

Derleme Makale | Review Article

## Kurumlarda Mizahın Kullanımına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma<sup>1</sup>

A Conceptual Study On The Use Of Humor In Organizations

### Seda CAN (Uzman)

Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu  
ORCID ID: 0000-0001-7688-2183  
seda.can@trt.net.tr

### Erdal EKE (Doçent Doktor)

Süleyman Demirel Üniversitesi  
ORCID ID: 0000-0002-9529-5889  
erdaleke@sdu.edu.tr

**Başvuru Tarihi | Date Received:** 14.03.2023  
**Yayına Kabul Tarihi | Date Accepted:** 05.05.2023  
**Yayınlanma Tarihi | Date Published:** 30.06.2023

Can, S., & Eke, E. (2023). Kurumlarda Mizahın Kullanımına Yönelik Kavramsal Bir Çalışma. *SDÜ İfade Dergisi*, 5(1), 36-53.

### Özet

Mizah, "komik, eğlenceli" gibi anlamlarının yanı sıra farklı amaçlar için kullanılabilen çok işlevli bir anlama sahiptir. İnsan etkileşiminin bir sonucu olan mizah, iş ortamlarında büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu bağlamda, örgütsel iletişim konuları ile ilgili çalışmaların son zamanlarda yaygınlaşması, araştırmacıları mizah gibi konuların kurumsal açıdan değerlendirmelerine yönlendirmiştir. Yapılan bu çalışmanın amacı, mizah kavramını açıklamak ve mizahın kurum içerisindeki oluşumu ve ortaya çıkardığı sonuçlar üzerine kavramsal bir çerçeve sunmaktır. Çalışma kapsamında, kurumlarda mizahın kullanımına ilişkin alanyazında yer alan yerli ve yabancı araştırmalar ele alınarak, mizahın iş yeri bağlamında olumlu ve olumsuz sonuçlarına yönelik birtakım değerlendirmeler yapılmıştır. Bu kapsamda mizahın genellikle örgütsel bağlılık, grup dinamiği, çalışan performansı ve iş tatmini gibi kurum içi davranışlara tesir eden olumlu hususları artırdığı gözlemlenmiştir. Öte yandan alay etme, küçümseme ve saldırganlık gibi olumsuz mizahi davranışların ise kurum içerisindeki psikolojik iyi oluşu ve işe olan bağlılığı azalttığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla burada önemli olan husus, mizahın hangi amaçla ve ne niyetle kullanıldığının belirlenmesidir. Bu çalışmada ise ele alınan işyeri mizahı ile ilgili çalışmaların genel olarak mizahın pozitif etkileri üzerinde yoğunlaştığı fark edilmiştir. Gelecek çalışmalar için özellikle olumsuz mizah türlerinin ve bu mizah türlerinin iş ortamlarında yaratmış olduğu çeşitli psikolojik ve işlevsel sonuçlara odaklanılması gerektiği önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Mizah, Mizah Kuramları, İşyeri Mizahı.

### Abstract

Humour has a multifunctional role that can be used for different purposes as well as its meanings such as "funny, fun". Humour, which is a result of human interaction, can have a great impact in a business environment. Therefore, the recent proliferation of studies on organisational communication issues has led researchers to evaluate issues such as humour from an institutional perspective. The aim of this study is to explain the concept of humour and to present a conceptual framework on the formation of humour within the organisation and its results. In the study, some domestic and foreign studies on the use of humour in organisations were discussed and some evaluations were made regarding the positive and negative consequences of humour. In this context, it is concluded that humour generally increases positive aspects that affect internal behaviours such as organisational commitment, group dynamics, employee performance and job satisfaction. On the other hand, humorous behaviours such as mockery, belittling and aggression were found to decrease psychological well-being and commitment to work. Therefore, the important issue here is to determine for what purpose and with what intention humour is used. In this study, it was found that workplace humour studies generally focus on positive effects. It is suggested that future studies should focus especially on negative humour types and various psychological and functional consequences of these humour types in work environments.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Doç. Dr. Erdal EKE danışmanlığında Seda CAN tarafından yürütülen Doktora tez çalışmasının kavramsal bölümünden derlenerek hazırlanmıştır.

**Keywords:** Humor, Humor Theories, Workplace Humor.

## Giriş

Günümüzde örgütsel davranış araştırmacıları ve işletmeler, kurum içerisindeki iletişim ve ekip atmosferini ölçme ve iyileştirmeye yönelik çalışmalara odaklanmıştır. Çünkü iyi bir çalışma ortamı pozitif bir kurum iklimi yaratmakta (Chan, 2010); kurum içerisine ve kurum dışına olumlu bir imaj sunmaktadır.

İş ortamlarındaki stres ve iş yükü sebebiyle çalışanların örgütsel iletişimleri kısıtlanabilmektedir. Çalışanlar bazen bu sebeplerden ötürü sert bir iletişim kullanabilir. Bu durum iş ortamında yanlış anlaşılmalara ve incitici duygulara neden olabilmektedir (Hewett vd., 2009). Dolayısıyla işyeri mizahı benzer şekilde kurum içi iletişimde bir davranış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ortamlarındaki mizah olumlu ya da olumsuz bir şekilde kullanılabilirdiği için hem kullanılan mizah hem de mizahın ortaya çıkaracağı durumlar bu anlamda farklı sonuçlara neden olmaktadır.

Kurumlarda olumlu mizahın kullanımı iş ortamını eğlenceli bir hale getirebilmekte; iş stresini azaltabilmektedir (Romero ve Cruthirds, 2006). Yapılan çalışmalar bu durumu destekler niteliktedir (Kuiper ve Leite, 2010; Howland ve Simson, 2014; Robert vd., 2015; Warren ve McGraw, 2016; Neves, 2018). İş ortamındaki olumlu mizahın yaratıcılığı ve üretkenliği arttırdığı, kurum kültürünün şekillenmesine katkı sağladığı çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir (Lang ve Lee, 2010; Gardner vd., 2015). Öte yandan pek çok faktör bağlamında (yöneticilerin yaklaşımı, kurum iklimi ve kültürü, kişilik özellikleri, üstünlük ve alay amaçlı mizah kullanımı vs.) mizahın olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Martin, 2007; Dozois vd., 2009; Thomae ve Pina, 2015; Trif ve Fodor, 2019). Burada esas olan mizahın hangi amaçla kullanıldığıdır. Bir iş ortamında sıklıkla küçümseme ya da alay amaçlı bir mizah kullanılıyorsa, bir süre sonra bu durum çalışanların çalışma atmosferine de olumsuz yansıtılabilmektedir.

Mizahın bireylere sağlamış olduğu psikolojik, fizyolojik ve iletişimsel anlamdaki olumlu etkileri, çok eski zamanlardan bu yana ele alınmış ve çeşitli ampirik ve nitel çalışmalarla da test edilmiştir. Yapılan bu çalışmanın kurumsal mizah ile ilgili kapsamlı bir anlayış ortaya konulması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Yerli ve yabancı literatür göz önünde bulundurulduğunda, genellikle bireysel mizah tarzlarının bireysel etkileri (çalışanlar/yöneticiler üzerindeki) üzerine çalışmalar yoğun bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda kurumsal anlamdaki mizahın türünün (olumlu ve olumsuz) tespit edilmesi ve o doğrultuda çalışanların ve yöneticilerin farkındalıklarının artırılması sağlıklı bir yönetimsel süreci beraberinde getirebilir.

Yapılan bu çalışmada mizah ve mizah ile ilişkili olan kavramlar açıklanarak mizah teorileri ve iş yerinde mizahın kullanımı konuları ele alınacaktır.

### 1. Mizah Kavramı

Dilimizdeki mizah kelimesinin aslı “şaka ve latife yapmak” anlamındaki mezh kökünden, masdar ismi olan müzâhtır. Edebî eserlerde mizah kelimesinin karşılığı olarak ciddinin (ağır başlılık) karşıtı olarak daha çok hezl, bazen da mezh kullanılmıştır (Durmuş, 1998: 304-305). Ayrıca “şaka, latife, eğlence” (Türk Dil Kurumu) anlamına gelen bu kelimenin aslı Arapça kökenli olan “Müzah”tır. Dilimizde “mizah” sözcüğü ile karşılanan “humour”, İngilizcede, “güldürü, espri, şaka, mizaç, huy, ruh hali, keyif, neşe, salgı” gibi anlamları taşımaktadır (Fedai, 2009: 998). Webster’s Dictionary’de (1988) ise mizah, “eğlenceli veya komik olma” anlamına gelmektedir.

Latince “humor” olarak tarif edilen mizah teriminin esasında pek çok anlamı bulunmaktadır. Kelimenin kökü, sıvı anlamına gelen “umor” dur. Orta Çağ’da mizah, bir vücut sıvısı ve duygusal bir durumla ilgili olduğu düşünülen ve bir enerjiyle alakalı olan durum manasına gelmekteydi ve bu enerjinin sağlığı ve bireyin mizacını belirlediğine inanılmaktaydı. İyimser bir mizah neşeliydi ve kanla ilişkiliydi; hiddetli mizah öfkeliydi ve safra ile ilişkiliydi; balgamlı bir mizah kayıtsızlık anlamına gelmekteydi, melankolik bir mizah ise depresyona işaret etmekteydi ve kara safra ile ilişkilendirilmişti (Wotten, 1996: 1).

