

# Humor na radnom mjestu

---

**Munivrana, Marino**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2022**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Split, Faculty of Maritime Studies / Sveučilište u Splitu, Pomorski fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:164:148667>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-07-05**

*Repository / Repozitorij:*

[Repository - Faculty of Maritime Studies - Split -  
Repository - Faculty of Maritime Studies Split for  
permanent storage and preservation of digital  
resources of the institution](#)



**SVEUČILIŠTE U SPLITU  
POMORSKI FAKULTET U SPLITU**

**MARINO MUNIVRANA**

**HUMOR NA RADNOM MJESTU**

**ZAVRŠNI RAD**

**SPLIT, 2022.**

**SVEUČILIŠTE U SPLITU**  
**POMORSKI FAKULTET U SPLITU**

**STUDIJ: POMORSKA NAUTIKA**

**HUMOR NA RADNOM MJESTU**

**ZAVRŠNI RAD**

**MENTORICA:**

**Prof. dr. sc. Rosanda Mulić**

**Komentorica:**

**Izv. prof. dr. sc. Andrea Russo**

**STUDENT:**

**Marino Munivrana**

**(MB:0171273596)**

## SAŽETAK

Humor je jedan od najučestalijih elemenata ljudske interakcije i kao takav ima važnu ulogu u izgradnji i održavanju dobrih odnosa s poslovnim kolegama. Istovremeno, humor može poslužiti za postizanje određenih ciljeva, kao što su smanjenje stresa ili jačanje vodstva unutar određene skupine. Cilj ovog rada je osvrtnost na humor, njegovu uporabu u poslovnom okruženju i njegov itekako snažan utjecaj koji ostavlja na zajednicu i njezinu koheziju. Tako se na poslovnom mjestu, s jedne strane, odvija formalna i ozbiljna interakcija vezana uz korporaciju, a s druge strane, neformalna interakcija koja nije u uskoj vezi s poslom koji se obavlja. Druga vrsta interakcije može se povezati s rekreacijom i opuštanjem. Ona se događa u onom trenutku kada se posao na trenutak zaustavi i kada se kolege spontano okupe i uključe u razgovornu igru koja uključuje uporabu šala, zagonetki, viceva i sličnoga. U radu se prikazuje pozitivan utjecaj humora na ljudsko zdravlje. U pomorskom zanimanju velika uloga je na kapetanu broda, ali na i educiranosti članova posade, kako humora na brodu ne bi negativno utjecao na članove posade, a s obzirom na multikulturalnost.

**Ključne riječi:** *humor, radno mjesto, posao, pomorstvo*

## **ABSTRACT**

Humor is one of the most common elements of human interaction and as such has an important role in building and maintaining good relationships with business colleagues. At the same time, humor can serve as a tool for achieving certain goals, such as reducing stress or strengthening leadership within a certain group. The aim of this work is look at humor, its use in the business environment and its very strong impact on the community and its cohesion. In the workplace, there is a formal and serious interaction, connected to the corporation taking place, on the one hand, and an informal interaction, not tightly related to business, on the other hand. The later type of interaction can be connected to recreation and relaxation. It takes place at that moment when business is put on hold and colleagues spontaneously gather up and engage into a conversational game that includes the usage of jokes, riddles and so on. This work shows positive influence of humor to human health. In maritime job big part of role relies on captain of the ship, and also on crew member education, so that humor do not have negative influence on crew member despite multiculturality.

**Key words:** *humor, workplace, business, seamanship*

## SADRŽAJ

<b>1. UVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>2. HUMOR.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. OSNOVNE ZNAČAJKE HUMORA.....</b>	<b>3</b>
<b>2.2. PODJELA HUMORA.....</b>	<b>4</b>
<b>2.3. ZDRAVSTVENI UČINCI VEZANI UZ HUMOR .....</b>	<b>7</b>
<b>3. HUMOR I SMIJEH .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. SLIČNOSTI I RAZLIKE IZMEĐU HUMORA I SMIJEHA .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2. PSIHOLOŠKI ASPEKT HUMORA I SMIJEHA .....</b>	<b>10</b>
<b>4. HUMOR NA RADNOM MJESTU .....</b>	<b>13</b>
<b>4.1. UTJECAJ HUMORA NA KOHEZIJU GRUPE .....</b>	<b>16</b>
<b>4.2. IZRAVNI UČINCI: SMANJENJE STRESA I RAZVOJ KREATIVNOG MIŠLJENJA.....</b>	<b>17</b>
<b>4.3. MOGUĆI NEGATIVNI UČINCI HUMORA.....</b>	<b>19</b>
<b>5. HUMOR U POMORSTVU.....</b>	<b>21</b>
<b>6. ZAKLJUČAK.....</b>	<b>24</b>
<b>LITERATURA.....</b>	<b>25</b>

## 1. UVOD

Već se dugo govori o dobrobitima humora, a prošla empirijska istraživanja sugeriraju da neke od tih dobrobiti postoje i u domeni rada. Kao jedan od osnovnih elemenata ljudske interakcije teži izazivanju smijeha i pružanju zabave, a kada se njegove tendencije promatraju u području rada lako je zaključiti da može utjecati na smanjenje stresa, grupnu povezanost, stvaranje zdravije komunikacije i razvitak kreativnog razmišljanja radnika. Iako humor ima izrazito širok raspon funkcija na poslu, one ne moraju uvijek biti pozitivne. Važno je znati da je humor puno više od zabavnog koncepta i da često može služiti kao višenamjenski alat za upravljanje i postizanje različitih, možda ne uvijek pozitivnih ciljeva.

Ovaj rad bavit će se upravo navedenim učincima humora, koje isti može ostaviti u radnom okruženju, odnosno, na radnom mjestu. Naravno, kako bi se razumjeli kompleksni utjecaji koje humor ostavlja na zdravstveno i psihološko stanje radnika, u radu će se najprije detaljno objasniti humor, njegove osnovne značajke i neki mogući načini na koje se on može podijeliti. S obzirom da će u središtu rada biti humor na bilo kojem radnom mjestu, činilo se zanimljivim na kraju rada humor povezati s točno određenom djelatnošću, u ovom slučaju s pomorstvom koje je vrlo specifično. Brodsko okruženje nameće razna ograničenja, a ono što u najčešćoj mjeri pogađa pomorce je upravo nedostatak normalnog socijalnog okruženja. U takvim posebnim uvjetima humor je izrazito važan kako bi se održali zdravi međuljudski odnosi, koji će onda potaknuti kvalitetniji rad i smanjiti napetosti.

## 2. HUMOR

Humor je tajanstveni društveni fenomen koji je u središtu zanimanja još od davnih vremena kada su se njime bavili brojni intelektualci, od Aristotela do Freuda. Osim toga, odigrao je važnu ulogu u brojnim djelima najvećih književnika poput Cervantesa, Twaina i Shakespearea [3]. S obzirom na to da je pojam društveno i kulturno oblikovan različito se interpretirao u različitim dijelovima svijeta [22]. „Kako je humor različit u različitim društvima i u svezi s njegovim dominantnim vrijednostima, povijesti i načinom života, to umnogome određuje način na koji se pojedinci šale, što će im biti smiješno, kao i prikladnu tematiku za humor i moguće tabu teme“ [22, str. 350].

