

Yöneticilerin Kördüğümü: Mizah

Managers Blind: Humor

Handan ALAN,¹ Hanife TIRYAKI ŞEN²

ÖZET

Mizah insan etkileşiminde ortak bir unsurdur ve bu nedenle çalışanlar ve kuruluşlar üzerinde önemli etkisi vardır. Çalışma ortamının ciddi olduğu inancına rağmen, mizah örgütsel ortamlarda stresi hafifletmek ve iş yaşamını daha zevkli hale getirmek için kullanılabilir. Mizah bilgi ve fikirlerin serbestçe paylaşılabilirdiği ve kişilerarası ilişkilerin yeşerebileceği olumlu bir ortam yaratarak örgüt kültürünün önemli bir bileşeni olarak tarif edilmiştir. Buna rağmen, genellikle yöneticiler, mizahı ciddiye almak ya da onun faydalarını fark etmekte başarısızdırlar. Nitekim örgütsel mizahın doğru kullanımı personeli motive etme, etkin iletişim, uyumsuzlukları azaltma gibi örgütlere değerli faydalar sağlayabilir. Mizah sadece komik kavramlardan daha fazlasıdır; hedeflere ulaşmak için kullanılacak birçok yönetim aracını ifade eder. Yöneticiler, istenen örgütsel sonuç için, bireysel farklılıklara uyumlu ve olumlu örgütsel sonuçlar elde edebileceği uygun ideal mizah stili seçebilirler. Bu makalede yönetici hemşirelerin stresi azaltarak liderliği, grup bütünlüğünü, iletişimi, yaratıcılık ve örgüt kültürünü geliştirebilmek için mizahı kullanmalarının önemini açıklamak amaçlanmıştır.

Anahtar sözcükler: Hemşire; mizah; yönetici.

SUMMARY

Humor is a common element of human interaction and therefore has an impact on work groups and organizations. Despite the belief that business is serious, humor can lighten the mood within organizational environments and make work life more enjoyable. Humor has been described as an important component of organizational culture by creating a positive environment in which knowledge and ideas are shared freely and interpersonal relationships can flourish. Despite this, managers often fail to take humor seriously or realize its numerous benefits. Indeed, the proper use of organizational humor can provide valuable benefits to organizations—and even more valuable tools to management for motivating staff, communicating effectively, and mitigating discord. Humor is more than just funny concepts; it represents a multifunctional management tool that can be used to achieve many objectives. Managers can select the appropriate humor style suitable for the desired organizational outcome, adjust for individual differences, and achieve positive organizational outcomes. This article describes how nurse managers can use humor to reduce stress and enhance leadership, group cohesiveness, communication, creativity, and organizational culture.

Keywords: Nurse; humour; manager.

Giriş

Günlük yaşantımızda çevreden duyduğumuz komik bir söz, fıkra, olay, resim ya da karikatürden dolayı yüzümüzde beliren bir gülümseme ile kişisel sıkıntı ya da gerginliğimizin azaldığını hissederiz. Mizah uygun zaman ve ortamda kullanıldığında sihirli bir değnek gibi kişiye ya da ortama dokunarak gerginliği azaltır. Başka bir ifadeyle mizah, stres ya da duygusal gerilim yaşatan durumlarda ortamdaki duygu yükünü azaltan bir araç olarak işlev görebilmektedir.^[1]

Mizah ve gülmenin literatürde değinilen fizyolojik, sosyal ve psikolojik pek çok yararı bulunmaktadır. Fizyolojik olarak; gülme sırasında kasların kasılıp gevşemesi yoluyla kas gerginliği azalırken, dolaşım hızlanır, kalp hızı ve kan basıncı artar, solunum hızı ile derinliği artar ve immünoglobülin A

düzeyi yükselerek bağışıklık sistemini güçlendirir ve ağrıya dayanıklılık artar.^[2-4] Sosyal olarak; bireyler arasında köprü görevi görerek yeni ilişkilerin kurulmasına ya da arkadaşlıkların güçlenmesine yardımcı olur, çatışmaların çözümlenmesine yardım eder, yaratıcılık ve üretkenliği artırarak doyum sağlar.^[4-6] Psikolojik olarak da stres, gerginlik ve anksiyeteyi ve bunların olumsuz etkilerini azaltması yoluyla olumlu duygular yaşatarak sağlıklı bir benlik kavramının gelişimine yardım eder.^[3,7,8]