Platon, Aristoteles ve Quintilian, başkalarına karşı üstünlük kurmak istediğimiz vakitte mizaha başvurabileceğimizi ve bunun akabinde gülme davranışı göstereceğimizi ifade etmişlerdir (Morreall, 1987). Yapılan çeşitli çalışmalar neticesinde Martineau (1972: 114) mizahı, “mizahi olarak algılanan herhangi bir iletişim örneği” olarak görürken; Crawford (1994: 57), mizahı “dinleyicilerden olumlu bilişsel veya duygusal tepki” üreten sözlü ve sözsüz iletişim olarak tanımlamıştır. Meyer (1990) ise kahkahanın olduğu yerde mizah potansiyelinin olabileceğini öne sürmüştür. Genel olarak şakalar ve mizah, kim olduğumuzu ve kendimizi nasıl düşündüğümüzü ve bunun sonucunda başkalarıyla nasıl etkileşim kurduğumuzu belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Lynch, 2002: 425).

Kimi araştırmacıya göre mizah, bir kişinin fiziksel tezahürüdür, kahkahadır; kimilerine göre ise komik ya da gülünç olan şeyler anlamına gelmektedir. Öte yandan mizah, espri veya komedi ile eş anlamlıdır. Dolayısıyla mizah kavramına ilişkin terminolojik çeşitlilik fazladır (Carrell, 2008: 306).

20. yüzyılda, mizahın “aşağılama, saldırganlık, kötülük” anlamında olduğunu düşünen William Hazlitt, bir kişinin kendisini tatmin etmek, çevresindekileri hor görmek, kıskançlık ya da cehaletini gizlemek için “aptallığa beceriksizliğe, yapmacıklığa”, bir başka ifadeyle Cicero’nun da söylemiş olduğu gibi “yakışsız ve çirkin” olanlara karşı mizaha başvurulduğunu iddia etmiştir (1903: 8-9). Susan Forward ise mizahın bir çeşit sözlü taciz durumu olduğunu ifade ederek, mizahı yapan kişinin bunu bir maske olarak kullanabileceğini, istismara uğrayan kişinin de yapılan mizahı rahatsızlık duyduğunu dile getirdiğinde mizah duygusundan yoksun olmakla suçlanabileceğini ifade etmiştir (1989: 97).

Mizahın olumsuz hissiyatlar ile beslendiği; saldırganlık, kibir, hasetlik duygularıyla desteklendiği de düşünülmektedir. Amerikalı Şair Robert Frost mizah ile ilgili şu yorumu yapmıştır: “Herhangi bir mizah türü korku ve aşağılamayı gösterir. İroni, düpedüz tedbirliliğin bir türüdür... Aslında dünya bir şaka değildir. Sadece birisiyle ilgili bir sorundan kaçınmak için bununla ilgili şaka yaparız” (Eagleton, 2020: 46). Görüldüğü üzere mizah konusuyla ilgili yapılan sayısız çalışma neticesinde, ilgili literatürün hızla büyümesine rağmen kavramın sadece olumlu ya da sadece olumsuz duygular içerdiğini belirtmek zorlaşmıştır.

Tarih boyunca mizah kavramı yukarıda bahsedildiği üzere sadece olumsuz duyguların neticesi olarak yorumlanmamıştır. Bazı araştırmacılar mizah konusuna farkı yaklaşımlar getirmiştir (Carrell, 2008: 308). Arthur Schopenhauer’a göre kahkahanın ve dolayısıyla mizahın nedeni; basitçe bir kavram ile bir ilişki içinde düşünülmüş gerçek nesnelere arasındaki uyumsuzluğun ani algılanmasıdır ve akabinde gelen kahkaha ya da gülme durumu da bunun sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (1909: 95).

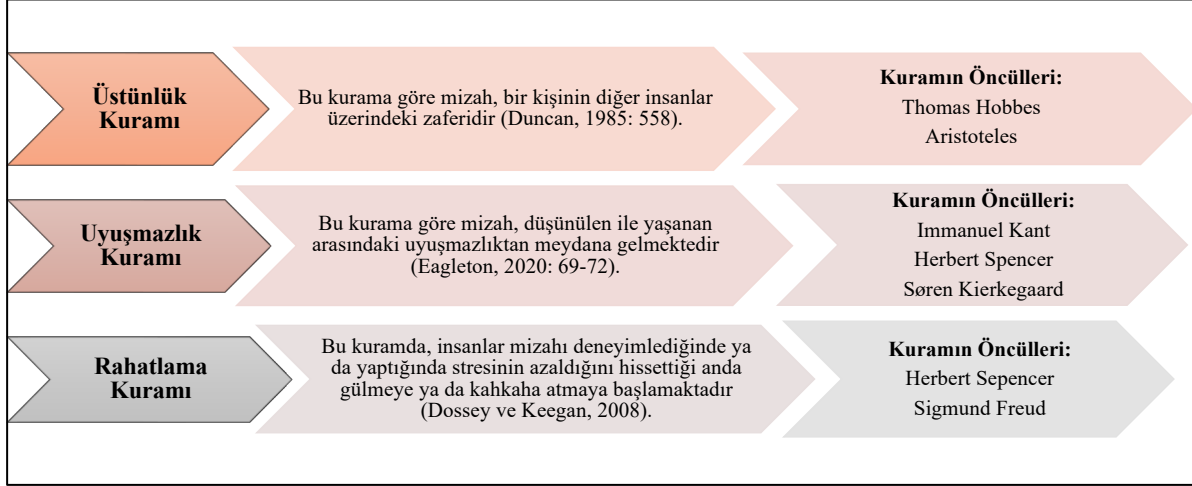
Cavanaugh, mizahın ve kahkahanın “therapeutic” yani iyileştirici ve olumlu bir gücünün olduğunu ve bu düşüncenin de evrensel olarak kabul edildiğini ifade etmiştir (2002: 15). Martin ise günlük hayatta pek çok kez uyarı ne kadar çok eğlenceli algıladığımızı bağlı olarak yapılan mizahı sonra gülümsediğimizi, kahkaha attığımızı ve kıkırdadığımızı ifade etmiştir (2007: 1). Dolayısıyla Martin, kişiler arasındaki sosyal etkileşimlerde kaliteyi arttırmada ve psikolojik anlamda iyi hissetmede mizah kavramının önemli olduğunu düşünmektedir (2007: 237). Fakat mizah kavramının olumlu duygularla alakalı olduğu ifade edilmiş olsa bile, yapılan mizahın “kasıtlı, düşmanca ya da saldırgan” (Martin vd. 2003: 67) niyetlerle ya da yanlış zamanlarda yapılması halinde olumsuz duyguları da ortaya çıkarabileceği aşikârdır (Samson ve Gross 2014: 173).

Çeşitli alanlardaki uzman öncüller, mizahın eğlenceyi ve yaratıcılığı arttırmaya katkı sağladığını (Isen vd., 1987: 1126; Martin, 2002; Samson ve Gross, 2012) ve yaşantımızdaki olumsuzlukların yoğunluğunu azaltmada ve onlarla başa çıkmada etkili olduğunu (Galloway ve Cropley, 1999) ifade etmişlerdir. Ayrıca mizahın özellikle modern toplumdaki psikolojik ve sosyolojik işleve katkı sağladığı da düşünülmüştür (Gervais ve Wilson, 2005: 404). Bu kapsamda mizah, stresli durumlarda uyarılara karşı yaklaşımı kolaylaştırabilmekte ve akabinde sosyal etkileşimi ve bireydeki sosyalleşme gereksinimlerini geliştirmeyi sağlayabilmektedir (Fredrickson, 1998: 314; Martin, 2007).

### 1.1. Mizah ve Gülme Kuramları

Mizahın neden ve hangi amaçla kullanıldığına ilişkin kabul görece tek bir kuramdan bahsetmek mümkün değildir. Sosyal bir varlık olan insanın, günlük yaşantısında herhangi bir durumda ya da olayda mizahı kullanım amacı farklılık gösterebilmektedir.

D. H. Monro'nun "Gülmenin Argumanı" adlı kitabı yayımlandıktan sonra mizahın "üstünlük, uyumsuzluk ve rahatlama" olmak üzere 3 ayrı teorisinin olduğuna dair sınıflandırmalar karşımıza çıkmıştır (akt. Shaw, 2010: 113). Bunların her biri, bir şeyin mizahi olmasının ne anlama geldiğini veya mizahi bir durum olduğunda, bunun nasıl algılandığını açıklamaya çalışmaktadır (Smuts, 2006). Bu kapsamda aşağıdaki şekilde mizah ve gülme kuramlarıyla ilgili sınıflandırmalar kuramın öncülleriyle birlikte yer almaktadır (Bkz. Şekil 1).



Şekil 1. Mizah ve Gülme Kuramları

**Kaynak:** (Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur).

### 1.1.1. Üstünlük Kuramı

Platon ve Aristoteles, mizahı ve gülmeyi bir saldırganlık biçimi olarak değerlendirmiştir (Martin, 2007: 44). En eski yaklaşımlardan olan bu kurama göre, bir başkasına karşı üstünlük duygusuna kapılırsak ya da küçük görürsek gülebileceğimiz ya da mizaha başvurabileceğimiz ifade edilmiştir (Morreall, 1987; Critchley, 2002: 19).