S vremenom, humor je postao dijelom brojnih akademskih disciplina, poput antropologije, obrazovanja, lingvistike, medicine, filozofije, psihologije i sociologije [30]. Da se zaključiti da je humor, kao sociološki fenomen, od samih početaka sociologije trebao biti njezin predmet proučavanja. Međutim, sociologija se pojavila u 19. stoljeću i tada je isključivo bila usredotočena na velike strukturne transformacije modernog doba, kao što su modernizacija, urbanizacija, industrijalizacija i slično. Za zbivanja na mikrorazini društva nije bila zainteresirana sve do 20. stoljeća, kada se više usredotočila na stvarnost svakodnevnog života, a samim time i na humor kao jedan od važnih elemenata ljudske interakcije. Istovremeno, humor je vrlo važan dio psihologije, jer ona naglašava razumijevanje ljudskih osobina prilikom shvaćanja i uporabe humora na opće zdravlje pojedinaca [24].

Riječ humor prije 20. stoljeća imala je uže značenje nego danas, a koristila se u kontekstu simpatične i tolerantne zabave. Razlikovala se od duhovitosti, koja se odnosila na agresivnije oblike zabave poput sarkazma, satire i ismijavanja. Međutim, tijekom prošlog stoljeća riječ humor dobila je novo značenje i sada pokriva sve oblike fenomena povezanih sa smijehom, uključujući šale, stand-up, komediju, zadirivanje, ismijavanje i ostalo [16]. Više ne vrijedi mišljenje da je humor samo dobroćudan, već on može biti i agresivan te neprijateljski raspoložen [16].

Uobičajeno mišljenje jest da je humor ostvarenje u interakciji koje uključuje niz komunikacijskih vještina, kao što su, primjerice, jezik i geste. Kako navode Romero i Cruthirds (2006.), humor se sastoji od neverbalne i verbalne komunikacije koje proizvode kognitivni ili afektivni odgovor slušatelja, a može se sastojati i od različitih aspekata i stilova



[25]. Glavni mu je cilj stvoriti poseban osjećaj užitka kod sugovornika ili publike, koji se prepoznaje uglavnom po fizičkom pokazivanju zadovoljstva koji uključuje smijeh. Na taj način, razbija monotonost inherentno ozbiljnoga svakodnevnog života i dodaje posebnu čar, misaonost i originalnost [24]. Najprihvaćenija je teorija neskladnosti humora, odnosno, teorija koja objašnjava da humor uključuje neku vrstu razlike između onoga što netko očekuje i onoga što dobije. Prema Bergeru (2017.) ta teorija u središtu ima intelekt upravo zato što u humoru osoba mora moći prepoznati neskladnost prije nego što se nasmije. Taj postupak prepoznavanja uglavnom se odvija vrlo brzo i vjerojatno podsvjesno [3].

## 2.1. OSNOVNE ZNAČAJKE HUMORA

Beeman (1997.) o humoru govori u kontekstu glume i odnosa glumca i publike [1]. Točnije, tvrdi kako je humor od svih komunikacijskih činova jedan od onih koji izrazito ovisi o suradničkom sudjelovanju glumca i publike. Da bi uživala u humoru, publika mora shvatiti šalu, što znači da mora biti sposobna analizirati kognitivne okvire koje je predstavio glumac i pratiti cijeli postupak stvaranja humora. Međutim, humor se ne susreće samo u glumi. On postoji svugdje, uporno se insinuiru u sve sfere života pa ponekad i u one u kojima nije dobrodošao. Berger (2017) objašnjava da se humor nalazi u knjigama, novinama, časopisima, stripovima, u filmovima, na radiju pa čak i u grafitima na zidovima [3]. Dakle, na svijetu ne postoji tema koja već do sada nije bila ismijana ili iskorištena u korist nečijeg nauma da nasmije ljude oko sebe. Ruch (1993.) iste godine piše kako se humor primjenjuje u masovnim medijima, oglašavanju, prodaji, psihoterapiji, savjetovanju, interakciji zdravstvenog radnika i pacijenta i slično [26].

Vrlo je neobično sagledati da upravo naši najosobniji problemi i naša najsvetija uvjerenja izazivaju humor, počevši od najintimnijih tema vezanih uz spolne odnose, brak, religiju pa sve do onih manje intimnih poput politike, obrazovanja, posla i sporta. U nekim situacijama šale vezane uz osobne probleme, pogotovo kada se vode na naš račun, i nisu uvijek najzabavnije. „Možda čak i uživamo u šalama na vlastiti račun, osim ako nema prevelikog gubitka dostojanstva i ako previše izravno ne osjetimo neprijateljstvo koje se krije u tom humoru“ [3, str. 1]. Osim toga, ljudi se općenito više smiju šalama koje omalovažavaju ljude prema kojima imaju negativan stav, a manje onima koje omalovažavaju one s kojima se poistovjećuju [29].

Također, čini se da šala izaziva više smijeha ako se odvija na račun pojedinca ili grupe koji su na neki način izolirani, odnosno, nisu prihvaćeni. Veatch (1998.) to tumači na način da nesklonost prema nekome uvijek stvara odvojenost od povreda njegovog dostojanstva. Kako je humor različit u svim područjima svijeta, društvima, kulturama to mnogo utječe kako će se pojedinac šaliti, koje teme će mu biti smiješne. Zbog multikulturalnih, socioloških, vjerskih i ostalih razlika često može doći i do neugodnih situacija. Nesumnjivo je onda da humor u velikoj mjeri ovisi i o osobama s kojima smo u svakodnevnoj interakciji, poput obitelji i prijatelja. Naravno, ovisi i o pojedincu, načinu na koji provodi svoje slobodno vrijeme i životnom stilu kojim živi [30].

## **2.2. PODJELA HUMORA**

Kako bi se kasnije mogla bolje razumjeti dinamična priroda humora, u ovom poglavlju će se govoriti o višedimenzionalnosti humora i njegovoj podjeli na različite stilove. Za potrebe ovoga rada izabrano je pet različitih stilova humora koji su bitni u kontekstu odnosa na radnom mjestu. Prije objašnjavanja svakog pojedinog stila, važno je naglasiti kako pojedinac može koristiti različite stilove humora tijekom života. Primjerice, u jednoj situaciji primjerenijim će smatrati korištenje jednog stila, a u drugoj situaciji drugog stila. Autori Romero i Cruthirds (2006.) navode da postoje: pripadnički, samoosnažujući, agresivni, blago agresivni i samoponižavajući humor [25].

Pripadnički humor koriste osobe koje se vole šaliti s drugima, a koriste ga u cilju jačanja socijalne interakcije. Takav humor uključuje smiješne priče specifične za pojedinu grupu, unutarne šale i tradicionalne dobrodušne praktične šale [25]. Na taj način osobe koje ga koriste nastoje stvoriti što pozitivniju atmosferu oko sebe te zabavljati druge i poboljšati odnose. Osobe koje su sklone ovoj vrsti humora su često poželjni u društvu zbog svoje humorističnosti i sklonosti nasmiijavanja ostalih. Lako je zaključiti da je ovakav humor karakterističniji za ekstroverte, nego za introverte te da ga sramežljive osobe uglavnom ne koriste [13].

Sljedeća vrsta humora je samoosnažujući humor. Može se reći da osobe koje ga često koriste imaju pozitivan pogled na život i budućnost te da se ne uznemiravaju radi manjih svakodnevnih poteškoća i nevolja. Vrlo je dobar za suočavanje sa stresom, a povezan je sa samopoštovanjem i pozitivnim osjećajima [25]. Za razliku od pripadničkog humora,

samoosnažujući je više usmjeren na pojedinca i njegovu nutrinu. Međutim, oba do sada navedena humora smatraju se potencijalno korisnima za međuljudske odnose, jer je utvrđena pozitivna korelacija između njih i sposobnosti pokretanja interakcija [31].