Genelde sosyal hayatımıza neşe katmak, eğitimde öğrenmeyi kolaylaştırmak konusunda mizahın önemi iyi biliniyor algılanırken ve kullanılırken yönetimde mizahın kullanışı aynı ölçüde kabul görmemektedir. Günümüzde iş ortamındaki rekabet ve bireysel farklılıklar yöneticilerin karşısına pek çok güçlük ve aşılması gereken engel çıkarmaktadır. Yönetici deyince akla ilk gelen; otorite ve kurullarla yönetimin insanlar üzerinde korku uyandırarak, ceza tehdidiyle var ettiği geleneksel anlayıştır. Onun için yöneticinin mizah duygusu içinde bulunmasının otoritenin doğasıyla tezat oluşturduğu düşünülmektedir. Yöneticide mizah bir zaaf olarak algılanmakta; bu nedenle yönetimde mizahın kullanılması otoritenin zayıflayacağı ve yöneticinin ağırbaşlılığının azalacağı endişesine sebep olmaktadır. Oysaki insanların huzur ve güvene daha çok ihtiyaç duyduğu, daha insancıl yönetim taleplerinin

¹Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi, Eğitim Koordinatörlüğü, Çanakkale

²İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Birimi, İstanbul

İletişim (Correspondence): Dr. Handan ALAN.
e-posta (e-mail): handanalana@yahoo.com

Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2016;7(3):152-156
Journal of Psychiatric Nursing 2016;7(3):152-156

Doi: 10.5505/phd.2016.55265

Geliş tarihi (Submitted): 09.11.2015 **Kabul tarihi (Accepted):** 04.08.2016

arttığı günümüzde, mizah gerginlikleri yumuşatan ve otoriteye insani bir kimlik kazandıran önemli bir etmen görevi üstlenebilir.

Mizahın Kuramsal Çerçevesi

Arapça “müzah” sözcüğünden gelen ve yerini zamanla gülmece terimine bırakmaya başlayan mizah için Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lügat'ta şaka, lâtife, eğlence karşılıkları kullanılmıştır.^[9] Türkçe Sözlük'te mizahın karşılığı olarak gülmece sözcüğü kullanılmış, mizah “eğlendirme, güldürme ve bir kimsenin davranışına incitmeden takılma amacını güden ince alay; gerçeğin güldürücü yanlarını ortaya koyan edebiyat türü,” ironi” olarak tanımlanmıştır.^[10]

Gülme ve mizahı açıklamaya çalışan kişiler, öncelikle “insan neden güler?” sorusuna yanıt aramaya çalışmışlardır; onların bu soruya verdikleri yanıtlar ise ilk mizah ve gülme kuramlarını oluşturmuştur.^[6,11] Ancak literatürde mizah duygusunun (sense of humor) herkesçe kabul edilebilen bir tanımının yapılmasının güç olduğu belirtilmektedir.^[12-15] Martin'e (2004) göre bu durumun temel sebebi, mizahın; bilişsel, duyuşsal, davranışsal, fiziksel ve sosyal açıdan oldukça karmaşık bir olgu olmasıyla ilişkilidir.^[13]

Mizah, sürekli ciddi olma yerine olaylar ve durumların eğlenceli yönünü görebilme becerisi olup,^[16] düşünce ve kültürel değerleri şaka ve takılmalarla anlatan esprî ya da gülmecelelerdir.^[4] Mizah, olaylar ve durumların eğlenceli yönünü görebilme becerisidir. Bir başka deyişle mizah duygusu, bir kimsenin gülünç olan bir şeyi görebilme, algılayabilme ya da anlatma yeteneğidir.^[6,13] Platona göre mizah, “şaka kılıfı altında gerçeği söylemedir.”^[6,11]