Bu kurama göre bir başkasıyla alay etmek için ya da onların sözgelimi "aptalca" davranışlarına gülmek için mizaha başvurulmaktadır (Patricia Keith-Spiegel, 1972: 5-6). Dolayısıyla "alaycılık" temelli olan bu davranış, mizahın "üstünlük kuramı" sınıflandırmasına dahil olmuştur.

Morreall mizahı diğer insanlara karşı ya da kendimizle ilgili olarak, geçmişteki halimize karşı yapılan gülme eylemi olarak ifade etmiştir (1987: 168). Bir başka ifadeyle başkalarının zayıflıklarıyla ilgili ya da kendi yenilgilerimize karşı hissettiğimiz "üstünlük" duygusuyla birlikte gülme eylemi gösteririz (Eagleton, 2020: 45).

Bu kurama göre, bir kişinin kusurlu ya da dezavantajlı olması durumunda da gülebileceğimiz iddia edilmektedir. Benzer şekilde, Aristoteles mizahla ilgili olarak, çok yıkıcı olmadığı sürece insanların zayıflıklarından ve başlarına gelen talihsiz olaylardan keyif alabileceğimizi ifade etmiştir (Halliwell, 1998).

Üstünlük kuramı, bir kimsenin başka biri aleyhinde gülmesi ve o kişi hakkında şaka yapması, dolayısıyla da kişinin kendini üstün hissetmesi durumuyla alakalıdır (De Koning ve Weiss, 2002: 2). Bu kuramdaki mizah, başkalarının yetersizlikleriyle ilgili gülmekle alakalıdır fakat bazı zamanlarda kişinin kendisiyle ilgili alay etmesi biçiminde de ortaya çıkabilmektedir (Janko, 1984). Gruner (1978) ise üstünlük amacıyla yapılan mizahın iletişimsel süreçteki saldırganlığı önlediğini ifade etmiştir. Yani, yapılan üstünlük mizahının şiddet içermeyen ve sosyal olarak kabul edilebilir bir şekilde olduğunu öne sürmüştür.

Üstünlük kuramı, yapısı gereği kişinin kendini başkalarıyla karşılaştırması esasına dayanmaktadır. Yapılan mizahta insanların beceriksiz, çirkin ya da aptal yönleriyle alay ederek üstün hissetme amaçlanmaktadır (Berger, 1987). Ayrıca Hobbes gülmenin bir kişinin içinde bulunduğu sosyal statünün gücüyle başkalarının zayıflıklarına odaklanarak ortaya çıkabileceğini iddia etmiştir. Gülme eylemiyle

birlikte, kişi üstünlük duygusuna kapılmakta dolayısıyla ani zafer duygusu ve benlik saygısı yükselmektedir (Gregory, 1924: 16).

Türk mizah anlayışı özellikle üstünlük kuramındaki gibi şekillenmiştir. Bu mizah anlayışı, Türk televizyonundaki filmlerde açık bir şekilde görülmektedir. Kemal Sunal'ın filmlerindeki mizahın çerçevesi üstünlük kuramıyla örtüşmektedir. Toplumumuzun da Kemal Sunal'ın filmlerini büyük bir zevkle izlemesinin en büyük sebeplerinden biri, üstünlük kuramıyla temellendirilmiş mizah anlayışıdır. Özellikle onu seyrederken hem eğleniriz (güleriz) hem de kendimizin ne kadar “akıllı ve başarılı” olduğu duygusuna kapılırız. İşte bu duygu, mizahın üstünlük kuramı çerçevesinde değerlendirilebildiğinin kanıtıdır (Arık, 2002: 116). Son olarak bu kuramda, karşıdaki kişinin kusuru gülmeye konu olan ana malzemedir. Burada gülen kişi, gülmeye konu olan kişiye göre kendini üstün, başka bir deyişle daha akıllı hissetmektedir (Arık, 2002: 115).

### 1.1.2. Uyuşmazlık Kuramı

Mizahın kullanımıyla ilgili literatürde pek çok tanım ve kuram bulunmaktadır. Bunlar içerisinde en belirgin olanlardan bir diğeri ise uyumsuzluk kuramıdır. Kant, Schopenhauer ve Kierkegaard mizahı uyumsuzluk kuramıyla açıklayan erken dönem filozofları olarak bilinmektedir (Morreall, 1987). Bu kurama göre mizah, bir kişinin ya da olayın uyumsuz yönlerinin çatışması neticesinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle Schopenhauer mizahın ya da gülmenin, bir olaya ya da kişiye karşı düşünülen ile yaşanan arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığını düşünmektedir (akt. Eagleton, 2020: 69-72).

İnsanların yaşadığımız dünyadaki fiziksel ve sosyal unsurların birbirleriyle ne derece ilişkili olduğuna dair varsayımları vardır (Robert ve Yan, 2007: 217). Dolayısıyla bu varsayımların dışında olan, söz gelimi uyumsuz eylem ya da söylemler, mizah ya da gülme ortamını yaratmaktadır. Zihnimizde var olan bu kalıplar karşısındaki aykırılık ya da anlaşmazlık gülmeye sebep olabilmektedir.

Mizahta uyumsuzluk kuramı, beklenen ve gerçekleşen arasındaki uyumsuzluk, beklenmedik bir şey meydana geldiğinde ortaya çıkan “bilişsel çatışma” olarak ifade edilmektedir (Deckers ve Kizer, 1975: 213; De Mey, 2005: 70). Pascal ise mizahı uyumsuzluk kuramıyla bağdaştırarak (akt. Morreall, 1982: 45) “Hiçbir şey, kişinin beklediği ile gördüğü arasında şaşırtıcı bir orantısızlıktan daha fazla kahkaha üretmez” şeklinde açıklamıştır.

Benzer şekilde mizahın uyumsuzluk durumunda belirlediğini ileri süren Morreall (2009), düşündüğümüz ya da algıladığımız temel kalıpların dışında bir şey olduğunda/söylendiğinde gülme davranışının ortaya çıktığını düşünmektedir. Başka araştırmacılar da gülmeyi “sosyal standartlarda sapma durumu” şeklinde açıklamışlardır (Suls, 1972: 6-7; Woltman Elpers vd., 2004: 592). Ayrıca Warren ve McGraw mizahın uyumsuzluk kuramıyla ilişkili olabileceğini, fakat bunun genel bir açıklamaya uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Yani tek başına uyumsuzluk kuramı, mizahi uyaranları mizahi olmayan uyaranlardan ayırt edebilmek için yeterince kapsayıcı ve spesifik değildir (2016: 18).

### 1.1.3. Rahatlama Kuramı

Bu kurama göre, bir kimse içinde bulunduğu stresi azaltmak için mizaha başvurabilir. Yani rahatlama kuramında, gergin bir ortamdaki durumu yatıştırmak için mizahtan yararlanılmaktadır (Festinger, 1957). Herbert Spencer (1875) mizah ya da kahkahayı, bir kişinin bastırılmış olduğu sinirsel enerjinin serbest bırakılmasıyla ortaya çıkan durum şeklinde yorumlamıştır.

Mizahı bir rahatlama biçimi olarak kabul eden Shaftesbury Kontu, özgür ruhlarımızı serbest bırakmak şeklinde yorumlamıştır (Eagleton, 2020: 21). Benzer şekilde Kant (1987) ise gülmeyi ve kahkahayı, gergin bir beklentinin hiçliğe dönüşmesi/hiçbir şey olmaması durumunda ortaya çıkan etki olarak ifade etmiştir. Daha geniş bir şekilde açıklayacak olursak, gergin ya da stresli bir bekleyişe rağmen hiçbir şey çıkmadığında (Kant bunu hiçlik olarak ifade etmekte), bu durum anlık olarak kişiye rahatlama hissi yaratmaktadır. Bu rahatlama hissini ortaya çıkmasıyla da kişi gülme ya da kahkaha atma eylemini duygu boşalması olarak yaşamaktadır. Dolayısıyla bu mizah anlayışı (içerisinde gülme ve kahkaha atma eylemi olabilecek duygu durumları), rahatlama kuramı ile açıklanmıştır.

Rahatlama kuramına göre bir ortamda yapılan küçük bir mizah ya da basit bir kahkahanın sıcak bir ortam yarattığı, dolayısıyla da etkileşimi artırdığı düşünülmektedir (O'Donnell-Trujillo ve Adams, 1983). Bu kuramın en iyi savunucusu olduğu bilinen Freud, mizahın bastırılmış cinsel arzuların ve

dürtülerin sosyal açıdan kabul görülebilirliğini sağlayan en etkili yollardan biri olduğunu ifade etmiştir (1905: 201-203). Mizah ayrıca, kişinin içinde bulunduğu toplumsal ve kültürel normlara ters düşmemek adına kullanmış oldukları psikik enerji, şaka ya da mizah yoluyla serbest kalarak kişiye rahatlama hissiyatı verebilmektedir. İşte söz konusu bu durum, mizahın rahatlama kuramıyla açıklanmasının sebeplerindedir.

