma (İMYBÇ)

İşyerinde mizah yoluyla başa çıkmayı ölçmek üzere Doosje ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen İMYBÇ Ölçeği kullanılmıştır. 23 maddeden oluşan ölçeğin, öncel odaklı başa çıkma (dokuz madde), tepki odaklı başa çıkma (dört madde), araçal saldırgan/manipülatif başa çıkma (yedi madde) ve araçal sosyalleştirici başa çıkma (üç madde) olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Doosje ve diğerleri (2010) tarafından elde edilen bulgulara göre Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .73 ile .82 arasında değişmektedir. Test-tekrar test korelasyon katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Ölçekteki maddeler 1 (*Hiçbir zaman*) ile 5 (*Çok sık*) arasında uzanan 5 basamaklı skala ile değerlendirilmiştir.

2.3.2.Mizah Yoluyla Başa Çıkma (MYBÇ)

Stresle başa çıkmada mizahın ne derece kullanıldığını ölçmek üzere Martin ve Lefcourt (1983) tarafından geliştirilen MYBÇ Ölçeği kullanılmıştır. Yedi madde ve tek boyuttan oluşan ölçekte puanın yüksekliği, kişinin stresli durumlar karşısında mizahı ne ölçüde bir başa çıkma stratejisi olarak kullandığını göstermektedir. Yerlikaya (2009) tarafından Türkçe'ye çevrilen ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .67 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki maddeler 1 (*Kesinlikle katılmıyorum*) ile 5 (*Tamamen katılıyorum*) arasında uzanan 5 basamaklı skala ile değerlendirilmiştir.

2.3.3.Mizah Tarzları (MT)

Mizah tarzlarını ölçmek üzere Martin ve diğerleri (2003) tarafından geliştirilen MT Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Yerlikaya (2003) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. 32 maddeden oluşan ölçeğin, kendini geliştirici mizah, sosyalleştirici mizah, kendini yıkıcı mizah ve saldırgan mizah olmak üzere dört alt boyutu bulunmaktadır. Her boyut sekiz maddeden oluşmakta, 1-7-9-15-16-17-22-23-25-29-31 numaralı maddeler ters yönde puanlanmaktadır. Yerlikaya (2003) tarafından elde edilen bulgulara göre Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları alt boyutlar için .67 ile .78 arasında değişmekte olup, ölçeğin tümü için .81 olarak belirlenmiştir. Test-tekrar test korelasyon katsayıları .83 ile .88 arasındadır. Ölçekteki maddeler 1 (*Kesinlikle katılmıyorum*) 5 (*Tamamen katılıyorum*) arasında uzanan 5 basamaklı skala ile değerlendirilmiştir.

3.UYGULAMA

Araştırmanın örnekleme, kolayda ulaşılabilir ve kartopu örnekleme yöntemleri ile ulaşılmıştır. Ölçüm araçları çevrimiçi hazırlanan bir anket sitesi aracılığıyla elektronik posta yöntemi ile katılımcılara ulaştırılmıştır ve onların da çevrelerindeki çalışanlara ilemesi ile örneklem sayısı arttırılmıştır. Anketin cevaplanma süresi 15-20 dakika arasında değişmektedir. İki ay içerisinde anketler 950 kişiye ulaştırılmış 403 kişiden yanıt gelmiştir. Anketin cevaplanma oranı %42,4'tür. Anketin ilk sayfasında katılımcıların cevaplarının saklı kalıp sadece bilimsel araştırma için kullanılacağına ve araştırmanın amacına dair bilgi verilmiştir.

4.BULGULAR

4.1.İMYBÇ Ölçeği'nin Madde Analizleri ve İç Tutarlılığı

İlk olarak, 23 maddelik İMYBÇ Ölçeği için Cronbach Alfa Güvenilirlik Analizi uygulanmış ve tüm ölçeğin yüksek bir iç tutarlılık katsayısına ($\alpha = .96$) sahip olduğu gözlenmiştir. Ölçeğin her bir maddesi için madde eleme tekniği ile Cronbach Alfa katsayısı ve düzeltilmiş madde - toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Buna göre, Cronbach Alfa katsayıları .95 ile .96 arasında değişmekte; düzeltilmiş madde – toplam korelasyonları .48 ile .81 arasında değişmektedir (bkz. Tablo 1). Bu sonuçlar her bir maddenin toplam ölçekle korelasyonunun yeterli düzeyde olduğunu ve maddelerin aynı kavramı temsil etmek bakımından homojen olduklarını göstermektedir.