Agresivni humor koriste pojedinci koji imaju namjeru manipulirati putem ismijavanja, a najčešći oblici su sarkazam, zadirkivanje, ismijavanje i podsmijeh [13]. Nažalost, često se koristi u svrhe omalovažavanja, a to se može povezati s činjenicom da se neki pojedinci osjećaju bolje kada se šale na tuđi račun. Tako nastoje pridobiti viši rang ili status te se osjećati nadmoćnijima od drugih [25]. Ova vrsta humora povezana je s neurotizmom, a njega karakteriziraju nesigurnost, razdražljivost, pesimizam i tjeskoba. Osobe koje ga koriste nemaju sposobnost pružanja emocionalne podrške i nisu dobre u rješavanju sukoba [31].

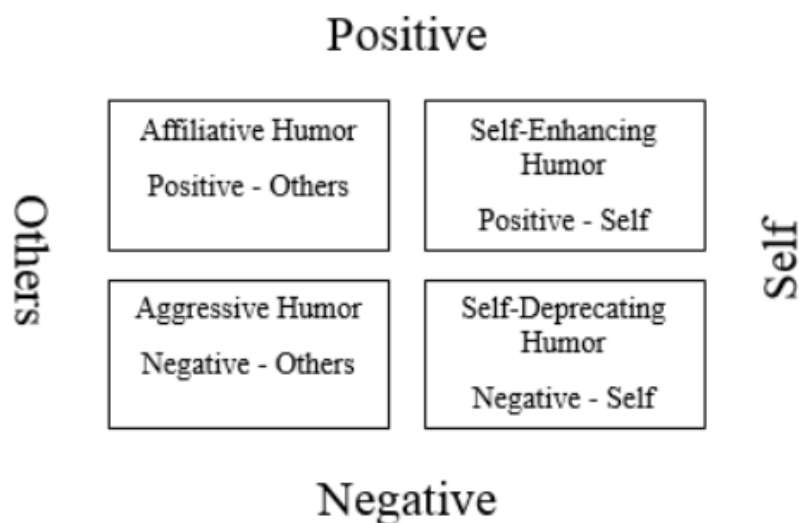
Sljedeći humor je blago agresivni i vjeruje se da on katkad može imati i pozitivne funkcije. Primjerice, kad se očituje kao satira ili zadirkivanje, on može prenijeti snažnu prijekornu poruku, ali s duhovitim i pozitivnim tonom. Uz pomoć njega lako se može izraziti neslaganje, ali bez negativnog utjecaja, jer se poruka daje na razigran način [25]. Zanimljivo je da ponekad ne možemo razlikovati pripadnički i agresivni humor, jer su prijateljske vrste zadirkivanja upravo na granici između ta dva stila pa je za razumijevanje njih vrlo bitno poznavanje osoba koje se njima koriste i kontekst u kojem se koriste. Neki ljudi koji koriste pripadnički humor, također mogu primjenjivati i puno agresivnog humora [25].

Agresivni stil humora za razliku od prethodnih, nema za cilj osnaživanje međusobnih odnosa ili samonagrađivanja već uključuje omalovažavajući humor ili humor koji se koristi za manipulaciju drugima, sarkazam, cinizam ili neprijateljsko zadirkivanje, pokazivanje superiornosti, odnosno šalu na tuđi račun u negativnom smislu. Osobe koje se koriste agresivnim stilom humora nisu baš poželjne kod osoba koje nemaju dovoljan osjećaj svoje vrijednosti jer se mogu pronaći uvrijeđenim [14].

Posljednji humor na koji će se ovaj rad osvrnuti jest samoponižavajući humor, koji je karakterističan po tome što se njime služe osobe koje izruguju sebe kako bi zabavili druge i kako bi bili prihvaćeni u društvu. Povezan je s niskim samopoštovanjem, koje se često pojavljuje zajedno s ljutitim i neprijateljskim osjećajima [31]. Ova vrsta humora nije baš omiljena od strane osoba na koje se odnosi „šala“ koja je izrečena. Pretpostavlja se da je ovaj humor povezan s usamljenošću, jer usamljene i sramežljive osobe uglavnom imaju nisko samopoštovanje [13].

U vezi s predmetnom teorijom valja naglasiti da je humor povezan s identitetom pojedinca jer se percepcije pojedinca u pogledu aktivnosti, sposobnosti i ciljeva vezanih uz humor (u predmetnom kontekstu stilova) povezuju s njihovim općim smislom za identitet ili svijest o identitetu. Humor nema samo svrhu zabave već može predstavljati i vrlo učinkovit način izražavanja identiteta. Primjerice, veći/jasniji razvoj identiteta može se više povezati sa samopomažućim i afilijativnim nego sa samoporažavajućim stilom humora. Tako bi stilovi humora, kao i veza s individualnim različitostima, koji su predmet ovog rada, pomogli u određivanju njihove važnosti za identitet pojedinca i daljnje ponašanje potrošača [14].

Nakon pregleda svih stilova, može se zaključiti da su isti izravno povezani sa socijalnim vještinama i emocionalnom inteligencijom. Uvidjeli smo da sramežljivi pojedinci rijetko koriste pripadnički i samoosnažujući humor, a trebali bi, jer bi im to pomoglo da budu uspješniji u socijalnim situacijama. Jasno je da svaka vrsta humora ima različit odnos prema pojedincu koji ga koristi i okolini, o čemu govori i Frey (2020.), a što je vidljivo u priloženom prikazu (Slika 1.) [9].



**Slika 1. Model stilova humora [9]**

### 2.3. ZDRAVSTVENI UČINCI VEZANI UZ HUMOR

Teorije o humoru i učincima na mentalno i tjelesno zdravlje objavljene su medicinskoj literaturi prije više od sto godina [2]. On potiče stvaranje zabave i dobre atmosfere, ali istovremeno može vrlo pozitivno djelovati i na zdravlje. Izaziva smijeh te na taj način potiče razne psihološke i kemijske promjene u organizmu. Pomaže u borbi sa svakodnevnim nevoljama, smanjuje intenzitet negativnih emocija i pojedincu vraća unutarnji mir. Smijeh izaziva otpuštanje endorfina, peptidnih spojeva koji sudjeluju u nadzoru i suzbijanju boli [32]. Na taj način, smijeh potiče reakcije u organizmu koje su slične onima koje se odvijaju nakon fizičkih vježbi. Primjerice, može pojačati proces disanja i povećati izmjenu kisika, a jedna minuta smijeha može pružiti čak dva sata smanjenja intenziteta bola [24]. Humor djeluje i na poboljšanje imunološke funkcije [2]. Omogućuje realniju procjenu situacije i distanciranje od stresa [5, str. 24].

Humor može ublažiti stres kod pacijenata i kod medicinskih djelatnika [2]. Dokazano je da razumno korištenje humora čak može imati pozitivan utjecaj na liječenje raka [17]. Neka istraživanja su utvrdila da se pacijentova tolerancija na bol povećava nakon izlaganja humorističnim filmovima ili serijama. Utvrđeno je i da pacijenti nakon gledanja humorističnih sadržaja sve manje zahtijevaju analgetike, poput aspirina ili tableta za smirenje [2]. Katkad u bolnicama interveniraju klaunovi-doktori, koji nastoje zabaviti bolesnike, a posebno djecu. Potvrđen je njihov pozitivan učinak, ne samo na bolesnike, već i na njihove roditelje, članove obitelji i bolničko osoblje. Oni putem izazivanja smijeha ublažavaju negativne učinke hospitalizacije na bolesnike te ih nastoje osnažiti u svakom smislu [17].