Bu kuramda, insanlar mizahı deneyimlediğinde ya da yaptığında stresinin azaldığını hissettiği anda gülmeye ya da kahkaha atmaya başlamaktadır. Akabinde rahatlama duygusuna kapılan kişi de o anda bilişsel olarak kaygıdan uzaklaşabilmekte ya da gergin durum fiziksel ve ruhsal olarak serbest kalabilmektedir. Sonuç olarak mizah veya kahkaha ile ortaya çıkan duygu ve neşeli hal durumu, beden ve zihni birleştirmektedir (Dossey ve Keegan, 2008).

Rahatlama kuramına göre, kişiler içinde buldukları sosyal normlara ters düşmemek adına gerilim (ya da psikanalitik olarak uyarılma) yaşadıklarında tepki göstermekten kaçınmaktadırlar. Kişi, bastırmak durumunda kaldığı bu arzularını mizahi olaylar ile ihlal edebilmektedir. Dolayısıyla öncesinde yaşamış olduğumuz gergin ya da bastırılmış duyguların bir kısmı serbest kalarak kişiye rahatlama hissi yaratmaktadır (Meyer, 2015: 13).

Mizah, bir ortamdaki etkileşimi arttırmanın yanı sıra, gerilimi de azaltabilmektedir. Bir kişinin düşmanlığı ya da uyumsuzluğu azaltmak amacıyla mizaha yönelmesi de rahatlama kuramıyla alakalıdır. Tartışmalı bir ortamda ya da gerilim yaratan bir konunun giderilmesi amacıyla şaka yapılması veya mizaha başvurulması mevcut endişeyi ya da belirsizliği ortadan kaldıracaktır (Meyer, 2015: 14).

Rahatlama kuramının yaygın olan en temel görüşü, gülmenin ya da mizahi eylemlerin sinirsel enerjinin serbest kalmasıyla birlikte ortaya çıkan “fizyolojik” sonuçlarıyla alakalıdır. Burada mizah, stres atıcı bir araç olarak görülmektedir (Yerlikaya, 2009: 26). Morreall (1991) ise mizahı iki ayrı kullanımının rahatlama kuramıyla ilişkili olduğunu söylemiştir. Bunlar mizahın stresi azaltması ve sosyalleşme aracına katkı sağlamasıdır. Bu sebeple özellikle bir iş ortamında grup uyumunu oluşturabilmek, can sıkıntısını azaltmak ve kapsayıcı ilişkiler geliştirebilmek için mizaha başvurulmaktadır (Block vd., 1983; Smeltzer ve Leap, 1988).

## 1.2. Kurumlarda Mizahın Kullanımı

İş ortamı denildiğinde akla gelen ilk düşünce, oraların “ciddi, hassas” yerler olduğudur. Esasında kurumun sahip olduğu kültürle ilgili olan bu durum, kurum içerisindeki iletişim dinamiklerini de etkilemektedir. Bu kapsamda, kurum içi iletişimin bir parçası olan iş yerindeki mizah ise kurumda hâkim olan kültürden etkilenebilmektedir. Başka bir ifadeyle kültür, mizahın pek çok dinamiğinde önemli bir role sahiptir; insanların mizahı nasıl algılayacakları ve neleri mizah olarak kabul edecekleri kültürel normlar tarafından belirlenmektedir (Hudson, 2001; Critchley, 2002; Martin, 2007). Mizahı değerlendirirken, gerçekleştiği bağlamı bu noktada hesaba katmak önemlidir. Literatürde mizah, bahsedildiği gibi genellikle olumlu bir anlamı olan “evrensel” bir insan özelliğidir (Critchley, 2002) fakat aynı zamanda bağlamına da özgüdür (Vuorela, 2005). Dolayısıyla bu durum, kültürün mizahı şekillendirebilecek bir unsur olduğunu göstermektedir.

Mizah, kelime olarak “espri, şaka, komiklik, eğlence” gibi pozitif anlamlar taşımaktadır. Mizahın iş yerlerinde doğru zamanda ve doğru yerde, uygun bir üslupla kullanılması kurum içerisindeki etkili iletişim kanallarını güçlendirebilmektedir. Bu durum ayrıca, çalışanlar arasındaki uyuşmazlıkların ortadan kalkmasına da katkı sağlayabilmektedir. Dolayısıyla mizahın iş ortamlarındaki çok işlevli rolünü kavramak, çalışanlara ve kuruma pek çok anlamda katkı sağlayabilmektedir (Romero ve Cruthirds: 2006: 58).

Mizahın kullanımı ve ortaya çıkardığı sonuçlar açısından literatürde çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu kapsamda Duncan ve diğerleri (1990), mizahın kullanımını ve etkilerini “olumlu ve olumsuz” olmak üzere ikiye ayırmıştır. Kasıtlılık, aşağılama ve küçük düşürmeyi içinde barındıran olumsuz mizah, iş ortamlarında çeşitli sıkıntılara sebep olabilmektedir. Söz konusu bu ayırım, kullanılan mizahın tarzı, ölçüsü ve bireyler üzerinde oluşturduğu duygu ve kurum içerisinde yarattığı iklime göre değişiklik göstermektedir. Mizahın kurumlardaki olumlu ve olumsuz kullanımı aşağıdaki başlıklarda ele alınmıştır.

*Kurumlarda Olumlu Mizah:* İşyerinde kullanılan mizahın, tespit edilen pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır. Mizahın iş ortamındaki gerginliği ve stresi ortadan kaldıracabileceği, iş ortamını keyifli hale getirebileceği, motivasyonu ve verimliliği artırabileceği yönündeki olumlu görüşler alanyazında yaygındır. Ayrıca stresin yoğun olduğu çalışma ortamlarında mizahın etkili bir başa çıkma stratejisi olduğu düşünülmektedir (Sliter vd. 2014; Sayers ve Fachira, 2015). Olumlu mizah türü olarak bilinen katılımcı mizah (başkalarını eğlendirmek için yapılan mizah) ve kendini geliştirici mizah (kişinin zor koşullara ve hayata karşı mizahi tutum sergilemesi) ise hoşgörüyü yansıtmaması sebebiyle iş ortamında kişiler arasındaki gerilimi azaltabilmekte, sosyal ilişkileri ve etkileşimi de kolaylaştırabilmektedir (Howland ve Simson, 2014; Martin ve vd. 2003).

Kuiper ve Leite (2010), bir kişinin mizah anlayışı ne kadar büyükse kendisi hakkında iyi hissetme duygusunun da o kadar yüksek olacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla kişinin kendisiyle ilgili olan bu iyi hissetme durumu, iş ortamına da yansıtılabilecektir.

Mizah, kurum içi iletişim ve çalışma stratejileri açısından etkili bir başa çıkma yöntemi olabilmektedir. Bu kapsamda mizah, kişinin bir iş ortamındaki olumsuz durumlarda başa çıkmasına katkı sağlamaktadır (McGraw vd. 2015: 1156). Ayrıca mizah, kaos ya da kriz durumlarında etkili olabilmekte, bazen de kurum kimliği oluşturmada fayda sağlayabilmektedir (Smith ve Khojasteh, 2014: 75).

Mizah, çalışanlar arasındaki ilişkilere fayda sağlaması, stresi ve gerginliği azaltması dışında yönetsel açıdan da kullanılması gereken önemli bir araç olabilir. Kurumlarda amir, şef, direktör gibi yöneticilik görevinde bulunan üstlerin, mizahı astlarına karşı bir güç aracı olarak kullanması da mizahın kurumsal anlamda olumlu yönlerinden (Kenny ve Euchler, 2012). Bu bağlamda yöneticilerin pozitif mizah kullanımından gelen cesaret, çalışanların psikolojik güçlendirmesini artırırken; negatif mizah kullanımı, bu tür (pozitif güçlendirme) duyguları kısıtlayabilmektedir. Dolayısıyla bu da liderlerin çalışanları ile ilişkilerinde mizahı ciddiye almaları gerektiğini göstermektedir (Gkorezis vd., 2011).

*Kurumlarda Olumsuz Mizah:* Mizahın çalışanlar arasında “aşırılık, alaycılık, üstünlük ve küçük görme gibi (Samson ve Gross, 2012) amaçlarla kullanılmasının, zamanla çalışanlar ve yöneticiler arasında saldırganlığa dönüşebileceği düşünülmektedir (Dozois vd., 2009). Olumsuz mizah davranışının temelinde diğer kişilerle alay ederek kendini yükseltme amacı yatmaktadır (Thomae ve Pina, 2015). Bu tür bir mizah anlayışı, iş ortamındaki sosyal etkileşimi olumsuz etkilemektedir (Martin vd., 2003; Guenter vd., 2013).

Yapılan araştırmalarda olumsuz mizahın herhangi bir anlaşmazlığı ifade edebilmek amacıyla kullanılabilmesi, sonrasında bu davranışın bireyler arasında bölünmelere sebep olabileceği tespit edilmiştir (Martin, 2007). Özellikle sözlü ve alaycı saldırılar, kişinin bastırılmış olduğu öfkenin yansıması olarak ortaya çıkabilmektedir (Calabrese, 2000). Yapılan bu tür davranışlar, karşı tarafta gücenme, sıkıntı ve aşağılanma hissi gibi zarar verici sonuçlara sebep olabilmektedir. Ayrıca olumsuz mizah, düşmanca davranışları şiddetlendirmese bile bu tür davranışların oluşmasını kolaylaştırabilmektedir (Hoel vd., 2010: 454).