Günlük yaşamda mizah kullanımında bireysel farklılıkları da ifade eden uyumlu ya da uyumsuz ve bireyin kendi içinde ya da kişiler arası oluşuna göre belirlenen 4 farklı tarzı vardır.^[13]

Katılımcı Mizah

Katılımcı mizah anlayışı başkalarını eğlendirmek, gevşetmek için mizah (şaka yapma, fıkra anlatma, komik şeyler söyleme, zeki latifeler gibi) kullanma kabiliyetini içeren bir mizah türüdür.^[17] Temel olarak düşmanlık içermez ve kişiler arası ilişkileri geliştirmek için mizahı tolerans aracı olarak kullanan bir tarzdır. Katılımcı mizah, neşelilik, öz saygı, samimiyet, tatmin edici ilişki ve pozitif duyguların baskınlığı olduğu ruh halleriyle olumlu yönde ilişkilidir.^[18]

Kendini Geliştirici Mizah

Hayatı nükteli bir bakış açısıyla gören, stres ve sıkıntı anında bile komik bir perspektifle bakabilmeyi içeren, kişinin zihninde oluşan boyuttur.^[17] Bu mizah tarzını kullanan kişiler, hayatın zorluklarına, stres ve uyumsuzluklara karşı bir başa çıkma aracı olarak kullanma eğilimindedirler.

Saldırgan Mizah

Saldırgan mizah anlayışı, kişiler arası uygun olmayan, iğneleyici alay, sataşma, dalga geçme, düşmanlık, küçük düşürmeyi içermektedir.^[17] Saldırgan mizah, başkalarının karakterine ve tavırlarına odaklanmaktadır.^[19] Bu mizah tarzına sahip olan kişilerin mizahı kullanmadaki amacı; istihza (alay), sataşma, karşısındakini küçük düşürme, cinsel ya da ırkçı içerikli bir tarzla insanları eleştirmek ya da onları baskı altında tutmaktır.^[18]

Kendini Yıkıcı Mizah

Bu mizah türü kendine yöneltilmiş, diğerlerine yakın olabilmek ve kendini başkalarına kabul ettirmek için kendini aşağılama pahasına komik şeyler anlatma ve yapma, kendini başkalarının maskarası yapma, kendisiyle alay edildiğinde ya da aşağılandığında diğerleriyle gülmeyi kapsayan bir mizah türüdür.^[17]

Mizah üzerinde yapılan çağdaş psikolojik araştırmalar, mizah duygusunun psikolojik sağlık ve iyilik durumunu geliştiren olumlu ve istenir bir kişilik özelliği olduğunu belirtmektedir.^[20,21] Bu özellik bireylerin zor ya da korkutucu durumlarda olumsuz duyguların etkisinde kalmamak için bir savunma yöntemi olarak ortaya çıkar. Herzog ve Strevey (2008) yüksek bir mizah duygusuna sahip olan bireylerin; iyimserlik, kendini kabul, özgüven ve özerklik gibi olumlu bir takım özelliklerinin daha yüksek olduklarını ifade etmektedir.^[21]

Mizahı kullanırken zamanlama, algılama ve içerik gibi kriterleri dikkate almak gerekir. Aksi durumda mizah tam tersi bir etki yaratarak bireyde öfke ve kızgınlık yaratabilir. Mizahın uygun zamanda kullanılması önemlidir. Mizahı yapan kişi buna dikkat etmezse ortam daha gergin bir hale gelip iletişim olumsuz yönde etkilenebilir. Mizahı kullanırken bireyin bunu nasıl algılayacağı tahmin edilmelidir. Mizahın içeriği de önemlidir. Özellikle alaycı, bireyi aşağılayan, cinsellik ve etnik kökenle ilgili şakalardan kaçınılmalıdır.^[4]