Tablo 1. İMYBÇ Ölçeği'nin Madde Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde Elendiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Elendiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Elendiğinde Cronbach Alfa
Madde 1.Teknik sorunlar işime engel olduğunda, durumun komikliğine odaklanırım.	61.01	263.30	.59	.95
Madde 2.İş arkadaşımın davranışı canımı sıktığında, uygun bir şaka yoluyla ona bunu ima ederim.	60.69	264.09	.62	.95
Madde 3.İş arkadaşımın bir tartışmaya girdiğinde, durumun ciddiyetini hafifletmek için mizahı kullanırım.	60.77	261.93	.66	.95
Madde 4.Mizahı, işte stresli durumların oluşmasını engellemek için kullanırım.	60.31	258.81	.72	.95
Madde 5.İşim gergin hissetmeme yol açarsa, bu histen kaçınmak için şaka yaparım.	60.65	258.00	.71	.95
Madde 6.İşimde bir problemle karşılaştığımda, endişelerimi gülerken uzaklaştırmaya çalışırım.	60.81	259.72	.69	.95
Madde 7.Mizahı, işteki duygusal durumlara bakışımı hafifletmenin bir yolu olarak kullanırım.	60.59	257.11	.76	.95
Madde 8.Amirimin eleştirisinde sonradan komik bir yan bulabilirim.	61.08	260.51	.62	.95
Madde 9.İş arkadaşım sinirlerimi bozduğunda, onunla ödeşmek için mizaha başvururum.	61.20	260.63	.65	.95
Madde 10.Gergin ya da zahmetli durumlarda, gülecek bir şeyler bulmakta zorlanmam.	60.73	259.25	.64	.95
Madde 11.İşim çok zahmetli hale geldiğinde, farklı bir bakış açısı edinmek için mizah kullanırım.	60.70	258.30	.73	.95
Madde 12.Rahatsız edici durumlarda, espri yaparak duygularımı bastırmaya çalışırım.	60.79	259.32	.69	.95
Madde 13.İş arkadaşımın çatışma yaşadığında, durumu hafifletmek için mizahı kullanırım.	60.91	258.84	.74	.95

Madde 14.Bir şeyi bitirmek için daha fazla çaba göstermem gerektiğinde, durumun içerdiği mizahı görebilirim.	60.75	257.49	.74	.95
Madde 15.İşte yaptığım hataların yarattığı sıkıntıyı hafifletmek için mizaha başvururum.	60.96	258.24	.72	.95
Madde 16.İş arkadaşım bana kızdığında, onu güldürerek ruh halini değiştirmeye çalışırım.	60.99	260.56	.64	.95
Madde 17.Ekip çalışmasında bir sorunla karşılaştığımda, kızgınlığımı alaycı sözlerle yansıtırım.	60.94	264.67	.48	.96
Madde 18.Sunum yaparken kendimi gergin hissedersen, espri yaparak bu histen kurtulmaya çalışırım.	60.75	257.76	.69	.95
Madde 19.Mümkün ise, mizahı anlaşmazlığı sonlandırmak için kullanırım.	60.68	258.18	.73	.95
Madde 20.Eğer iş arkadaşımın benim için fazladan bir şey yapmasını istiyorsam, ona bunu yaptırmak için mizahı kullanırım.	60.86	260.17	.63	.95
Madde 21.İşte bir hata yaptığımda buna gülebilirim.	60.65	260.95	.61	.95
Madde 22.Mizahi bir bakış açısı, işteki taleplerden kaynaklanan baskıyla başa çıkmamı kolaylaştırır.	60.53	256.63	.76	.95
Madde 23.İşteki çatışmalarda mizahı, soruna farklı bir perspektiften yaklaşmak için kullanırım.	60.68	255.58	.81	.95

Ayrıca, ölçek maddelerinin ayırt edici gücünün bulup bulunmadığını tespit etmek için her bir maddenin ham puanları en yüksekten en düşüğe sıralanıp, üst %27 ve alt %27'yi oluşturan gruplar belirlenmiş ve bu iki grubun puan ortalaması bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, her bir ölçek maddesi için üst ve alt grupların puan ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlıdır (bkz. Tablo 2). Bu sonuçlar, her bir maddenin ayırt edici güce sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Maddelerin Ayırt Edici Güçlerine İlişkin Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Madde no	t	p	Madde no	t	p	Madde no	t	p
1	28.074	.000	9	32.035	.000	17	37.129	.000
2	36.101	.000	10	42.862	.000	18	40.468	.000
3	33.700	.000	11	41.156	.000	19	41.217	.000
4	28.749	.000	12	38.156	.000	20	37.040	.000
5	42.362	.000	13	28.946	.000	21	41.878	.000
6	31.868	.000	14	37.384	.000	22	42.105	.000
7	42.105	.000	15	31.720	.000	23	43.077	.000
8	33.846	.000	16	33.111	.000			

Not: n = 218, SD = 216

Takibinde, İMYBÇ Ölçeği'nin alt boyutları için ayrı ayrı Cronbach Alfa Güvenilirlik Analizi uygulanmış ve her bir alt boyutun yüksek iç tutarlılık katsayısına sahip olduğu saptanmıştır (öncel odaklı başa çıkma için $\alpha = .91$; tepki odaklı başa çıkma için $\alpha = .85$; araçsal saldırgan/manipülatif başa çıkma için $\alpha = .87$; araçsal sosyalleştirici başa çıkma için $\alpha = .79$). Tablo 3'den izlenebileceği gibi düzeltilmiş madde – toplam korelasyonları öncel odaklı başa çıkma alt boyutu için .59 ile .78 arasında, tepki odaklı başa çıkma için .59 ile .75 arasında, araçsal