Bir iş ortamında olumsuz mizah ile başa çıkmaya çalışan kişiler, bu davranışlara maruz kalmamak için dikkat (çeşitli davranış stratejileri) stratejileri geliştirme yoluna gidebilmektedir. Bireylerin baş etmeye yönelik çabaları ve süreçler de onların duygusal anlamda tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir (Demerouti vd., 2001).

Görüldüğü üzere kurumlarda çalışanlar ve yöneticilerin kullandığı mizah, olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu bağlamda, kurumlardaki olumlu ve olumsuz mizah konularının yer aldığı bazı yerli ve yabancı araştırmaları Tablo1’de incelenmiştir.

**Tablo 1.** Kurumlarda Mizahın Kullanımıyla İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Araştırmacı/lar	Çalışmanın Adı ve Kapsamı	Bulgular
<b>Bazı Yerli Araştırmalar</b>		
<b>Çetin, 2009</b>	<p>Çalışanların mizah tarzlarının işe ilişkin duygusal iyilik algıları üzerine etkisi ve sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki şartlı değişken rolü.</p> <p>Araştırma için 282 özel sektör çalışanına nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Kurumdaki sosyal iklim ile çalışanların mizah tarzları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada, olumlu mizah tarzlarının pozitif duygusal iyilik algısını pozitif yönde etkilediği, saldırgan mizah tarzının ise negatif duygusal iyilik algısını artırdığı tespit edilmiştir.</p>
<b>Çetinkaya ve Şener, 2016</b>	<p>Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi.</p> <p>206 öğretim elemanına, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Kurumlardaki negatif mizahın, örgütsel sinizmi pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.</p>
<b>Zengin ve Gündüz, 2019</b>	<p>Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisi.</p> <p>Araştırma için 305 öğretmene nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Olumsuz mizah türlerinden reddedici mizahın ve alaycı mizahın örgütsel sessizliği artırdığı saptanmıştır.</p>
<b>Özarallı vd., 2019</b>	<p>Örgütlerde mizah ortamı yaratmada liderin rolü ve işe ilişkin iyilik hali.</p> <p>Araştırma örneklemini 170 beyaz yakalı çalışandan oluşturmaktadır. Yöntem olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Kurumlarda mizah kullanımının çalışanların stresini azalttığı ve düşünceyi özgürleştirdiği tespit edilmiştir. Ayrıca mizahın, kurumda çalışanların iyilik hallerini pozitif yönde etkilediği de elde edilmiştir</p>
<b>Güney, 2021</b>	<p>Örgütlerde mizah, örgüt iklimi ve bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma.</p> <p>Araştırma örneklemini Ankara’da bulunan 229 özel ve kamu çalışanı oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Olumsuz mizah türlerinden olan saldırgan mizahın, kurumda bilgi saklama boyutlarından “bilmezden gelme” ve “kaçınmayı”, örgütsel iklimin alt boyutlarından ise “olumsuz etkileşimi” artırdığı tespit edilmiştir.</p>
<b>Büyükyılmaz, 2018</b>	<p>Yöneticilerin olumlu ve olumsuz mizah kullanımı ile çalışan tutumları arasındaki ilişki.</p> <p>Araştırma örneklemini 325 çalışan oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Kurumda yöneticilerin olumlu mizah kullanımının, çalışanların iş tatminlerini, duygusal bağlılıklarını ve lider-üye etkileşimlerini pozitif yönde etkilediği; olumsuz mizah kullanımının ise bu boyutları negatif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir.</p>



<b>Güleç ve Öncül (2019)</b>	<p>Yöneticilerin mizah tarzının çalışanların iş yaşam kaliteleri üzerine etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü.</p> <p>Araştırma örneklemini 445 banka çalışanı oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Olumlu mizah tarzlarının iş yaşam kalitesini ve psikolojik sermayeyi arttırdığı saptanmıştır.</p>
<b>Bayrakçı, 2019</b>	<p>İş yerinde mizah: banka çalışanlarının metaforik algıları.</p> <p>Araştırma örneklemini 36 banka çalışanı oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim deseni uygulanmıştır.</p>	<p>Çalışmada üretilen metaforlar banka çalışanları mizahı iş yaşamının devamı için zorunlu bir ihtiyaç olarak gördükleri şekilde yorumlanmıştır. Ayrıca mizahın iş yerinde en çok motive edici rolünün olduğu ve bunu sırasıyla gerginliği azaltıcı, dinlendirici ve sosyal ilişki kurucu rollerinin takip ettiği bulunmuştur. Ayrıca mizahın aşırıya kaçtığı durumlarda kurum, örgüt, grup ve birey üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceği yorumlamaları yapılmıştır.</p>
<b>Bazı Yabancı Araştırmalar</b>		
<b>Sliter vd., 2014</b>	<p>Is humor the best medicine? The buffering effect of coping humor on traumatic stressors in firefighters.</p> <p>Araştırmanın örneklemini 179 itfaiye çalışanı oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Araştırmada, travma sonrası stresin sebep olduğu tükenmişlik ve işe devamsızlık konuları ele alınmıştır. Elde edilen bulgulara göre, travma sonrası stresin tükenmişliğe ve devamsızlığa neden olduğu bulunurken, bu olumsuz tutumların mizahın tampon etkisi yarattığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmacılar, kurumlarda mizahın entegre edilmesini gerekli bulmuşlardır.</p>
<b>Lang ve Lee, 2010</b>	<p>Workplace humor and organizational creativit.</p> <p>Araştırmanın örneklemini kamu ve özel sektörde çalışan 282 kişi oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Araştırmada özgürleştirici (olumlu) mizahın örgütsel yaratıcılığı arttırdığı, kontrolcü (olumsuz) mizahın ise örgütsel yaratıcılığı azalttığı bulunmuştur.</p>
<b>Romero ve Arendt, 2011</b>	<p>Variable effects of humor styles on organizational outcomes.</p> <p>Araştırmanın örneklemini bankacılık, eğitim, sigorta, yayıncılık, sağlık, konaklama ve perakende sektörlerinde çalışan 349 kişi oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Araştırma sonuçlarına göre olumlu mizah türlerinden kendini geliştirici mizah ve katılımcı mizahın ekip iş birliğini arttırdığı, olumsuz mizah türlerinden saldırgan mizah ve kendini aşağılayan mizahın ise ekip iş birliğini azalttığı tespit edilmiştir.</p>

<b>Blanchard vd., 2014</b>	<p>Making sense of humor at work.</p> <p>Araştırmanın örneklemini çeşitli kuruluşlarda çalışan 373 kişi oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Araştırmada mizah iklimi ve kurum kimliğinin yer aldığı bir model oluşturulmuştur. Olumlu mizahın kurum kimliğinin oluşumuna katkı sağladığı bulunmuştur. Ayrıca olumsuz mizah ile kurumsal kimlik arasında bir ilişki bulunamamıştır. Model dışındaki ilişkiler incelendiğinde algılanan kurum destek ve rol belirsizliği ile mizah iklim türleri arasında ilişkilerin olduğu görülmektedir.</p>
<b>Mesmer-Magnus vd., 2012</b>	<p>A meta-analysis of positive humor in the workplace.</p> <p>Kurumlarda mizahın yer aldığı 49 çalışma, meta-analize dahil edilmiştir.</p>	<p>Elde edilen bulgularda mizahın iş performansını, iş memnuniyetini, çalışma grubu uyumunu, iş sağlığı ve başa çıkma etkinliğini arttırdığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca mizahın tükenmişlik, stres, işten ayrılma gibi boyutları azalttığı saptanmıştır.</p>
<b>Logacheva ve Plakhotnik, 2020</b>	<p>The impact of humor climate on innovative work behavior: Evidence from the banking industry in Russia.</p> <p>Araştırmanın örneklemini 104 banka çalışanı oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Elde edilen bulgular, mizah ikliminin bankacıların yenilikçi iş davranışını etkilediği elde edilmiştir. Ayrıca pozitif mizahın diğer mizah iklimi türlerine göre (negatif mizah, grup dışı mizah) yenilikçi iş davranışını daha fazla arttırdığı saptanmıştır.</p>
<b>Balazs-McCord, 2017</b>	<p>Creating An Innovative Workplace: Effects Of Humor Style And Supervisor support.</p> <p>Araştırmanın örneklemini hizmet, imalat ve yükseköğretim sektörlerinden 114 çalışan oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Elde edilen bulgularda, olumlu mizah türlerinden kendini geliştirici mizahın bireysel yenilikçiliği arttırdığı tespit edilmiştir. Ayrıca bu ilişkide yönetici desteğinin düzenleyici etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.</p>
<b>Matthias, 2014</b>	<p>The relationship between principals' humor style and school Climate in Wisconsin's public middle schools.</p> <p>Araştırma örneklemini 778 öğretmen oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanmıştır.</p>	<p>Elde edilen bulgulara göre yöneticilerin mizah kullanımının okulların daha açık ve daha sağlıklı bir kurum iklimine katkı sağladığı saptanmıştır.</p>
<b>Williams ve Clouse, 1991</b>	<p>Humor As a management technique: Its impact on school culture and climate.</p> <p>Araştırmanın örneklemini 2 müdür ve 5 öğretmen oluşturmaktadır. Yöntem olarak, nitel araştırma tekniklerinden vaka çalışması metodolojisi kullanılmıştır.</p>	<p>Elde edilen bulgulara göre okulda mizah kullanımının okul iklimini kolaylaştırdığını ve sosyal bağı arttırdığını saptamıştır. Ayrıca mizahın okuldaki çatışma çözümünü ve bağlılığı arttırdığı sonucuna varılmıştır.</p>