Yöneticiler ve Mizah

Günümüz de iş ortamındaki rekabet ve bireysel farklılıklar yöneticilerin karşısına pek çok güçlük ve aşılması gereken engel çıkarmaktadır. Bu nedenle etkin yönetici liderlere şimdi ve gelecekte ihtiyaç vardır. Etkin liderlerin özellikleri vizyon oluşturup gruba açıklamak, riske hazır olmak, sorunlarla ve çatışmalarla başa çıkabilmek, kararlarında değişime açık olmak, kararlı olmak, başarılı iletişim kurabilmek, soğukkanlı olmak, kendi duygu ve davranışlarının farkında olmak, başkalarının gereksinim ve hedefleriyle ilgilenmek, gerilim anında mizah yeteneklerini ortaya koyabilmek olarak tanımlanmaktadır.^[22]

Melendez (2002) liderliğin özelliklerini; vizyon sahibi olan, çeşitlilikten yararlanan, tutkulu, nezaketli, dürüst ve

doğruluk sahibi, sürekli yenilenmeye açık, iyi bir koç, mizah anlayışı yüksek olan ve kendini ve çalışanlarını iyi tanıyan olarak belirtmektedir.^[23]

Depree ise liderin sahip olması gereken temel özellikler arasında dürüstlüğü, başkalarına değer vermeyi, anlayışlı olmayı, insan ruhunu tanımayı, ilişkilerde cesaretli olmayı, mizah duygusunun olmasını, enerji ve merak duygusunu, tutarlı olmayı, her an hazırda bulunmayı, geçmişini anlamayı, bugüne bakıp geleceğe saygı duymayı belirtmiştir.^[24]

Tanımlarda da belirtildiği gibi yönetici ve liderlerin mizah anlayışı yüksek bireyler olmaları gerekmektedir. Yöneticinin yönetiminde mizah yeteneğini kullanması hizmette verimi ve etkinliği artıran bir husustur.

Mizah insanın kendine olan güvenini artırır. Yönetici özgüven duygusu içinde olmadıkça sürekli kendi hatalarını gizlerken, diğer yandan başkalarının hatalarını ortaya çıkarmaya da eğilimli olur. Bu durum yöneticiye karşı güveni azaltan ve iş verimini düşüren bir husustur. Mizah duygusu hatalardaki gerginliği gülünçlüğe dönüştürerek sorunun çözümü konusunda daha rahat geçiş yapmaya elverişli ortam sağlayabilir. Böylece mizah çalışma ortamında, sorunları belirlemek için de kullanılabilir. Çalışma ortamlarında komik olaylar kullanılarak kurumun sorunları aydınlatılabilir. Bu tip bir mizah, mevcut durumları doğrudan incelemek ve çatışmalarla yüzleşmek için kullanılabilir.^[4]

Çalışanların özellikle çalışma ortamında yaşadıkları tükenmişlikle mücadelede yöneticiye birçok faydası olan mizah, bireylerin maruz kaldığı stres deneyimlerini daha farklı algılamalarını ve durumu daha olumlu değerlendirmelerini sağlayabilir. Bu sayede duygu yükünü ve bunun birey üzerindeki zararlarını engeller ve birey için rahatlatıcı bir etkide bulunur.^[6,12] Mizah yaşamın zorlu deneyimleriyle baş etmede farklı bakış açısı sağlayan etkili ve sağlıklı yöntemlerden biridir.^[4]

Eğitimde sevimsiz bir konuyu mizahla sevimli hale getirip öğretmek mümkündür. Yönetimde de sevimsiz bir işin üstüne mizah serpererek eğlenceli hale getirmek mümkündür. Bu tamamen yöneticinin mizah yeteneğine bağlı bir durumdur. Kişilere işlerini sevdirecek yaptırma mizahın azımsanmayacak bir rolü vardır.^[1] Ayrıca hizmetiçi eğitimlerde de konuyla ilgili karikatür, hikaye, fıkra gibi mizahi etkinlikler kullanmak dinleyicilerin dikkatini toplamada etkili bir yöntemdir. Çünkü günlük yaşamda uzun süre işe odaklanmak, bireyde konsantrasyon kaybı ve sıkıntıya neden olur ve bu da bireyin öğrenmesini ve üretkenliğini olumsuz yönde etkiler. Mizah, dikkati toplayarak öğrenme sürecini ve hatırlamayı kolaylaştırır. Mizahın kullanıldığı bir ortamda bireyin öğrenme yeteneğinin arttığı, daha hızlı öğrendiği ve daha çabuk hatırladığı belirtilmektedir.^[4,25,26]