saldırgan/manipülatif başa çıkma için .51 ile .73 arasında, araçsal sosyalleştirici başa çıkma için .62 ile .66 arasında değişmektedir. Bu sonuçlar her bir alt boyuta ait maddelerin ilgili alt boyutun toplamıyla korelasyonlarının kuvvetli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. İMYBÇ Ölçeği'nin Alt Boyutlarının Madde Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Madde Elendiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Elendiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Elendiğinde Cronbach Alfa
Boyut 1: Öncel odaklı başa çıkma ($\alpha = .91$)				
Madde 1.	22.29	42.22	.59	.90
Madde 8.	22.36	40.99	.63	.90
Madde 10.	22.02	40.62	.63	.90
Madde 11.	21.99	40.39	.72	.90
Madde 14.	22.04	39.91	.75	.89
Madde 15.	22.24	40.76	.68	.89
Madde 21.	21.93	40.79	.65	.90
Madde 22.	21.82	39.78	.75	.89
Madde 23.	21.97	39.67	.78	.89
Boyut 2: Tepki odaklı başa çıkma ($\alpha = .85$)				
Madde 5.	8.45	6.73	.71	.80
Madde 6.	8.61	6.89	.72	.80
Madde 7.	8.39	6.71	.75	.78
Madde 12.	8.59	7.42	.59	.85
Boyut 3: Araçsal saldırgan/manipülatif başa çıkma ($\alpha = .87$)				
Madde 9.	16.15	22.80	.61	.85
Madde 13.	15.85	22.45	.68	.84
Madde 16.	15.94	22.37	.65	.85
Madde 17.	15.89	23.14	.51	.87
Madde 18.	15.70	21.87	.66	.85
Madde 19.	15.62	21.87	.73	.84
Madde 20.	15.81	22.02	.66	.85
Boyut 4: Araçsal sosyalleştirici başa çıkma ($\alpha = .79$)				
Madde 2.	6.02	3.01	.62	.74
Madde 3.	6.10	2.79	.66	.70
Madde 4.	5.64	2.68	.64	.72

4.2.İMYBÇ Ölçeği'nin Faktör Geçerliliği

Ölçeğin dört faktörlü yapısının uygunluğu Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA ile öngörülen faktör yapısının istatistiksel olarak ne ölçüde desteklediği analiz edilebilmektedir. Bunun yanı sıra alternatif faktör yapıları önermek ve bu alternatif yapıların uyumunu istatistiksel olarak karşılaştırmak da mümkündür. Bu analizde modelin kabul edilebilir olduğunun göstergesi ki-kare (χ^2) değerinin anlamsız çıkmasıdır. Örneklem sayısı ki kare değerinin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Bundan dolayı, ki-kare SD

(serbestlik derecesi) oranının örneklem sayısının büyük olduğu durumlarda 2, 3 veya 5 olması modelin kabul edilebilir düzeyde olduğuna işaret etmektedir (Bollen, 1989; Hu ve Bentler, 1999; Kline, 1998). Ki-kare değeri örneklem sayısına oldukça duyarlı olduğu için CFI ve RMSEA endekslerinin daha güçlü göstergeler olduğu vurgulanmıştır (Hu ve Bentler, 1999). CFI değerinin .90 üzerinde olması beklenirken (Bentler, 1980) RMSEA değerinin .08'in altında olması beklenmektedir (Brown ve Cudeck, 1993).

Uygulanan DFA sonuçlarına göre İMYBÇ Ölçeği'ne ait faktör yükleri .50'den büyüktür (Wixom ve Watson, 2001) ve t-değerleri anlamlıdır (Chin, Gopal, ve Salisbury, 1997). İMYBÇ ölçeği için yapılan analizde, dört faktörlü model bütün maddelerin tek faktöre yüklendiği model ile karşılaştırılmıştır. DFA sonuçlarına göre elde edilen uyum değerlerini yazında kabul gören sınırlara çekebilmek amacıyla aynı boyutlar içerisinde hata varyansı birleştirilmeleri yapılmış ve ulaşılan nihai uyum değerleri $X^2(221, N = 403) = 649.10, p < .001, X^2/sd = 2.93, RMSEA = .069, CFI = .926, TLI = .915, SRMR = .043$ ölçeğin dört faktörlü yapısını doğrulamıştır. Ölçeğin tek faktörlü çözümünün uyum değerleri $X^2(222, N = 403) = 642.23, p < .01, X^2/sd = 2.89, RMSEA = .069, CFI = .927, TLI = .917, SRMR = .043$ ölçeğin tek faktörlü yapısını da doğrulamıştır. Tablo 4'te önerilen dört faktörlü çözümün tek faktörlü çözüm ile kıyaslandığı her iki analize ait sonuçlar ve görülen iyileşmeler izlenebilir.