<b>Thornton ve White, 1999</b>	A heideggerian investigation into the lived experience of humour by nurses in an intensive care unit. Yoğun bakımda çalışan 8 hemşire görüşme yapılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim tekniği kullanılmıştır.	Elde edilen nitel bulgulara göre mizahın hastanede enerjisi ve üretkenliği artırdığı bulgulanmıştır. Ayrıca mizahın iş ortamında paniği ve gerginliği de azalttığı sonucuna varılmıştır.
--------------------------------	--	--

Tüm bu değerlendirmeler sonucunda, çalışma yaşamında mizahın kullanılma türüne göre olumlu ve olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Araştırmalar genellikle, mizahın olumlu yönüne odaklanmış ve bu sebeple mizahın olumlu sonuçlarına daha fazla rastlanılmıştır. Bu kapsamda mizah, kurum içerisinde çalışanlar ya da yöneticiler tarafından kullanılarak pozitif bir iş atmosferi yaratmakta; çalışanlar arasındaki “buzları kırmak” için kullanılabilir (Romero ve Cruthirds, 2006: 67). Özellikle konuyla ilgili son dönemlerdeki çalışmalarda “iyi oluş, psikolojik sermaye, duygusal iyilik hali ve yaratıcılık” gibi kurum içi davranışlara tesir eden olumlu hususlara rastlanılmıştır. Öte yandan olumsuz mizah kullanımının ise “örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işyerinde bilgi saklama” gibi negatif sonuçlara yol açtığı görülmüştür.

Son olarak konu ile ilgili yapılan araştırmalar ve literatür değerlendirmeleri çerçevesinde olumlu ve olumsuz mizah türlerinin kurum içerisindeki kullanım şekli ve sonuçlarına yönelik bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Olumlu ve Olumsuz Mizah Türleri ve Sonuçları

<b>Olumlu Mizah Türleri ve Davranışları</b>	<b>Olumsuz Mizah Türleri ve Davranışları</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>*Kendini Geliştirici Mizah (kişinin zor durumlarda olaylara mizahi yaklaşması)</li><li>*Pozitif Mizah (içerisinde iğneleyici mizahi bulundurmeyen yaklaşım)</li><li>*Özgürleştirici Mizah (iyi niyetli yaklaşım)</li><li>*Katılımcı Mizah (sosyal ilişkileri geliştirmek için yapılan iyi niyetli mizah)</li><li>*Yönetici Desteğinin Olduğu Mizah (bir kurumda, çalışanlar tarafından yapılan mizaha yöneticilerin pozitif yaklaşması ya da mizahi desteklemesi)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>*Yıkıcı Mizah (karşı tarafı küçümsemek ya da iğneleyici bir şekilde uyararak için yapılan mizah)</li><li>*Saldırgan Mizah (karşı tarafı hor görmek ya da iğnelemek maksatlı yapılan mizah. Ortamın gerilmesine sebep olur)</li><li>*Negatif Mizah (aşağılama, duygusal anlamda stres ve üstünlük amacıyla yapılan mizah)</li><li>*Reddedici Mizah (mizahi davranışları kabul etmemeyi, reddetmeyi ifade eder)</li><li>*Alaycı Mizah (karşı tarafı kırabilen, alay amacı güden mizahi davranış)</li><li>*Kendini Aşağılayan Mizah (kişinin kendisini şaka, mizah malzemesi yapması)</li></ul>
<b>Olumlu Sonuçlar</b>	<b>Olumsuz Sonuçlar</b>

*Pozitif Duygusal İyilik	*Örgütsel Sinizm
*Stresle Baş Etme	*Negatif Duygusal İyilik
*İş Tatmini	*Örgütsel Sessizlik
*Duygusal Bağlılık	*Bilgi Saklama
*Lider-Çalışan Etkileşimi	*İş Tatminsizliği
*Psikolojik Sermaye	*Olumsuz Duygusal Bağlılık
*İş Yaşam Kalitesi	*Olumsuz Örgütsel Yaratıcılık
*Motivasyon	*Olumsuz Ekip İş Birliği
*Olumlu Sosyal İlişkiler	*Olumsuz Örgütsel Bağlılık
*Düşük Panik	
*İş Devamlılığı	
*Örgütsel Yaratıcılık	
*Ekip İş Birliği	
*İş Performansı	
*Yenilikçi İş Davranışı	

**Kaynak:** (Williams ve Clouse, 1991; Thornton ve White, 1999; Çetin, 2009; Lang ve Lee, 2010; Romero ve Arendt, 2011; Mesmer-Magnus vd., 2012; Matthias, 2014; Smith ve Khojasteh, 2014; Sliter vd., 2014; Blanchard vd., 2014; Çetinkaya ve Şener, 2016; Balazs-McCord, 2017; Büyükyılmaz, 2018; Zengin ve Gündüz, 2019; Güleç ve Öncül, 2019; Bayrakçı, 2019; Özarallı vd., 2019; Logacheva ve Plakhotnik, 2020; Güney, 2021;’ten esinlenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, mizahı başkalarıyla etkileşim halindeyken kullanmak, birçok olumlu sonucu beraberinde getirebilir (Buss, 1988). Nitekim bu durum, iş ortamlarında da geçerlidir. Yapılan araştırmalar, genellikle mizahın bir iş ortamındaki olumlu havaya hangi açılardan etki ettiği üzerine yoğunlaşmıştır. Bu kapsamda olumlu mizahın iş tatmini, motivasyon, iş yaşam kalitesi, yaratıcılık gibi alanları arttırıp organizasyonları geliştirmesi sebebiyle iş yeri mizahıyla ilgili literatürün çoğunun birincil odak noktası “olumlu mizah” olmuştur. Öte yandan olumlu mizah, çalışanlara psikolojik sağlık ve işyeri esenliği sağlaması sebebiyle zaman içerisinde pek çok araştırmacının da odağı haline gelmiştir.

Mizah ile ilgili anlaşılması gereken bir diğer husus ise olumsuz mizahın bir iş ortamındaki verimliliği azaltıcı ve çalışanların duygusal anlamda iyi hissetmelerini engelleyici özelliğidir. Yapılan teorik ve ampirik çalışmalar, olumsuz mizahın oldukça yıkıcı sonuçlara sebep olduğunu bulgulamıştır. Mizahın incitici bir şekilde kullanıldığı çok uzun zamandır bilinen bir gerçek olmasına karşın, kurumlardaki olumsuz mizah çalışmaları yakın zamanlarda araştırmacıların dikkatini çekmiştir.

## Sonuç

İnsanların çoğu, yaşamlarının büyük bir kısmını iş ortamlarında çalışarak geçirmektedir. Dolayısıyla başarılı bir yönetimsel süreç ve sağlıklı bir iş atmosferi için bireylerin iş ortamındaki ilişkilerini ve iletişimini anlamak önemlidir. Söz konusu bu ilişkilerin bir parçası olan mizah da kurumlarda göz önünde bulundurulması gereken konular arasında yer almaktadır (Romero ve Pescosolido, 2008: 413).

Kurum içerisindeki işleyişlerin giderek daha önemli olduğu günümüz çağında, ekip iş birliğini ve iletişimi teşvik eden ya da caydırıcı hususların belirlenmesi ve o doğrultuda kurumsal politikalar ve yöntemler oluşturulması organizasyonlar için önemlidir. Kurum içi iletişimin bir parçası olan mizah, genel anlamda pozitif bir etkiye sahiptir. Bu kapsamda mizahın kullanım amacının pozitif olduğu bir kurum iklimi, çalışanlara hem bireysel hem de ekip anlamında olumlu etkiler sağlamaktadır. Özellikle

yüksek stresli meslek gruplarında (kolluk kuvvetleri, itfaiye vs.) mizaha yönelen çalışanların mizaha yönelmeyenlere oranla stresle başa çıkmada daha güçlü oldukları tespit edilmiştir (Blanchard vd., 2014). Benzer şekilde hastanede zorbalığa uğrayan hemşireler mizahi stres azaltma aracı olarak görmüşlerdir (Wilkins, 2014). Dolayısıyla iş yerlerinde çalışanlar arasında mizahi havanın hâkim olması, elverişsiz çalışma ortamlarına bile umut ışığı doğuracak sosyal destek biçimidir (Neves, 2018).