Humor ima mogućnost smanjiti stres kod pacijenata i zdravstvenih djelatnika. Sam humor, barem na kratko može smanjiti anksioznost, napetost, stres i ostale poteškoće pacijenata, posebno kod mlađih osoba. Kada zdravstveni djelatnik ili bilo koja osoba iz javnog sektora koja je u doticaju s ljudima koristi humor stvara se povjerenje u komunikaciji.

Smijeh kao odgovor na određeni humoristični poticaj prirodna je pojava, a uvođenje smiješnih podražaja ne zahtijeva ni puno vremena niti iziskuje velika financijska ulaganja. Klaunovi-doktori koriste klaunovske tehnike razvijene u svijetu cirkusa u kontekstu bolnice s ciljem poboljšanja psihofizičkog stanja bolesnika. Klaunovi su vjerojatno radili u bolnicama još od doba Hipokrata, jer su liječnici tog vremena smatrali kako dobro raspoloženje pozitivno utječe na proces ozdravljenja. Međutim, prisutnost profesionalnih

klaunova u bolnici datira tek unatrag 30-ak godina. Dvočlani timovi klaunova-doktora redovno posjećuju djecu u bolnicama. Klaunovi idu od jednog bolesničkog kreveta do drugog, prilagođavaju se potrebama svakog pojedinačnog djeteta, uzimajući u obzir njihovo psihičko i fizičko stanje. Kako je igra najbolji način komunikacije s djetetom, posebice u stresnim situacijama, klaunovi-doktori unose u bolničko okruženje novi način komunikacije s bolesnom djecom, pokušavajući im otkloniti pažnju od bolesti i straha, donoseći im svijet igre, smijeha i radosti. Na granici između stvarnosti i mašte otvaraju se nove kreativne mogućnosti za djecu pacijente. Kada djeca imaju priliku igrati se i iskušavati svoje mogućnosti umjesto da im je pažnja usmjerena na trenutna ograničenja uzrokovana bolešću, mogu ponovno steći povjerenje u vlastite sposobnosti, što rezultira povećanjem samopouzdanja i daje nadu da će se njihovo zdravstveno stanje poboljšati [5].



**Slika 2. Klaunovi-doktori [37]**

U prethodnom poglavlju spomenuti su različiti stilovi humora pa je sada važno reći da različiti stilovi humora proizvode prilično različite obrasce korelacije sa zdravljem. Od nabrojanih stilova, tri su stila humora koja su potencijalno štetna za zdravlje, a to su agresivni, blago agresivni i samoponižavajući. Dva stila koja su potencijalno korisna za poboljšanje zdravlja su pripadnički i samoosnažujući stil. U svakom slučaju, u dosadašnjim istraživanjima nije se puno govorilo o odnosima različitih stilova humora sa psihičkim i fizičkim zdravljem pojedinaca, tako da potreba za njima još uvijek postoji [16].

### 3. HUMOR I SMIJEH

*American Association for Therapeutic Humor (AATH)* nalaže da postoje tri stavke humora, a to su: um, radost i smijeh [32]. Smijeh je još uvijek, bez obzira na napredovanje znanosti, velik izazov za znanstvenike. Zna se da smijeh postoji od kada postoji čovjek i da je u prvim zajednicama služio za otklanjanje stresa. „Humor i smijeh nezamjenjivi su lijekovi za dobro raspoloženje u svim životnim prilikama, s dobrim zdravstvenim i financijskim učinkom i bez kontraindikacija“ [18, str. 124]. Zanimljivo je dodati da Gregorić (1996.) tvrdi da riječi *humor* i *humanus* ne dolaze od istog korijena, ali ipak, čovjek se najviše osjeća čovjekom kada se smije [12].

#### 3.1. SLIČNOSTI I RAZLIKE IZMEĐU HUMORA I SMIJEHA

Naravno, kako bi se humorom izazvao smijeh kod publike, ona mora poznavati sociokulturni kontekst, jer će jedino na taj način razumjeti značenje izgovorenog. Takva je trenutna situacija i s pandemijom, koja postaje izvor raznih šala. Primjerice, da bi pojedinac razumio šale:

*Kako se zove Hrvat koji se deblja kod kuće? Domagoj;*

*Ovo je sve krenulo nizbrdo od kad je Josipa himnu otpjevala;*

*Kako se zove riba koja radi? Poslić;*

i

*Jeste čuli da će Vili Beroš napuniti Arenu?!*,

on mora poznavati čitav kontekst izolacije, hrvatski jezik, povijest, političke prilike, poznate osobe i slično [34].

Dakako, neće u svakoj situaciji prepoznavanje humora izazvati smijeh. Zato humor i smijeh donekle doživljavamo kao dva odvojena fenomena. Smijeh je kao mjera uspješnosti humora, međutim, ne mora uvijek biti izazvan humorom. Može biti izazvan neugodom, strahom, šakljanjem i krivnjom. Dakle, ljudi se smiju različitim stvarima na različite načine

pa je zato moguće primijetiti širok spektar različitih smjehova i njima odgovarajućih humora. Mogu se izdvojiti očajan, žalostan, uvredljiv, nervozan, glup smijeh i slično [12]. Humor i smijeh jesu povezani, a opet su pojedinačno heterogeni. Kada ih se istražuje zajedno s elementima poput zaigranosti i vedrine, primjećuje se da među svim tim pojavama postoje djelomična preklapanja. Primjerice, zaigranost se smatra temeljem humora (igra ideja), ali nije svaka igra duhovita. U svakom slučaju, ono što ih veže jest to da svi pridonose kvaliteti i lakoći života. Iako mogu pridonijeti, postoji opasnost da će katkad izazvati negativne posljedice. Smijeh može, osim izražavanja zabave, predstavljati prijezir usmjeren prema drugim ljudima. Humor može biti dobroćudan, ali može biti i sarkastičan [27].

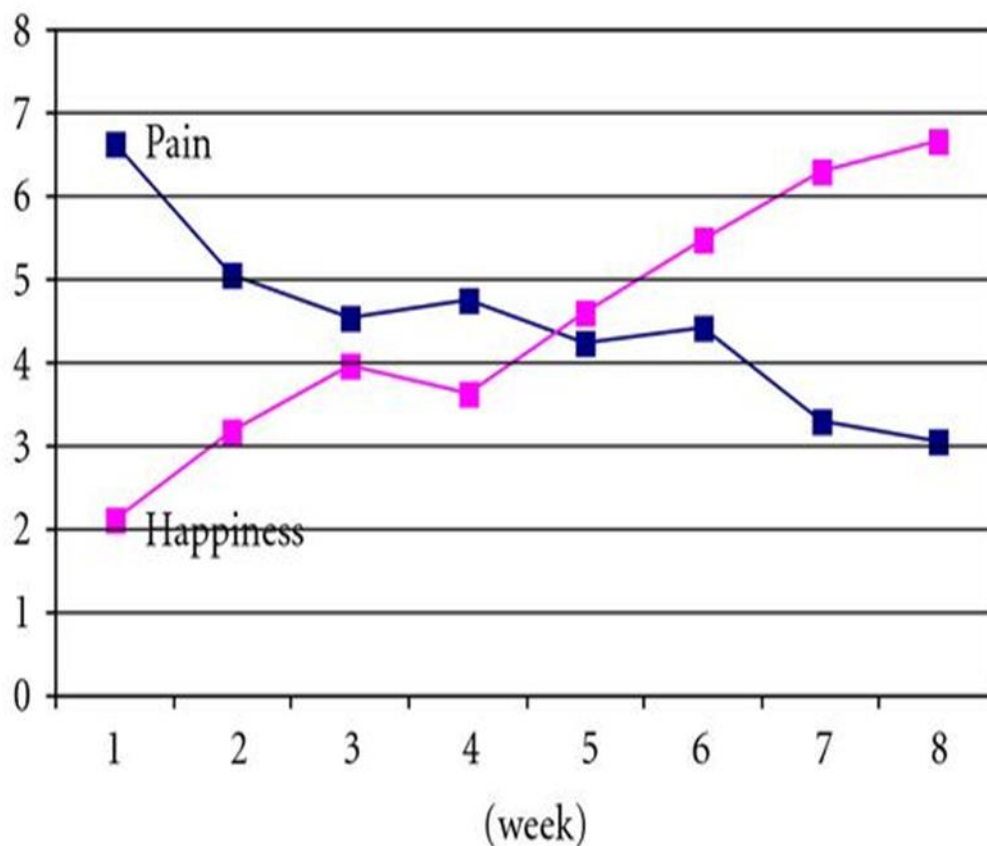
### **3.2. PSIHOLOŠKI ASPEKT HUMORA I SMIJEHA**