Mizah duygusu iletişimi kolaylaştıran bir unsurdur. Gülen, espri yapabilen biri iletişime açıktır. Yöneticinin iletişime

açık olması sorunlar büyümeden müdahale etmenin yolunu aydınlattığı gibi diğer yandan kişilere kendini ifade edebilme imkanını da sağlar. Böyle bir ortamda işler daha sorunsuz halledilir.^[1] Çünkü olumsuz düşünce ve duyguların ifade edilmesini kolaylaştırır. Bazı şeylerin doğrudan söylenmesinin o kişiyi inciteceği düşünülüyorsa ve birey olumsuz duygu ve düşüncelerini ifade etmek için başka bir iletişim yöntemi kullanamıyorsa mizahı tercih edebilmektedir.^[4]

Hayatta beklentilerimizle elde ettiklerimiz arasındaki uyumsuzluk iç dünyamızda gerginliğe yol açar. Mizah duygusundan yoksun yönetici öfkeye yatkındır. Sinirsel enerjisini bağırarak, azarlayarak, öfke kusarak giderir. Bu durum yönetilenlerde korkuya yol açar. Mizahtan uzak yönetici korkutmaya ve cezalandırmaya daha yatkın olur. Tıkandığı yerde bir nükteyle sorunu bertaraf edeceğine öfkesine kapılarak hakaret eder. Moran'a (1996) göre, günümüzde mizahı açıklayan çok sayıda teoride, mizahın temel olarak iki karakteristik özelliğine vurgu yapılmaktadır. Birincisi, mizah baskıyı, gerginliği azaltıcı bir etki sağlar. İkincisi, mizah bir durum ya da olay hakkında tekrar yorum yapmamızı sağlar.^[6,13]

Yöneticiliği çok katı kuralları olan, sert otorite gerektiren ve zor bir iş olarak görmek ve olaylara çok ciddi bir bakış açısıyla bakmak yöneticileri yoğun stres içeren bir iş yaşamına yöneltir. Yaşamın tümünden zevk almak, kendine gülebilmek, iyi gelişmiş ve yaşama uyarlanmış bir mizah duygusuna sahip olmak kişinin benlik saygısını yükselterek yaşam stresleri ile baş edebilmeyi kolaylaştırıcı savunma mekanizmalarını harekete geçirir.^[1,2,4,5,27] Böylece mizah, stres yaratan duyguların daha istendik, hoş duygularla yer değiştirmesini sağlar.^[4] Mizah duygusu yöneticiyi güçlü yapar. Mizah, ciddiyetle güler yüzün ittifakını sağlayarak güler yüzlü ve güçlü bir yönetim oluşturur.

Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Mizah

Sağlık gibi hayati önem taşıyan alanlarda faaliyet gösteren kurumlarda çalışanların büyük bir bölümünü oluşturan hemşirelik hizmetlerinin yöneticileri için mizah becerilerini bilmeleri ve kullanabilmeleri önemlidir. Yoğun iş temposu, vardiyalı çalışma, düşük ücret, iş ortamlarının fiziki yetersizliği, mobbing, şiddet gibi pek olumsuz çalışma koşullarına maruz kalan hemşirelerin motivasyonunu yükseltebilmek, örgüt iklimini geliştirebilmek, iletişimi artırabilmek, ekip ruhu oluşturabilmek gibi olumlu sonuçları destekleyen mizah yönetici hemşireler için şifa vericidir.