Çalışmalar üzerinden yapılan değerlendirmeler sonucunda önemli olan, mizahın pozitif ve olumlu maksatlı olmasıdır. Bir iş ortamında hâkim olan mizahi olayların pozitif (iyi niyetli, bütünleştirici, düşmanca olmayan vs.) olması, kurum içerisindeki çalışma koşullarından iletişime, iş yerindeki huzurdan çalışma performansına kadar pek çok dinamiği olumlu yönde etkileyebilmektedir. Öte yandan mizahın olumsuz sonuçlarına yönelik çeşitli araştırmalar da bulunmaktadır. Her mizah her insan için komik olmayabilir; her mizah olumlu etki yaratmayabilir. Dolayısıyla olumsuz mizah, işlevsel olmayan bir örgütsel davranış biçimidir (Wood vd, 2014: 228). Bu bağlamda iş yerindeki olumsuz mizahi davranışları “saldırgan veya alaycı” şeklinde ifade eden Martin (2007) ve Calabrese (2000), bunun iş ortamlarında sıklıkla yaşandığını ifade etmişlerdir. Bir başkasını küçümsemek ya da alay etmek, iğnelemek amacıyla yapılan bu mizahi davranışlar, özellikle gücü elinde bulunan üstler/yöneticiler tarafından yapılmaktadır. Bu tür davranışlar iş ortamındaki havayı olumsuz etkileyebilmekte; çalışanlar arasında huzursuzluğa sebep olabilmektedir.

Mizah ile ilgili çalışmalar incelendiğinde ve mizahın pek çok bağlamı göz önünde bulundurulduğunda, mizahın ortaya çıkmasında tek bir etkiden bahsetmek mümkün olmamaktadır. Mizah, normal şartlarda zihnimizde pozitif bir anlamı olan kavramdır fakat onun iş ortamlarında üstünlük kurmak amacıyla ya da küçük düşürmek amacıyla kullanıldığını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur. Bu kapsamda gelecek araştırmalarda olumsuz mizah ve kurumsal etkileri üzerine çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Görüldüğü üzere mizah, bir iş ortamındaki duygusal pek çok dinamiği önemli derecede etkileyebilmektedir. Hem literatürdeki çalışmalar hem de mevcut araştırma bunu destekleyecek niteliktedir. Bu kapsamda işyerinde mizahi konu alan hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir, uzmanlık gerektiren bu konu için finansal destekler sağlanabilir. Örneğin, kurumlar bu konuda koçluk eden kişileri eğitim programına dahil edebilir; bu noktada çalışanlar iş ortamlarında mizahi nasıl kullanacakları, olumlu ya da olumsuz mizahi nasıl değerlendireceklerini öğrenmek için fırsatları yakalayabilirler.

Kurumlarda mizahın kullanımıyla ilgili hem görece az hem de küçük ya da sınırlı gruplara yönelik ampirik çalışmalar bulunmaktadır. Konuya ilişkin daha kapsamlı sonuçlar elde edilebilmesi için derinlemesine nitel araştırmalara, büyük organizasyonlar ve farklı sektörler nezdinde çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Son olarak bu kavramsal çalışmada, konu ile ilgili yerli ve yabancı alanyazındaki çalışmalar “mizah, gülme, şaka, kurumlarda mizah, iş yeri mizahı, humor, humor theories, workplace humor” gibi anahtar kelimelerle belirlenmiştir. Kullanılan bu teknik, araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Bu kapsamda gelecek çalışmalar için bibliyometrik analiz ya da sistematik derleme tekniğiyle daha kapsamlı bir araştırma ortaya konulabilir.

### Kaynakça

- Arik, M. B. (2002). Kemal Sunal, Levent Kırca ve Cem Yılmaz’ın mizahına teorik bir bakış. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 14, 111-129.
- Balazs-McCord, S. (2017). *Creating an innovative workplace: Effects of humor style and supervisor support* (Doctoral dissertation). Keiser University.
- Bayrakçı, E. (2019). İş yerinde mizah: banka çalışanlarının metaforik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30), 978-989.
- Berger, A. A. (1987). Humor. *American Behavioral Scientist*. 30. 6-15.
- Blanchard, A. L., Stewart, O. J., Cann, A., and Follman, L. (2014). Making sense of humor at work. *The Psychologist-Manager Journal*, 17(1), 49-70.

- Block, S., Browning, S., and McGrath, G. (1983). Humor in group psychotherapy. *British Journal of Medical Psychology*, 56, 89-97.
- Buss, D. M. (1988). The evolution of human intrasexual competition: tactics of mate attraction. *Journal of personality and social psychology*, 54(4), 616.
- Büyükylmaz, O. (2018). Yöneticilerin olumlu ve olumsuz mizah kullanımı ile çalışan tutumları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 125-150.
- Calabrese, K. R. (2000). Interpersonal conflict and sarcasm in the workplace. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(4), 459.
- Carrell, A. (2008). Historical views of humor. In V. Raskin (Ed.), *The primer of humor research*. Berlin: Walter de Gruyter, 303-332.
- Cavanaugh, R. E. (2002). *An analysis of the relationship between humor styles and perceived quality of life among university faculty*. Southern Illinois University at Carbondale.
- Chan, S. C. (2010). Does workplace fun matter? developing a useable typology of workplace fun in a qualitative study. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 720-728.
- Crawford, C. B. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *Journal of Leadership Studies*, 1(4), 53-68.
- Critchley, S. (2002). *Mizah üzerine*. (Çv. Seyran Sam) MonoKL Yayınları.
- Cruthirds, K. W., Wang, Y. J. ve Romero, E. J. (2013). Insights into negative humor in organizations: development of the negative humor questionnaire. *Journal of Business & Management*, 19(3), 7-18.
- Çetin, M. (2009). *Çalışanların mizah tarzlarının ise ilişkin duygusal iyilik algıları üzerine etkisi ve sosyal iklimin bu ilişki üzerindeki şartlı değişken rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi.
- Çetinkaya, F. F. ve Şener, E. (2016). Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların örgütsel sinizm algısına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 207-221.
- De Koning, E. and Weiss, R.L. (2002). The relational humor inventory: Functions of humor in close relationships. *American Journal of Family Therapy*, 30(1), 1-18.
- De Mey, T. (2005). Tales of the unexpected: Incongruity-resolution in humor comprehension, scientific discovery and thought experimentation. *Logic and Logical Philosophy*, 14, 69-8.
- Deckers, L. and Kizer, P. (1975). Humor and the incongruity hypothesis. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 90, 215-218.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Dossey B.M. ve Keegan L. (2008). *Holistic nursing*. MA: Jones & Bartlett.
- Dozois, D. J., Martin, R. A. and Bieling, P. J. (2009). Early maladaptive schemas and adaptive/maladaptive styles of humor. *Cognitive therapy and research*, 33(6), 585-596.
- Duncan, W. J. (1985). The superiority theory of humor at work: Joking relationships as indicators of formal and informal status patterns in small, task-oriented groups. *Small Group Behavior*, 16(4), 556-564.
- Duncan, W. J., Smeltzer, L. R. and Leap, T. L. (1990). Humor and work: Applications of joking behavior to management. *Journal of Management*, 16(2), 255-278.
- Durmuş, İ. (1998). Hezl. Türkiye Diyanet Vakfı
- Eagleton, T. (2020). *Mizah* (2. Basım). Ayrıntı Yayınları.

- Fedai, Ö. (2009). Garip ve ikinci yeni şiirinde bir kaynak olarak humour ve ironi, *Electronic Turkish Studies*, 4, 998-1021.
- Festinger, L. A. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, IL: Row, Peterson
- Forward, S. (1989). *Toxic parents: overcoming their hurtful legacy and reclaiming your life*. Bantam Books.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Freud, S. (1905). *Espriler ve bilinçdışı ile ilişkileri* (2. Basım, 2021). Roman Yayınları.
- Galloway, G. and Copley, A. (1999). Benefits of humor for mental health: Empirical findings and directions for further research. *Humor: International Journal of Humor Research*, 12, 301-314.
- Gardner, J. T., Chandler, R. C. and Wallace, J. D. (2015). Nothing to laugh about: Student interns use of humor in response to workplace dissatisfaction. *Southern Communication Journal*, 80(2), 102-118.
- Gervais, M. and Wilson, D. S. (2005). The evolution and functions of laughter and humor: A synthetic approach. *The Quarterly Review of Biology*, 80, 395-430.
- Gkorezis, P., Hatzithomas, L., and Petridou, E. (2011). The impact of leader's humor on employees' psychological empowerment: The moderating role of tenure. *Journal of Managerial Issues*, 23(1), 83-95.
- Gregory, J. C. (1924). *The nature of laughter*. Routledge.
- Gruner, C. (1978). *Understanding laughter: The workings of wit and humor*. Nelson-Hal.
- Guenter, H., Schreurs, B., Van Emmerik, I. H., Gijssbers, W. and Van Iterson, A. (2013). How adaptive and maladaptive humor influence well-being at work: A diary study. *Humor*, 26(4), 573-594.
- Güleç, R., ve Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin mizah tarzının çalışanların iş yaşam kaliteleri üzerine etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.
- Güney, A. (2021). Örgütlerde mizah, örgüt iklimi ve bilgi saklama davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Halliwell, S. (1998). *Aristotle's poetics*. Chapel Hill: The University of North Carolina Press.
- Hazlitt, W. (1903). Letters on the English comic writers, Lecture I. *Collected Works*, 8, 5-30. London: Dent.
- Hewett, D. G., Watson, B. M., Gallois, C., Ward, M. and Legget, B. A. (2009). Intergroup communication between hospital doctors: Implications for quality of patient care. *Social Science & Medicine*, 69(12), 1732- 1740.
- Hoel, H., Glasø, L., Hetland, J., Cooper, C. L. and Einarsen, S. (2010). Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying. *British Journal of Management*, 21(2), 453-468.
- Howland, M., and Simpson, J. A. (2014). Attachment orientations and reactivity to humor in a social support context. *Journal of Social and Personal Relationships*, 31(1), 114-137.
- Hudson, K. M. (2001). Transforming a conservative company- one laugh at a time. *Harvard Business Review*, 79(7), 45-53.
- Isen, A. M., Daubman, K. A. and Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131.
- Janko, R. (1984). *Aristotle on comedy*. Berkeley: University of California Press.