Kao što je već navedeno, odavno postoje spoznaje o tome kako humor i smijeh imaju širok spektar izravnih i neizravnih učinaka na percepcije, stavove, prosudbe i osjećaje. Već su i psihoanalitičke teorije koje je proslavio Freud na početku 20. stoljeća sugerirale da humor nudi funkciju oslobađanja od napetosti, ali i da je smijeh svojevrsni izlaz za zadržane emocije, kao što su agresija ili seksualni osjećaji [21]. Drugim riječima, ne samo da humor i smijeh mogu poboljšati fizičko stanje osobe, već mogu imati koristi i za psihološko stanje. U skladu s tim, brojna su se istraživanja bavila korištenjem humora i smijeha u liječenju osoba s ozbiljnim mentalnim bolestima, a jedno od njih je istraživanje koje je proveo Marc Gelkopf (2010.), izraelski psiholog [10]. On je zaključio da je iznenađujuće što se humor nije već prije koristio i istraživao u psihijatrijskim ustanovama, jer smatra da su humor i smijeh zaista jeftini i lako dostupni prirodni terapijski modaliteti.

Nadalje, upotreba humora u grupnoj terapiji ima svoje posebne prednosti. Ovo se prvenstveno temelji na opsegu njegovog utjecaja (npr. nasmijavanje grupe je često drugačije od nasmijavanja pojedinca), društveni učinak zaraze (npr. više mogućnosti za katarzu) i prilike koje olakšava društvena razmjena u grupnom formatu (npr. rad na socijalnim vještinama). Upotreba smijeha, a humor u grupama može biti posebno relevantan za populaciju zahvaćenu problemom anksioznosti jer je jedan od većih problema ove populacije nedostatak društvenih vještina s visokim razinama društvenog otuđenja. Osim toga, psihijatrijske postavke mogu biti posebno prikladne za optimalnu upotrebu društvenog

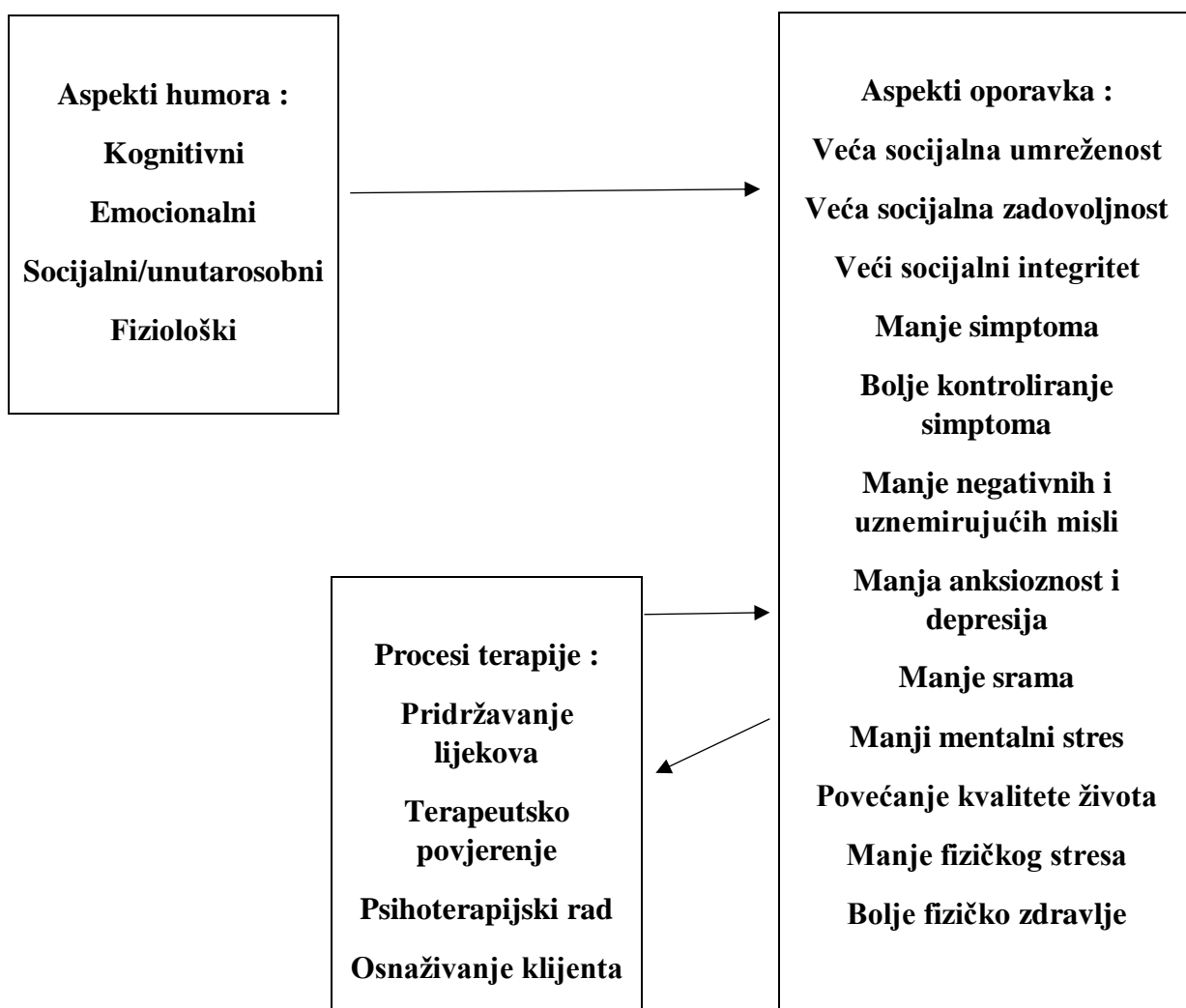


smijeha jer e velik dio ako ne i sve terapijske aktivnosti u takvim okruženjima odvijaju u grupnom formatu [10].