Tablo 4. 4 Faktörlü Çözüm ile Tek Faktörlü Çözüm Modellerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Model	X ²	sd	p	X ² /sd	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
4 faktör çözümü	649.100	221	.000	2.937	.926	.915	.069	.0436
Tek faktör çözümü	642.231	222	.000	2.893	.927	.917	.069	.0430

Not: CFI= Karşılaştırılmalı uyum endeksi; TLI = Tucker Lewis endeksi; RMSEA = Yaklaşık hataların ortalama karekökü; SRMR = Standartlaştırılmış kök ortalama kare hatası

Dört faktörlü ve tek faktörlü çözümün DFA sonuçları; standardize edilmemiş değerler ve maddelerin aldığı yükler Tablo 5'te gösterilmektedir. Modeldeki standardize edilmiş tüm faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlıdır. Dört faktörlü çözümün madde yükleri araçsal saldırgan/manipülatif başa çıkma için .53 ile .79, öncel odaklı başa çıkma için .61 ile .83, araçsal sosyalleştirici başa çıkma için .69 ile .80 ve tepki odaklı başa çıkma için .68 ile .84 arasında değişmektedir. Tek faktörlü çözümde ise maddelerin aldığı yükler .51 ile .83 arasında değişmektedir (bkz. Tablo 5).

Tablo 5. Dört Faktörlü ve Tek Faktörlü İMYBÇ Ölçek Maddelerinin DFA Sonuçlarına göre Aldığı Yükler

Dört Faktörlü Çözüm			Tek Faktörlü Çözüm		
	DFA Madde Yükleri	t değeri	İMYBÇ	DFA Madde Yükleri	t değeri
1-İMYBÇ-Araçsal saldırgan					
Madde 9.	.68	14.33***	Madde 1.	.60	14.44***
Madde 13.	.76	16.50***	Madde 2.	.62	17.12***
Madde 16.	.69	14.54***	Madde 3.	.67	14.61***
Madde 17.	.53	10.69***	Madde 4.	.74	10.17***
Madde 18.	.73	15.60***	Madde 5.	.71	16.15***
Madde 20.	.70	14.83***	Madde 6.	.70	14.16***
Madde 19.	.79	-	Madde 7.	.78	17.40***
2-İMYBÇ-Öncel odaklı					
Madde 1.	.61	13.16***	Madde 8.	.63	13.06***
Madde 8.	.65	14.35***	Madde 9.	.65	13.99***
Madde 10.	.65	14.32***	Madde 10.	.64	14.20***

Madde 11.	.75	17.41***	Madde 11.	.74	17.15***
Madde 14.	.78	18.39***	Madde 12.	.69	17.85***
Madde 15.	.73	16.79***	Madde 13.	.74	16.98***
Madde 21.	.64	14.11***	Madde 14.	.76	13.95***
Madde 22.	.79	22.35***	Madde 15.	.73	22.42***
Madde 23.	.83	-	Madde 16.	.66	-
3-İMYBÇ-Araçsal sosyalleştirici					
Madde 2.	.69	14.43***	Madde 17.	.51	13.66***
Madde 3.	.75	15.83***	Madde 18.	.71	14.97***
Madde 4.	.80	-	Madde 19.	.75	17.09***
4-İMYBÇ-Tepki odaklı					
Madde 6.	.77	16.61***	Madde 20.	.64	15.99***
Madde 7.	.84	18.71***	Madde 21.	.63	18.66***
Madde 12.	.68	14.31***	Madde 22.	.78	15.72***
Madde 5.	.79	-	Madde 23.	.83	16.30***

4.3.İMYBÇ Ölçeği'nin Alt Boyutları Arasında Korelasyon Katsayıları

Alt boyutlar arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi için Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre alt boyutlar arasındaki korelasyonlar .71 ile .81 arasında değişmektedir. Buna göre, en yüksek korelasyon tepki odaklı başa çıkma ile araçsal sosyalleştirici başa çıkma arasında bulunmakla beraber, İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin tüm alt boyutları arasında kuvvetli pozitif ilişkiler söz konusudur.

Alt boyutlar üzerinden alınan ortalama puanlar ise 2.64 ile 2.96 arasında değişmekte olup en yüksek ortalama araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkma alt boyutuna, en düşük ortalama puan ise öncel odaklı başa çıkma alt boyutuna aittir. Bununla beraber, ölçeğin cevap alternatiflerinin 5 basamaklı olduğu, yani ölçekten alınabilecek en yüksek ortalama puanın 5 olabileceği göz önüne alınınca, bu araştırmanın katılımcılarının mizahı işyerinde bir başa çıkma yöntemi olarak orta düzeyde kullandıkları anlaşılmaktadır. Tablo 6'da alt boyutlara ait ortalama puan, standart sapma ve korelasyon katsayıları yer almaktadır.

Tablo 6. Alt Boyutlara ait Betimsel İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

			2	3	4
Alt boyutlar	\bar{x}	ss	r	r	r
1- Öncel odaklı başa çıkma	2.64	0.79	.80	.75	.73
2- Tepki odaklı başa çıkma	2.76	0.78		.71	.81
3- Araçsal saldırgan /manipülatif başa çıkma	2.96	0.80			.73
4- Araçsal sosyalleştirici başa çıkma	2.84	0.85			

Not: $n = 403$; Tüm korelasyonlar $p < .001$ seviyesinde anlamlıdır.