- Kant, I. (1987). *Critique of judgment*. (çv. Werner S. Pluhar) Hackett Publishing: Cambridge.
- Keith-Spiegel, P. (1972). *Early conceptions of humor: Varieties and issues. in the psychology of humor: theoretical perspectives and empirical issues*. 3–39. New York: Academic Press.
- Kenny, K. and Euchler, G. (2012). Some good clean fun: Humour, control and subversion in an advertising agency. *Gender, Work & Organization*, 19(3), 306-323.
- Kuiper, N. A. and Leite, C. (2010). Personality impressions associated with four distinct humor styles. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(2), 115-122.
- Lang, J. C. and Lee, C. H. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46-60.
- Logacheva, E. Y., and Plakhotnik, M. S. (2021). The impact of humor climate on innovative work behavior: evidence from the banking industry in Russia. *Industrial and Commercial Training*, 53(3) 237-249.
- Lynch, O. H. (2002). Humorous communication: Finding a place for humor in communication research. *Communication theory*, 12(4), 423-445.
- Martin, R. A. (2002). Is laughter the best medicine? Humor, laughter, and physical health. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 216-220.
- Martin, R. A. (2007). *The psychology of humor: An integrative approach*. Burlington, MA: Elsevier Academic Press.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. and Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48-75.
- Martineau, W. H. (1972). *A model of the social functions of humor*. In J. H. Goldstein, & P. E. McGhee (Eds.), *The psychology of humor* (pp. 101-125). Academic Press.
- Matthias, G. (2014). *The relationship between principals humor style and school climate in Wisconsin's public middle schools (Unpublished Doctorate Dissertations)*, The University of Wisconsin-Milwaukee.
- McGraw, A. P., Warren, C. and Kan, C. (2015). Humorous complaining. *Journal of Consumer Research*, 41(5), 1153-1171.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J. and Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. 17(1), 49-70.
- Meyer, J. (1990). Ronald Reagan and humor: A politician's velvet weapon. *Communication Studies*, 41(1), 76-88.
- Meyer, J. C. (2015). *Understanding Humor Through Communication*. Lexington Books.
- Mizah, Türk Dil Kurumu Sözlükleri içinde, <https://www.tdk.gov.tr/> adresinden alındı. Erişim Tarihi: 10.10.2022.
- Morreall, J. (1982). A new theory of laughter. *Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, 42(2), 243-254.
- Morreall, J. (1987). Funny ha-ha, funny strange, and other reactions to incongruity. *The philosophy of laughter and humor*, 188-207.
- Morreall, J. (1991). Humor and work. *Humor International Journal of Humor Research*, 4 (3-4).
- Morreall, J. (2009). *Comic relief: A comprehensive philosophy of humor*. John Wiley Sons: Hoboken, New Jersey.
- Neves, P. (2018). Exploring a model of workplace ostracism: The value of coworker humor. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 330.



- O'Donnell-Trujillo, N. and Adams, K. (1983). Heheh in conversation: Some coordinating accomplishments of laughter. *Western Journal of Communication (includes Communication Reports)*, 47(2), 175-191.
- Özarallı, N., Turnalar Çetinkaya, N., Göksel, E., Çitli, İ. ve Uzunkoca, Ü. (2019). *Örgütlerde mizah ortamı yaratmada liderin rolü ve işe ilişkin iyilik hali*. 7. Örgütsel Davranış Kongresi. Burdur.
- Robert, C. and Yan, W. (2007). The case for developing new research on humor and culture in organizations: Toward a higher grade of manure. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Robert, C., Dunne, T. C. and Iun, J. (2015). The impact of leader humor on subordinate job satisfaction: The crucial role of leader-subordinate relationship quality. *Group & Organization Management*, 41(3), 375-406.
- Romero, E. and Pescosolido, A. (2008). Humor and group effectiveness. *Human relations*, 61(3), 395-418.
- Romero, E. J. and Arendt, L. A. (2011). Variable effects of humor styles on organizational outcomes. *Psychological Reports*, 108(2), 649-659.
- Romero, E. J., and Cruthirds, K. W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *The Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Samson, A. C. and Gross, J. J. (2012). Humour as emotion regulation: The differential consequences of negative versus positive humour. *Cognition and Emotion*, 26, 375-384.
- Samson, A. C. and Gross, J. J. (2014). *The dark and light sides of humor: An emotion-regulation perspective* (In J. Gruber & J. T. Moskowitz Eds.). *Positive emotion: Integrating the light sides and dark sides* (pp. 169–182). Oxford University Press.
- Sayers, J. G. and Fachira, I. (2015). Telling tales: Online comic and gripe story-sharing by service workers about difficult customers. *New Technology, Work and Employment*, 30(2), 128-144.
- Schopenhauer, A. (1909). *The word as will and idea*. (Translated by R. B. Haldane and J. Kemp).3, 6th ed. London: Kegan Paul.
- Shaw, J. (2010). Philosophy of humor. *Philosophy Compass*, 5(2), 112-126.
- Sliter, M., Kale, A. and Yuan, Z. (2014). Is humor the best medicine? The buffering effect of coping humor on traumatic stressors in firefighters. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 257-272.
- Smeltzer, L. R. and Leap, T. L. (1988). An analysis of individual reactions to potentially offensive jokes in work settings. *Human Relations*, 41, 295-304.
- Smith, J. W. and Khojasteh, M. (2014). Use of humor in the workplace. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 18(1), 71-78.
- Smuts, A. (2006). *Humor*. Internet Encyclopedia of Philosophy.
- Spencer, H. (1875). *The physiology of laughter*. Illustrations of universal progress: A series of discussions (pp. 194–209). D Appleton & Company.
- Suls, J. M. (1972). A two-stage model for the appreciation of jokes and cartoons: An information-processing analysis. *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues*, 1, 81-100.
- Thomae, M., and Pina, A. (2015). Sexist humor and social identity: The role of sexist humor in men's in-group cohesion, sexual harassment, rape proclivity, and victim blame. *Humor*, 28(2), 187-204.
- Thornton J. and White A. A. (1999). Heideggerian investigation into the lived experience of humour by nurses in an intensive care unit. *Intensive Crit Care Nurs*, 15, 266-78.

- Trif, S. and Fodor, O. C. (2019). The dark side of humor in the workplace: aggressive humor, exhaustion and intention to leave the organization. *Psihologia Resurseilor Umane*, 17(2), 74-100.
- Vuorela, T. (2005). Laughing matters: A case study of humor in multicultural business negotiations. *Negotiation Journal*, 21(1), 105-130.
- Warren, C. and McGraw, A. P. (2016). Differentiating what is humorous from what is not. *Journal of Personality and Social Psychology*, 110(3), 407.
- Webster's II New Riverside University Dictionary. (1988). MA: Houghton Mifflin Company.
- Wilkins, K. (2014). Valhallolz: Medievalist humor on the Internet. *Postmedieval: A Journal Of Medieval Cultural Studies*, 5(2), 199-214.
- Williams, R. A. and Clouse, R. W. (1991). *Humor as a management technique: its impact on school culture and climate*. Metropolitan Nashville-Davidson County Schools (ERIC ED 337 866). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED337866.pdf>.
- Woltman Elpers, J. L. C. M., Mukherjee, A. and Hoyer, W. D. (2004). Humor in television advertising: A moment-to-moment analysis. *Journal of Consumer Research*, 31, 592-598.
- Wood, R. E. Beckmann, N. and Pavlakis, F. (2007). *Humour in organisations: no laughing matter*. Edward Elgar Publishing.
- Wotten P. (1996). Humor an antidote for stress. *Holist Nurs Pract*, 10(2):49-56.
- Yerlikaya, E. E. (2009). *Üniversite öğrencilerinin mizah tarzları ile algılanan stres, kaygı ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi.
- Zengin, T. ve Gündüz, H. B. (2019). Okul yöneticilerinin mizah tarzlarının örgütsel sessizliğe etkisi. *Yıldız Journal Of Educational Research*, 4(1), 1-21.

Bu çalışma **intihal tespit programlarıyla** taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

This article has been scanned by plagiarism detect softwares and no plagiarism detected.

Bu çalışmada “**Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi**” kapsamında uyulması gereken kurallara uyulmuştur.

In this study the rules stated in the “**Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive**” were followed.

Makale iki yazar tarafından yazılmıştır. Her yazarın katkısı eşit düzeydedir.

The article was written by two author. Both author made equal contribution.

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum ya da kişi ile **çakar çatışması** bulunmamaktadır.

There is no **conflict of interest** with any institution or person within the scope of the study.