**Slika 3. Grafički prikaz pozitivnog utjecaja humora prilikom terapije [36]**

Postoje mnoga istraživanja u domeni medicine koja sugeriraju da humor u različitim oblicima kratkoročno ima pozitivan utjecaj i smanjuje anksioznost. Na primjer, kratkoročni učinci su pronađeni tijekom priprema za operaciju, kod korištenja anestezije ili u prijeoperacijskim intervencijama kod djece (klaunovi-doktori) što je rezultiralo smanjenjem razine anksioznosti. Na dugoročnoj osnovi, utvrđeno je da humor (gledanje smiješnih videa) smanjuje razine psihopatologije, ljutnje, anksioznosti i simptoma depresije kod pacijenata smještenih u psihijatrijskim bolnicama tijekom duljeg razdoblja od nekoliko mjeseci. Također, otkrivena je i veća tolerancija na bol nakon gledanja humorističnog filma. Osim toga, gledanje humorističnog filma može biti korisno u liječenju i proučavanju kod različitih mentalnih poteškoća [20].



**Slika 4. Potencijalni načini na koje humor može pridonijeti oporavku [10]**

Psihološki, fiziološki aspekt humora vidljiv je u tome što se može koristiti kao dodatak konvencionalnom liječenju. Gelkopf (2010.) navodi, a vidljivo je i u tablici (Slika 2.), da humor pomaže u suočavanju sa simptomima, poboljšava rehabilitaciju, olakšava terapiju i ulijeva nadu onima kojima je to uistinu potrebno. Također može se vidjeti što je zapravo humor, i koliko veliku ulogu u čovjekovom životu zauzima. Nadalje, pomaže u smanjenju anksioznosti, depresije, negativnih i iskrivljenih misli, stresa i slično [10].

## 4. HUMOR NA RADNOM MJESTU

Humor se koristi u različitim aspektima života i na različitim mjestima. Zapravo je sveprisutan te postoji i u organizacijskom kontekstu, kao što je primjerice radno mjesto. On nije samo pričanje viceva, već predstavlja nestabilan fenomen, koji se može koristiti u razne svrhe, od otpora radnika pa do menadžerske discipline. Humor na radnom mjestu nedovoljno je istražena tema i malo je empirijskih istraživanja koja su istraživala humor u stvarnim radnim uvjetima. Ono što se svakako zna jest to da humor pruža oslobađanje od dosade na radnom mjestu te je važan aspekt radnog života, a najviše se koriste šale, anegdote i zadirkivanja [29]. Tri su osnovne blagodati humora na radnom mjestu: promicanje zdravlja, jačanje mentalne fleksibilnosti i neometani socijalni odnosi. Mesmer-Magnus, Glew i Viswesvaran (2012.) tvrde da postoje tri ključna ishoda koja su povezana s pozitivnim smislom za humor, a to su: dobro tjelesno i mentalno zdravlje, ublažavanje negativnih učinaka stresa na radnom mjestu te promicanje učinkovitog funkcioniranja na poslu [19].

Humor je sastavni dio kulture radnog mjesta i može smanjiti statusne razlike između vođa i podređenih, može pomoći u rušenju barijera među ljudima i pomoći organizacijama da bolje funkcioniraju sa svojim zaposlenicima i strankama. Humor je važna komponenta organizacijskog života i način je suočavanja sa zbrkom koja je svojstvena većini organizacija i daje ljudima priliku da daju oduška svojoj frustraciji ili tjeskobi [21].

Uključenost humora u svakodnevnom radnom okruženju može izgraditi dobre socijalne odnose, stvoriti pozitivan utjecaj na atmosferu te poboljšati prijateljstvo među kolegama. Za točno razumijevanje humora na radnom mjestu moraju se uzeti u obzir tri perspektive: motivacijski aspekti, kognitivni mehanizmi koji opisuju kako humor djeluje i emocionalni čimbenici koji povezuju kognitivne aspekte humora s ponašanjem [28].



**Slika 5. Pozitivni utjecaji humora na radnom mjestu [35]**

Zabava je, općenito, važan dio organizacijskog života, a pogotovo onda kada je kolektivna, autonomna i naturalistička. S obzirom na to da se u posljednjem desetljeću sve više naglašava pojam zabave na poslu, sve više organizacija je nastoji omogućiti svojim radnicima. Naravno, u svakoj grupi ili organizaciji najvažnija uloga pripada vođi, a formiranje i djelovanje jedne grupe je potpuno nezamislivo bez nekog vođe [4]. Drugim riječima, oni formiraju grupe i vode ih pa zato i prvi često prepoznaju važnost humora na radnom mjestu. Tako menadžeri i organizacijski vođe prepoznaju potrebu za tim da se radnici na poslu smiju i igraju [21]. Međutim, treba razlikovati dvije vrste zabave na radnom mjestu. Prva je ona suštinska, naturalistička i spontana zabava, a druga je službena ili „upakirana“ zabava koju potiče menadžment organizacije. Ta „upakirana“ zabava je, na neki način, mudar potez najvažnijih ljudi u organizaciji. Njome oni nastoje povezati igru, zabavu i smijeh, a sve u cilju bolje motivacije radnika, veće kreativnosti, stvaranja zadovoljstva poslom i slično [6]. Tvrtke predvodnice takvih pokreta za zabavu su primjerice Google i Ben & Jerry's, koje su među prvima prepoznale važnost zabave i humora na radnom mjestu. Takve organizacije ulažu velike količine novca kako bi izgradile prepoznatljiv identitet, a

jedan od načina je preuređenje radnih prostorija, koje su uglavnom šarene i visoko interaktivne. Deogro [8] spominje neke druge organizacije, kao što su Yahoo, Kodak, Sun Microsystems i Odetics, za koje tvrdi da koriste humor kao poslovnu strategiju za poboljšanje organizacijske predanosti zaposlenika, kohezije i organizacijske učinkovitosti.

Neosporo je da humor čini radno mjesto ugodnijim i da može pružiti radnicima da razgovaraju o osobnim, bolnim i drugim događajima u posebnom formatu. Zanimljivo je da humor može minimizirati statusne razlike između vođa i podređenih, ali i razbiti barijere između ljudi. Naravno, on uglavnom neće mijenjati organizacijske situacije, ali ih može učiniti podnošljivijima i manje dosadnima. Katkad pomaže menadžerima da smanje negativne reakcije na određene probleme i da ukore i kritike daju na blaži način. Utvrđeno je i da osobe koje rade u prodaji i imaju humoristički pristup, imaju i konkurentsku prednost nad drugima [15].

Kako su već nabrojene različite vrste humora, valja ih povezati i s funkcijama kakve imaju na radnom mjestu. Neki služe kako bi osnažili osobu koja je humoristična, a neki kako bi osnažili cijelu skupinu i poboljšali odnose s drugima. Recimo, korištenje pripadničkog humora pomaže u smanjenju međuljudskih napetosti i u izgradnji odnosa. Namjera samoosnažujućeg humora je poboljšati imidž osobe u odnosu na druge u grupi ili organizaciji [29]. On potiče timski rad, a može biti povoljan i u vodstvu za stjecanje moći nadređenih povećavanjem privlačnosti. Osobe koje koriste samoponižavajući humor silno nastoje poboljšati odnose s drugima na poslu. Ovaj humor nije dobar za stjecanje moći nadređenih, međutim, vođe ih ipak katkad koriste i to kako bi smanjile svoju socijalnu udaljenost od podređenih i kako bi im se učinili pristupačnijima. Oni koji koriste agresivni humor uglavnom nastoje poboljšati vlastiti status u grupi. Agresivni humor koji je usmjeren prema zaposlenicima s nižim statusom ističe moć inicijatora nad drugima, kako bi, na primjer, stekli usklađenost u ponašanju. Takav humor najčešće je štetan za odnose i cjelokupnu organizaciju, a troškovi njegova korištenja u radnom okruženju mogu imati loše posljedice. Primjerice, neki se zaposlenici mogu duboko uvrijediti i cijelu situaciju odvesti na sud.