4.4.İMYBÇ Ölçeği'nin Ölçüt Geçerliliği

İMYBÇ Ölçeği'nin ölçüt geçerliliği, benzer ölçeklerle elde edilen puanların korelasyon analizine tabi tutulmasıyla test edilmiştir. Bunun için Türkiye yazınında Türkçe'ye uyarlanmış iki mizah ölçeği olan MYBÇ Ölçeği ve MT Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen Pearson korelasyon katsayıları, İMYBÇ Ölçeği'nin hem MYBÇ Ölçeği ($r = .70$; $p < .001$) hem de MT Ölçeği ($r = .68$, $p < .001$) ile istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ve kuvvetli düzeyde ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 7). Bu sonuçlar İMYBÇ Ölçeği'nin ölçüt geçerliliğinin bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 7. İMYBÇ Ölçeği'nin Benzer Ölçeklerle Arasındaki Korelasyon Katsayıları

				2	3
Alt boyutlar	\bar{x}	ss	α	r	r
1- İMYBÇ Ölçeği	2.80	0.73	.96	.70	.68
2- MYBÇ Ölçeği	3.20	0.71	.78		.68
3- MT Ölçeği	2.83	0.50	.88		

Not: $n = 403$; Tüm korelasyonlar $p < .001$ seviyesinde anlamlıdır.

Ayrıca, İMYBÇ Ölçeği'nin alt boyutlarının MT Ölçeği'nin alt boyutları ve yine MYBÇ Ölçeği ile korelasyonları da incelenmiştir. Tablo 8'de sunulan sonuçlara göre İMYBÇ Ölçeği'nin dört alt boyutunun da en yüksek korelasyon gösterdiği MT alt boyutu kendini geliştirici mizahtır (korelasyonlar .59 ile .72 aralığındadır). Diğer iki MT alt boyutu olan sosyalleştirici mizah ve kendini yıkıcı mizah İMYBÇ Ölçeği'nin dört alt boyutu ile orta düzeyde pozitif ilişkiler göstermektedir (korelasyonlar .37 ile .44 aralığındadır). Dördüncü MT boyutu olan saldırgan mizah ise İMYBÇ Ölçeği'nin dört alt boyutu ile zayıf düzeyde pozitif ilişkiler göstermektedir (korelasyonlar .23 ile .32 aralığındadır). Diğer yandan, her iki ölçekte de benzer alt kavramları ölçmekte olan araçsal sosyalleştirici başa çıkma ile sosyalleştirici mizah arasında ($r = .43$; $p < .001$) orta düzeyde pozitif ilişki bulunurken; araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkma ile saldırgan mizah arasında ($r = .26$; $p < .001$) zayıf düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, İMYBÇ Ölçeği'nin dört alt boyutu MYBÇ Ölçeği ile kuvvetli düzeyde pozitif ilişkiler göstermektedir (korelasyonlar .59 ile .67 aralığındadır).

Tablo 8. İMYBÇ Ölçeği'nin Alt Boyutlarının MT Ölçeği'nin Alt Boyutları ve MYBÇ Ölçeği ile Arasındaki Korelasyon Katsayıları

				İMYBÇ- Öncel odaklı başa çıkma	İMYBÇ- Tepki odaklı başa çıkma	İMYBÇ- Araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkma	İMYBÇ-Araçsal sosyalleştirici başa çıkma
Alt boyutlar	\bar{x}	ss	α	r	r	r	r
MT- Kendini Geliştirici mizah	2.97	0.76	.86	.60	.72	.59	.68
MT- Sosyalleştirici mizah	3.65	0.73	.84	.38	.44	.42	.43
MT- Kendini yıkıcı mizah	2.45	0.67	.77	.44	.43	.37	.43
MT- Saldırgan mizah	2.25	0.56	.64	.32	.28	.26	.23
MYBÇ Ölçeği	3.20	0.71	.78	.60	.67	.59	.67

Not: $n = 403$; Tüm korelasyonlar $p < .001$ seviyesinde anlamlıdır.

5.TARTIŞMA

Bu araştırmada, Doosje ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen, İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının yüksek ($\alpha = .96$), düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının yeterli düzeyde (.48 - .81 arası) olduğu tespit edilmiş, her bir maddenin yüksek temsil gücüne sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının da - öncel odaklı başa çıkma, tepki odaklı başa çıkma, araçsal saldırgan/manipülatif başa çıkma, araçsal sosyalleştirici başa çıkma- yüksek iç tutarlılık katsayılarına sahip oldukları gözlenmiştir. Ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiş, dört boyutta da faktör yüklerinin .50 üzerinde olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı

olduğu görülmüş, ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ölçekten alınan puanlarla, Türkiye yazınında daha önce Türkçe'ye uyarlanarak, geçerlilik, güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan iki benzer ölçekten (Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği, Mizah Tarzları Ölçeği) alınan puanlar arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Analiz sonuçları, istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde, güçlü ilişkiler ortaya koymuştur (Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği için $r = .70$; $p < .001$; Mizah Tarzları Ölçeği için $r = .68$; $p < .001$). Bu noktadan hareketle, ölçeğin ölçüt geçerliliğinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Günümüzün çalışma koşullarında, stres, işe bağlanmada güçlük, çeşitliliğin ve iş gören devir hızının artması gibi bir takım unsurlar çalışanları ve yöneticileri zorlamaktadır. İşyerinde mizahın kullanımı, hem bu zorlukların yükünü hafifletmekte, hem de sağlıklı sosyal ilişkilerin oluşmasını desteklemektedir (Romero ve Cruthirds, 2006). Mizah, çalışanların iş doyumunu artırmanın yanı sıra (Decker, 1987), paylaşılan değerleri güçlendirerek, örgüt üyeleri arasında birliği de teşvik etmektedir (Meyer, 1997). Bu noktadan hareketle, mizah kullanımının, çalışanların iş yerindeki koşullarını iyileştirmeyi hedeflediği söylenebilir. Geliştirilen ölçeğin, Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği ile yüksek korelasyonlar sergilemesi, bu yöndeki beklentinin doğrulandığını göstermektedir. Bunun yanında, Mizah Tarzları Ölçeği'nin bir alt boyutu olan kendini geliştirici mizah tarzının, geliştirilen ölçeğin tüm boyutlarıyla en yüksek korelasyonu ortaya koyması, mizahın işyerindeki iyileştirici niteliğini yine benzer yönde desteklemektedir.

Uyumlu (kendini geliştirici; sosyalleştirici) ve uyumsuz (kendini yıkıcı; saldırgan) olarak tanımlanan mizah tarzlarının (Martin vd., 2003), işyerinde mizah yoluyla başa çıkma ölçeği ile ortaya koyduğu ilişkilere bakıldığında, saldırgan mizah tarzı ile beklendiği şekilde düşük korelasyon sergilediği; ancak, kendini yıkıcı mizah tarzı ile, uyumlu mizah tarzlarıyla olduğu gibi, yüksek düzeyde korelasyon ortaya koyduğu gözlenmiştir. İşyerinde mizah yoluyla başa çıkmanın, uyumlu mizah tarzlarıyla yüksek, uyumsuz mizah tarzlarıyla düşük ilişki içinde olması beklenirken; kendini yıkıcı mizah tarzıyla yüksek korelasyon sergilemesi, bu tarzın farklı açılardan irdelenmesini gerekli kılmaktadır. Cann ve Collette (2014), mizah tarzları ile duygu durumu arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, yalnızca kendini yıkıcı mizah tarzının bireyin duygu durumu ile bir ilişki sergilemediğini, bu tarzın, yaşamdaki durum ya da olaylara bir tepki olarak değil, bireyin sahip olduğu genel olumsuz bakış açısıyla ortaya çıktığını bildirmişlerdir. Bu bağlamda, kendini yıkıcı tarzın, bireyin kendisiyle ve çevresiyle olan ilişkilerini de içine alacak şekilde, daha geniş bir perspektifte değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir. Tucker ve diğerleri (2014), ruminatif düşünce biçimi ve kendini yıkıcı mizah tarzı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, kendini yıkıcı mizah tarzının, bireyin kendisiyle ilgili olumsuz kanaatlerini, sosyal bağları içerisinde test etmesine olanak sağladığını öne sürmüşlerdir. Söz konusu olumsuz kanaat, çevredekilerin beklenen yöndeki tepkileriyle (gülme) de karşılaşsa, kanaatin doğru olmadığı yönündeki tepkilerle de karşılaşsa, bilişsel kaynaklar olumsuz kanaat için harcanmaya devam etmektedir. Bu da, bireyin gösterdiği bilişsel çabaya çevresindekileri ortak etmeyi sürdürmesini sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle, kendini yıkıcı mizah tarzının, bireyin dahil olduğu gruplarla bağlantı kurmasını da beraberinde getirdiği söylenebilir. Bu çalışma kapsamında ise, işyerinde mizah yoluyla başa çıkmanın, uyumlu mizah tarzlarıyla olduğu şekilde, kendini yıkıcı mizah tarzıyla da yüksek korelasyon sergilemesinin, bireyin kendisiyle ilgili düşüncelerini, içinde bulunduğu sosyal çevreyle kurduğu ilişkiler çerçevesinde test etme ihtiyacına işaret ettiği ve bu ihtiyacın, bireyin iç dünyasıyla çevresi arasındaki uyum bağlamında değerlendirildiği düşünülebilir.

İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin iki alt boyutu olan öncel odaklı ve tepki odaklı başa çıkmanın, kendini geliştirici mizah tarzıyla, diğer mizah tarzlarına nazaran daha yüksek korelasyon sergilediği

görülmektedir. Duygu düzenleme stratejileri (Gross, 1999) çerçevesinde değerlendirildiğinde, iki temel duygu düzenleme stratejisi olan, bilişsel yeniden çerçeveleme ve duygu dışavurumunu bastırma, bireyin mevcut durumdaki duygularını yönetmesini sağlamaktadır. Birey, söz konusu durum herhangi bir duygu yaratmadan önce (öncel odaklı) bilişsel olarak durumu yeniden çerçeveleyebilmekte ya da duygu oluştuktan sonra (tepki odaklı) dışavurumunu bastırma yolunu seçerek, olumsuz duygunun sebep olabileceği durumları bertaraf edebilmektedir. İşyerinde mizah yoluyla başa çıkma söz konusu olduğunda, öncel odaklı başa çıkmada, mizah yoluyla mevcut durumun farklı açıdan yeniden değerlendirilmesi ve yaratabileceği stresin azaltılması; tepki odaklı başa çıkmada ise, olumsuz duyguların yaratabileceği istenmeyen sonuçların hafifletilmesi hedeflenmektedir. Duygu düzenleme stratejilerinin mizah kullanımındaki rolünün, bireyin kendini geliştirme sürecine katkı sağlaması beklenmektedir. İşyerinde mizah yoluyla başa çıkmada, öncel ve tepki odaklı yöntemlerin, kendini geliştirici tarz ile daha yüksek ilişki içinde olması da bu beklentiyi doğrular yöndedir.

Araştırmanın ilgi çekici bulgularından biri de, İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin, araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkma boyutunun, saldırgan mizah tarzı ile, diğer mizah tarzlarına nazaran daha düşük bir korelasyon sergilemesidir. Mizah tarzlarının şekillenmesinde rol alan iki düzlem, kendini ya da başkalarıyla ilişkiyi geliştirme ve uyumlu ya da uyumsuz kullanım olarak belirtilmektedir (Martin vd., 2003). Buna göre, saldırgan mizah tarzı, başkalarıyla olan ilişkileri hedeflemekte ve uyumsuz kullanım olarak sınıflanmaktadır. Bu bağlamda, işyerinde mizahın kullanımı söz konusu olduğunda, araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkma, çalışanın işyerindeki diğer bireylerle olan ilişkilerine yönelmektedir. Saldırgan tarzı benimseyenler, başkalarıyla alay ederek onlara sataşmakta, bu esnada, kendi negatif duygularını azaltırken karşı tarafın negatif duygularını artırmakta ve yabancılaşmasına yol açmaktadırlar (Vaughan vd., 2014). Araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkmanın, saldırgan boyutunun yanında *manipüle edici* boyutunun, çalışan tarafından hangi şekilde kullanıldığına da önem taşıdığı düşünülmektedir. Doosje ve diğerleri (2010), saldırgan / manipülatif başa çıkma ile işe ilişkin olumsuz duyusal iyilik algısı arasında zayıf ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir. Başka bir deyişle, çalışanın mizahı, saldırgan / manipülatif yönde kullanımı, olumsuz duyusal iyilik algısıyla güçlü ilişkiler içinde değildir. Bu noktadan hareketle, saldırganlık öğelerinin çalışan üzerinde yaratabileceği olumsuz etkilerin, manipüle edici davranışlarının yarattığı etkiden daha güçlü olmadığı düşünülebilir. Manipülatif öğelerin etkisini irdelemek içinse *manipülasyon* kavramının anlaşılması önem taşımaktadır. Bowers (2003, s. 325) manipülasyonu, "Aldatma, zorlama veya hile kullanarak, başkalarının çıkarlarını veya ihtiyaçlarını göz önüne alınmaksızın, istenen bir hedefi elde etmek" olarak tanımlamaktadır. Potter (2006) ise, manipüle edici davranışların ne zaman ve neden işlevsiz olduğunun önem taşıdığını; manipülasyonun ne zaman ve nasıl ahlaki açıdan yanlış sonuçlara yol açtığına açıklığa kavuşturulması gerektiğini belirtmektedir. Bireyin kendisi için önem arz eden bir durumda, istediği sonucu elde etmek için, gizli araçlar kullanmasını içeren bu davranış biçimi, aynı zamanda kişinin kendi bireysel özelliklerini de ortaya koyduğu içsel bir süreç olarak da ifade edilebilir. Bu bağlamda, işyerinde mizah yoluyla başa çıkma, manipüle edici bir tarz ile gerçekleştiğinde, bunu sergileyen çalışan, istediği sonucu elde etmek için, belli etmediği birtakım stratejilerle, diğerlerini istediği biçimde davranmaya yönlendirecektir. Bu durumda, saldırgan tarzda olduğu gibi, bireyin kendi olumsuz duygularını, başkalarında olumsuz duygular uyandırarak aşma çabası ön planda olmayacaktır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkmanın, hem karşı tarafı rahatsız durumda bırakarak olumsuz duyguların aşılmasını, hem de ulaşılmak istenen hedefe hizmet edecek şekilde diğerlerinin yönlendirilmesini kapsadığı söylenebilir. Çalışan, araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkma yöntemini

sergilerken, hangi öğelerin, ne zaman, ne şekilde ağır bastığı ise, araştırılmaya devam edilmesi gereken bir konu olarak görülmektedir.