Günümüzde iş ortamında rekabet ve bireysel farklılıklar çalışanlar arasındaki çatışmaları artırmaktadır. Birçok kişi kurumsal çatışmayı önlemede ve azaltmada mizahın kullanımının yararlı olduğunu belirtmektedir.^[28] Sağlık kurumları da gül bahçesi değildir, günün her anı bir şeyler ters gidebilir. Bu yüzden yönetici hemşirelerin çabaları hep işin ters gitmemesi için hazırlıklı olmak yönündedir. İmkanlarını göz

önüne alıp tedbirli olmaya çalışmak bile bir stres kaynağıdır aslında. Böyle bir ortamda yöneticinin bir nükte ile ortamı gevşetebilmesi, mizahı kullanabilmesi bir anlamda strese karşı bir ilaç niteliğindedir. Yönetici hemşireler çalışanları ile mizahı paylaştığında ait olma; çalışanların yönetime karşı olan isteklerini ya da eleştirilerini dile getirirken bir güce sahip olma; düşüncelerini karşısındakini kırmadan aktarma, özgürce konuşabilme gibi gereksinimlerini kısmende olsa karşılayabilirler.^[4]

Thornton ve White (1999) tarafından yapılan çalışmada, hemşireler mizahın sağlık ekibi oluşturmanın ve birlikte çalışmanın önemli bir parçası olduğunu vurgulamışlardır. Mizah enerjisi artırarak hemşirelerdeki üretkenliği artırırken tükenmişliği ve hayal kırıklığını önleyerek panik ve gerginliği azaltır.^[29] Çünkü mizah bireylere kendi deneyimlerini rahat bir atmosfer içinde sunma olanağı verir. Buda yönetici ve çalışanlar arasında uygun bir örgütsel iklim içerisinde etkileşim olmasını sağlar.

Mizah kullanan yönetici hemşireler olaylara bakış açısını değiştirebilmekte ve stres yaratan durumun ya da olayın olumsuz anlamlandırılmasını ve yorumlanmasını önleyebilmektedir. Yapılan bir çalışmada; mizah duygusu yüksek olan kişilerin düşük olanlara göre olumlu değerlendirme ve problem çözme, başa çıkma stratejilerini daha çok kullandıkları bulunmuştur.^[30]

Hemşirelerin çalışma alanları, hastalık ve ölüm gibi yaşam olaylarını içermekte, bireylerin sağlığını doğrudan ilgilendiren sonuçları bulunmakta, hata yapma şansı tanınamakta, çoğunlukla hızlı ve doğru karar verebilmeyi, etkili iletişim becerileri kullanabilmeyi, konu alanında iyi düzeyde bilgi ve deneyimi gerektirmektedir. Bu nedenle hemşireler iş yaşamında genellikle yüksek düzeyde stres yaşayabilmektedir. Stresle başedemedikleri takdirde hemşireler tükenmişlik, psikosomatik hastalıklar, depresyon sorunlarını sıklıkla yaşamaktadırlar. Buda bakıma olumsuz yansımakta, memnuniyeti olumsuz etkilemekte, personel devir hızını artırmakta, ekonomik kayıplara yol açmaktadır. Bu durumda yönetici hemşireler stresle başetmede en iyi yöntemlerden biri olan mizahi yaklaşımın geliştirilmesini desteklemelidir. Bu konuda yapılan çalışmalarda hemşireler mizahın iş stresi ile başetmede ve iş iklimini olumlu yönde etkilemede çok etkili olduğunu vurgulamışlardır.^[16,31]

Sonuç olarak; mizah insanların bireysel eğiliminde olabildiği bir yetenek ancak geliştirilebilen de bir beceridir. Yönetici pozisyonunda çalışanlar iş yaşamları boyunca stresli olaylarla karşılaşabilmektedir. Yönetici hemşireler ise insan sağlığı ve hatta yaşamıyla ilgilenen bir gruba liderlik yaptıkları için stres düzeyleri daha yüksektir. Bu süreçte olaylarla etkin baş edebilirlerse iş yaşam kaliteleri hem kendileri hem çalışanları için daha yüksek olabilmektedir. Mizah yeteneği gelişmiş

yönetici hemşireler, sorunlara çözüm bulmada hayata farklı pencerelerden bakabildiği, olayları neşeli sorgulayabildiği için personeli motive etmede daha yeteneklidir. Yönetici hemşirelerin hem kendilerinin kullanmaları hem de birlikte çalıştıkları gruba öğretmeleri için mizahi yaklaşımı bilmeleri gerekmektedir. Bunun mesleki eğitim sürecinde kazanılabileceği ve liderlik, yönetim gibi kurslar ve hizmetiçi eğitimlerle geliştirilebileceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