#### 4.1. UTJECAJ HUMORA NA KOHEZIJU GRUPE

Kao što je spomenuto, humor ima razne pozitivne utjecaje na radnu atmosferu i radnike. Međutim, jedna se njegova vrлина ističe kao najvažnija u očuvanju dobrih odnosa grupe, a to je pozitivan utjecaj na koheziju grupe. U ovom nas radu zanima grupa kao ljudska skupina, koja označava „maleni broj ljudi koje okuplja zajedno isti cilj, određene zajedničke vrednote i skupno nastojanje da ih ostvare“ [4, str. 315]. Ovo je vrlo važno jer smo cijeli život podijeljeni u timove ili grupe, i na poslu i u privatnom životu [29]. Svaka uspješna grupa ima visoku razinu kohezije, a ona je uvjetovana osjećajima sigurnosti i prihvaćenosti. Takve grupe karakterizira zajednički ili skupinski duh, koji povezuje sve članove i omogućuje svakom pojedincu identifikaciju s grupom.

Grupna kohezivnost može se poboljšati pozitivnim potkrepljenjem unutar grupe i smanjenjem vanjskih prijetnji. Humor stvara pozitivne osjećaje među članovima grupe smanjujući vanjske prijetnje i time povezujući članove grupe. Na primjer, pojedinci koji osjećaju prijetnju od konkurencije mogli bi koristiti agresivan humor zbijajući šale na račun svojih konkurenata. Kada članovi grupe ismijavaju vanjsku prijetnju (npr. konkurenciju), oni sebe stavljaju iznad prijetnje i, čineći to, imaju osjećaj trijumfa nad njom. Humor također ima pozitivan učinak na proces socijalizacije čineći interakcije manje napetima te to pridonosi razvoju snažne grupne kohezije. Konkretno, humor može povećati grupnu kohezivnost povezivanjem pozitivnih emocija, generiranih humorom. Razlog tomu mogu biti međuljudski odnosi, privlačnosti i uvažavanja humora. Osim toga, humor na razini grupe može se upotrijebiti za poboljšanje percepcije članova grupe o grupi i stvaranje emocionalne povezanosti s njom te takav humor podržava sam sebe i potiče koheziju grupe [25].

Uz to što šala na radnom mjestu nudi predah od dosadnih i monotonih radnih zadataka, ona uspostavlja druženje među kolegama, što može biti način stvaranja bolje kohezije. Humor je posebno djelotvoran kada su u pitanju neugodni zadaci pa osoba koja se šali kompenzira negativne osjećaje kod sebe samoga, ali i kod ostalih zaposlenika [21]. Smijeh onda, kao rezultat humora, može stvoriti bliskost među zaposlenicima, jer je on akustični signal koji upućuje na to da je okoliš siguran. Najkorisniji u tom smislu je pripadnički humor. Korištenjem takvog humora izazivaju se pozitivni osjećaji, koji stvaraju udruženi smijeh i na taj način potiču grupnu koheziju. Također, koheziji pridonosi dobra socijalizacija, a ona je u ovom slučaju olakšana jer su interakcije među radnicima manje napete.

Međutim, ne djeluje samo pripadnički humor na koheziju grupe. Ako uzmemo za primjer agresivni humor, on itekako može povećati koheziju. Kada se zaposlenici „agresivno“ šale na račun pojedinaca koji ne pripadaju njihovoj organizacijskoj grupi, istovremeno jačaju međusobnu povezanost. Samoosnažujući humor na razini grupe njeguje povoljnu percepciju grupe i na taj način pojačava grupnu koheziju. Ako je u pitanju održavanje radionice ili sastanka, ova vrsta humora pomaže glavnom govorniku i pojačava koheziju između njega i publike. Istraživanja pokazuju kod velikih radnih skupina humor ima veliku ulogu u stvaranju zajedništva, osjećaja zadovoljstva i pripadnosti. Naime, neke od velikih korporacija izdvajaju znatnu količinu resursa za postizanje grupne kohezije, a velika većina toga je povezana sa humorom i postizanjem istog [29].

#### **4.2. IZRAVNI UČINCI: SMANJENJE STRESA I RAZVOJ KREATIVNOG MIŠLJENJA**

„Tamo gdje su radnici izloženi stresu, nema dostojnog rada“ [20, str. 407]. Navedeni citat tumači koliko je važno da radnici na poslu ne budu izloženi stresu, jer on može ostaviti znatne posljedice na zdravlje radnika. Radnik je najčešće izložen stresu onda kada je diskriminiran, izložen mobbingu, maltretiranju i ponižavanju. Ljudi u svakodnevnom radnom životu moraju obaviti mnoge zadatke u kojima ne uživaju. Menadžeri moraju uputiti podređene da se pridržavaju pravila ili poduzimaju teške i stresne zadatke. Autori Petričević i Medarić [20] spominju da je humor najjače oružje protiv stresa. Drugim riječima, pozitivna emocionalna stanja koja prate smijeh i humor povećavaju sposobnost učinkovitijeg nošenja sa stresom. Vanjski šaljivi događaji mogu izmijeniti negativne emocionalne reakcije na stresore, a to se može objasniti na primjeru gledanja strašnog filma. Takav film izaziva trenutni stres, a kada se gleda istovremeno s humorističnim „upadima“, događa se niži negativni efekt i manja napetost [29]. To nas dovodi do zaključka da proizvodnja humora može biti učinkovita strategija suočavanja čak i kod osoba koje obično ne koriste humor za suočavanje sa stresom.

Iako svi poslovi do određene mjere generiraju stres, zdravo je koristiti se strategijama suočavanja uz pomoć humora, a neke od prednosti su: ublažavanje napetosti, suočavanje s nedaćama te ublažavanje direktiva i zahtjeva. Ponekad se humor koristi tek nakon određene stresne situacije. Recimo, kada zaposlenik završi telefonski poziv koji je na neki način bio

naporan ili iznenađujući te onda koristi humor kako bi podijelio informacije s kolegama koji se nalaze u njegovoj neposrednoj blizini [21]. Uz pomoć humora, zaposlenici često signaliziraju napetost ili uznemirenost koristeći nepristojne ili pogrдне primjedbe i nazive za osobu s kojom su razgovarali, što im pruža trenutno olakšanje i izaziva smijeh kod ostalih koji su u blizini.

U svakom slučaju, humor je jedan od načina pozitivnog upravljanja stresnim interakcijama na radnom mjestu, a zajednički smijeh može osloboditi negativne osjećaje i istaknuti pozitivne aspekte situacije. Korištenje humora na ovaj način može povećati zadovoljstvo poslom, jer uživanje koje on potiče stvara pozitivna raspoloženja, što rezultira time da radnici općenito izjašnjavaju višu razinu zadovoljstva.

Osim što smanjuje anksioznost i stres, humor se može povezati i s kreativnošću te odnosima sa zaposlenicima. Općenito, kreativnost zaposlenika uključuje stvaranje vrijednih, korisnih i novih proizvoda, usluga, ideja, postupaka ili procesa. Neosporno je da, ako se pravilno koristi, humor ima pozitivan utjecaj na tijelo i um. Dovodi do radosti i svježine u svim aspektima našeg života što zauzvat dovodi do povećane kreativnosti [8]. Drugim riječima, djeluje na poboljšanje kreativnosti, a poboljšanje kreativnosti djeluje na učinkovitost organizacije što joj pomaže da stekne konkurentsku prednost, opstanak i dugoročni globalni uspjeh.