Araştırma kapsamında, İşyerinde Mizah Yoluyla Başa Çıkma Ölçeği'nin, faktör ve ölçüt geçerliliği bulunan, ayırt edici gücü yüksek, güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya konmuştur. Ölçek Türkçe'ye yeni kazandırılmış olduğundan, farklı örneklem gruplarında yeniden test edilmelidir. Gelecek çalışmalarda, özellikle araçsal saldırgan / manipülatif başa çıkma boyutunun, saldırgan öğeleri ile manipüle edici öğeleri arasındaki dengenin nasıl şekillendiği derinlemesine irdelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Abel, M. H. (2002). Humor, Stress and Coping Strategies. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(4), 365-381.
- Barsoux, J. (1996). Why Organizations Need Humor. *European Management Journal*, 14(5), 500-508.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate Analysis With Latent Variables: Causal Modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York, NY.
- Bowers, L. (2003). Manipulation: Description, Identification and Ambiguity. *Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health Nursing*, 10, 323-328.
- Browne, M. ve Cudeck, R (1993). Alternative Ways of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-162). Beverly Hills, CA: Sage.
- Cann, A. ve Collette, C. (2014). Sense of Humor, Stable Affect, and Psychological Well-Being. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 464-479. doi:10.5964/ejop.v10i3.746
- Chin, W. W., Gopal, A. ve Salisbury, W. D. (1997). Advancing the Theory of Adaptive Structuration: The Development of a Scale to Measure Faithfulness of Appropriation. *Information Systems Research*, 8(4), 342-367.
- Decker, W. H. (1987). Managerial Humor and Subordinate Satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 15(2), 221-224.
- Doosje, S., De Goede, M., Van Doornen, L. ve Golstein, J. (2010). Measurement of Occupational Humorous Coping. *Humor*, 23(3), 275-305.
- Freud, S. (1960). *Jokes and Their Relation to the Unconscious* (J. Strachey, Trans.). New York: W.W. Norton. Original work published 1905.
- Gross, J. J. (1999). Emotion Regulation: Past, Present, Future. *Cognition & Emotion*, 13, 551-573.
- Gross, J. J. (2001). Emotion Regulation in Adulthood: Timing is Everything. *Current Direction in Psychological Science*, 10, 214-219.
- Hobbes, T. (1968). *Leviathan*. Harmondsworth, UK: Penguin. Original work published 1651.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indices in Covariance Structural Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Kant, I. (1951). *Critique of judgement* (J.H. Bernard, Trans.). New York: Hafner Publication.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practices of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford. Wiley.
- Kuiper, N. A., Martin, R. A. ve Olinger, L. J. (1993). Coping Humor, Stress, and Cognitive Appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 25, 81-96.

- Kuiper, N. A., McKenzie, S. D. ve Belanger, K. A. (1995). Cognitive Appraisals and Individual Differences in Sense of Humor: Motivational and Affective Implications. *Personality and Individual Differences*, 19, 359–372.
- Lazarus, A. A. (1985). Setting the Record Straight. *American Psychologist*, 40(12), 1418-1419.
- Lee, D. R. (2015). The Impact of Leader's Humor on Employees' Creativity: The Moderating Role of Trust in Leader. *Seoul Journal of Business*, 21(1), 59-86.
- Lefcourt, H. M., Davidson, K., Shepherd, R., Phillips, M., Prkachin, K. ve Mills, D. E. (1995). Perspective-taking Humor: Accounting For Stress Moderation. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14, 373–391.
- Lehmann-Willenbrock, N. ve Allen, J. A. (2014). How Fun Are Your Meetings? Investigating The Relationship Between Humor Patterns in Team Interactions and Team Performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1278-1287.
- Lyttle, J. (2007). The Judicious Use and Management of Humor in the Workplace. *Business Horizons*, 50, 239-245.
- 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.
- Martin, R. A. (1996). The Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ) and Coping Humor Scale (CHS): A Decade of Research Findings. *Humor: International Journal of Humor Research*, 9(3/4), 251–272.
- Martin, R. A. ve Lefcourt H. M. (1983). Sense of Humor as a Moderator of the Relation Between Stressors and Moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1313-1324.
- Meyer, J. C. (1997). Humor in Member Narratives: Uniting and Dividing at Work. *Western Journal of Communication*, 61(2), 188–208.
- Potter, N. N. (2006). What is Manipulative Behavior, Anyway?. *Journal of Personality Disorders*, 20(2), 139–156.
- Romero, E. J. ve Cruthirds K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Tucker, R. P., Wingate, L. R., Slish, M. L., O'Keefe, V. M., Cole, A. B. ve Hollingsworth, D. W. (2014). Rumination, Suicidal Ideation, and the Mediating Effect of Self-defeating Humor. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 492-504.
- Vaughan, J., Zeigler-Hill, V. ve Arnau, R. C. (2014). Self-esteem Instability and Humor Styles: Does the Stability of Self-esteem Influence How People Use Humor?. *The Journal of Social Psychology* 154, 299–310.
- Wixom, B. H. ve Hugh J. W. (2001). An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success. *MIS Quarterly*, 17-41.
- Yerlikaya, E. E. (2003). *Mizah Tarzları Ölçeği (Humor Styles Questionnaire) Uyarlama Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yerlikaya, E. E. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Mizah Tarzları ile Algılanan Stres, Kaygı ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.