1. Öz F. An Important Way for Coping: Usage of Humor. *Anadolu Hemşirelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2010;13:83–8.
2. Sultanoff S. Levity defies gravity: using humor in crisis situations. *AATH* 2001 17 Nisan 2015. http://www.aath.org/art_sultanoff02.html.
3. Martin RA, Lefcourt HM. Sense of humor and physical health: theoretical issues recent findings, and future directions. *Humor* 2004;17:1–20.
4. Aydın A. Nurse and Humor. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2005;9:1–5.
5. Miller J. Humour - an empowerment tool for the 1990s. *Empowerment in Organisations* 1996;4:16–21.
6. Sevil G. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanması. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi] Ankara: Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2013.
7. Moran CC, Massam MM. Differential influences of coping humor and humor bias on mood. *Behav Med* 1999;25:36–42.
8. Martin RA. *The psychology of humor: an integrative approach*. Elsevier, London; 2006.
9. Develioğlu F. *Osmanlıca-Türkçe ansiklopedik lügat*. Ankara: Aydın Kitabevi; 1993.
10. TDK. *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları; 2014.
11. Aslan, H. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ve cinsiyetlerine göre mizah tarzlarının incelenmesi. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi] Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
12. Kruger A. The nature of humor in human nature: Cross-cultural commonalities. *Counseling Psychology Quarterly* 1996;9:235–41.
13. Astedt-Kurki P, Isola A. Humour between nurse and patient, and among staff: analysis of nurses' diaries. *J Adv Nurs* 2001;35:452–8.
14. Martin RA. *The Psychology of Humor An Integrative Approach*. USA: Elsevier Academic Press; 2007.
15. Yerlikaya N. Lise öğrencilerinin mizah tarzları ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişkinin incelenmesi. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
16. İlhan T. Öznel iyi oluşa dayalı mizah tarzları modeli. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2005.
17. Hampes VP. The relation between humor styles and empathy, *Europe's Journal Of Psychology* 2006;6:34–45.
18. Martin RA, Puhlik-Doris P, Larsen G, Gray J. et al. Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality* 2003;37:48–75.
19. Saraglou V, Anciaux L. Liking sick humor: coping styles and religion as predictors, *Humor* 2004;17:257–77.
20. Houston DM, McKee KJ, Carroll L, Marsh H. Using humour to promote psychological wellbeing in residential homes for older people. *Aging & Mental Health* 1998;2:328–32.
21. Herzog TR, Strevey SJ. Contact with nature, sense of humor, and psychological well-being. *Environment and Behavior* 2008;40:747–76.
22. Blair I. Liderlik. Çeviren: A. Kardam. No:93 İstanbul Optimist Yayınları, 2007.

23. Melendez SE. Dışarıdan bir kimsenin liderliğe bakışı. (Çev: H. Tok). Geleceğin lideri (Edt: F. Hesselbein, M. Goldsmith ve R. Beckhard). İstanbul: Form Yayıncılık 2002;376-9.
24. Doğan S. Vizyona Dayalı Liderlik. Kare Yayınları, İkinci Baskı, İstanbul; 2007.
25. Bhaerman S. Laughter and Mental Flexibility: 1999. Nisan 2015 http://aath.org/art_bhaerman01.html.
26. Ulloth JK. The benefits of humor in nursing education. *J Nurs Educ* 2002;41:476-81.
27. Berk RA. Humor as an instructional defibrillator: evidence-based techniques in teaching and assessment, 1st ed. Virginia: Stylus Publishing; 2002.
28. Smith WJ, Harrington KV, Neck CP. Resolving conflict with humour in a diversity context. *Journal of Managerial Psychology* 2000;15:606-25.
29. Thornton J, White A. A Heideggerian investigation into the lived experience of humour by nurses in an intensive care unit. *Intensive Crit Care Nurs* 1999;15:266-78.
30. Abel MH. Humor, stress and coping strategies. *Humor: International Journal of Humor* 2002;15:365-81.
31. Astedt-Kurki P, Liukkonen A. Humor in nursing care. *Journal of Advanced Nursing* 1994;20:183-8.