Kako je već spomenuto, različite vrste humora različito utječu na koheziju grupe. Jednaka je situacija ako se govori o utjecajima različitih vrsta humora na kreativnost zaposlenika. Deogro (2015.) tvrdi da samoosnažujući humor može povećati kreativnost, zato što dodatno naglašava posljedice mogućeg neuspjeha kreativnih ideja [8]. Ako se nadređeni koriste ovakvim humorom, to može izazvati pozitivne osjećaje podređenih kod kojih se može potaknuti manje rigidno razmišljanje i poboljšati sposobnost povezivanja, što rezultira kreativnijom izvedbom. Pripadnički humor također ima blagotvorne učinke na kreativnost zaposlenika. Nadređeni koji ga koriste svakodnevno mogu poboljšati komunikaciju sa svojim podređenima te se ideje među njima mogu lakše razmjenjivati. Takva ugodna atmosfera potiče podređene na stvaranje kreativnijih ideja te na slobodan rad, što rezultira porastom individualnih kreativnosti zaposlenika. Rezultat agresivnog humora su loši međuljudski odnosi, što može rezultirati stvaranjem barijera između vođa i podređenih. Podređeni se u takvim situacijama plaše biti kreativni te ne iznose nove ideje zato što smatraju da će ih vođa kritizirati ili ismijavati.

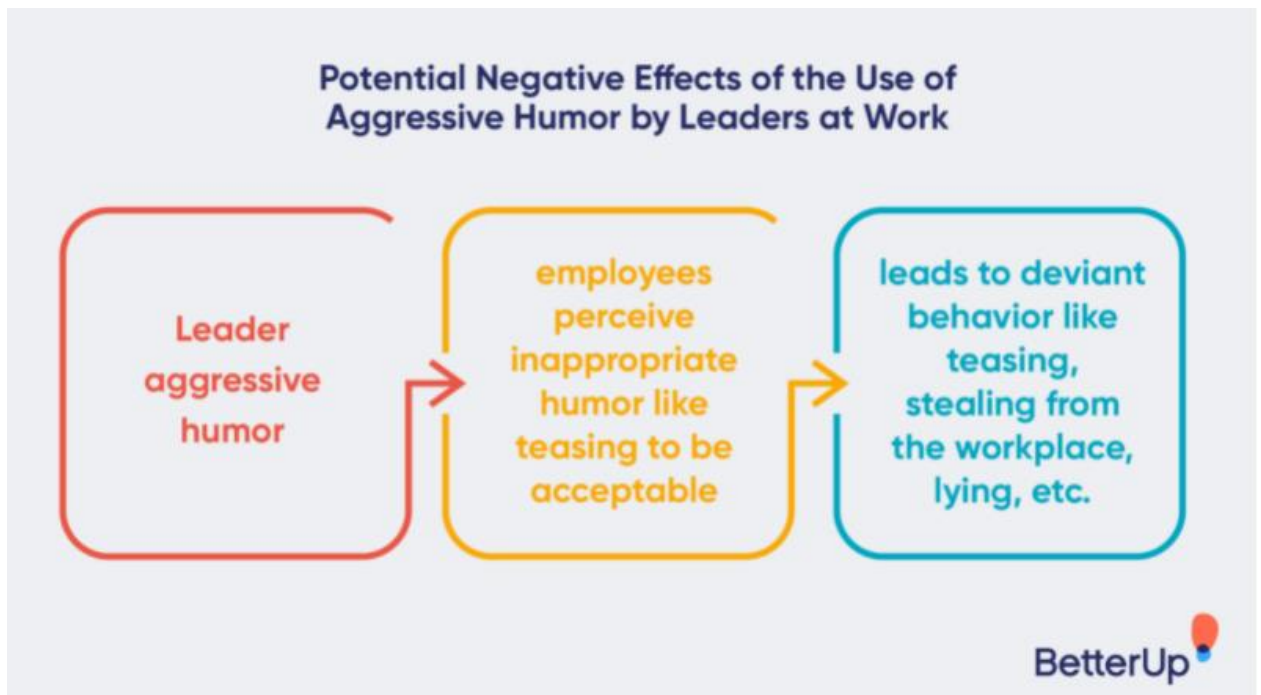


Svakako, povezanost humora i kreativnosti na radnom mjestu trebala bi se još detaljnije proučavati. Dosadašnja istraživanja utvrdila su da postoji značajna veza među tim elementima, ali malo je studija ispitivalo dinamiku njihovog odnosa [25].

#### **4.3. MOGUĆI NEGATIVNI UČINCI HUMORA**

Iako je humor važan i ima mnogo pozitivnih učinaka na ljude na poslu, on također može imati štetne učinke i može postati oblik nefunkcionalnog ponašanja koji uzrokuje negativne emocije i stres. Prošla istraživanja su, s jedne strane, pronašla pozitivan odnos između pozitivnog humora i rada, ali s druge strane, negativan odnos između negativnog humora i rezultata rada. Ipak, više je onih istraživanja koji se bave pozitivnim humorom.

Dakle, humor ima i svoju tamnu stranu jer osim što može ujediniti grupu, on je itekako može podijeliti. Koheziju može potkopati u situacijama kada se neki član radne grupe, primjerice, šali na račun drugog člana iz grupe [29]. Humor se može koristiti kao oblik kontrole od strane moćnika ili vodećih u organizaciji, što može biti velik izazov za one nižeg statusa. Kada koriste samozatajni humor, menadžeri se mogu doimati ljudskijima ili stvarnijima nego što zapravo jesu. Ponekad se, uz pomoć humora, zaposlenici ili vođe nastoje dodvoriti podređenima ili nadređenima, što je vrlo mudro i nije uvijek poželjno [21]. Menadžeri ponekad ne poznaju granicu dobrog humora te to može dovesti do toga da koriste neprikladne šale i time izazovu negativnu reakciju kod zaposlenika [28].



**Slika 6. Potencijalni negativan utjecaj humora [35]**

Jedan od razloga zašto humor može propasti kada se sve njegove formalne performativne osobine adekvatno izvrše jest taj što svrha humora može prekoračiti njegove granice [1]. Može biti pretjerano agresivan prema nekome tko je prisutan ili pak pretjerano hrabar da ga se smatra uvredljivim. Drugi razlog zbog kojeg humor može zakazati jest taj što paradoks nije dovoljno iznenađujući ili neočekivan, a može biti i nejasan u tolikoj mjeri da ga ostali ne mogu percipirati.

Negativni humor može imati različite učinke na ishode, poput nemarnog ponašanja ili smanjenja zadovoljstva poslom. Utvrđeno je da ako vođa u organizaciji koristi negativni humor zajedno s pozitivnim, to neće poremetiti zadovoljstvo poslom kod podređenih ako je njihova kvaliteta odnosa visoka. Ako je njihova kvaliteta odnosa niska, kod podređenih će takav humor vjerojatno izazvati smanjenje zadovoljstva poslom [9]. Međutim, neka istraživanja sugeriraju da su se kod nekih organizacija koje koriste agresivniji humor, sa šalama i psovkama, veze među zaposlenicima na taj način ojačale te se ojačao grupni identitet. Istovremeno, čini se da takav humor vrlo negativno djeluje na žene te ih može na određeni način izdvojiti iz skupine [21].

## 5. HUMOR U POMORSTVU

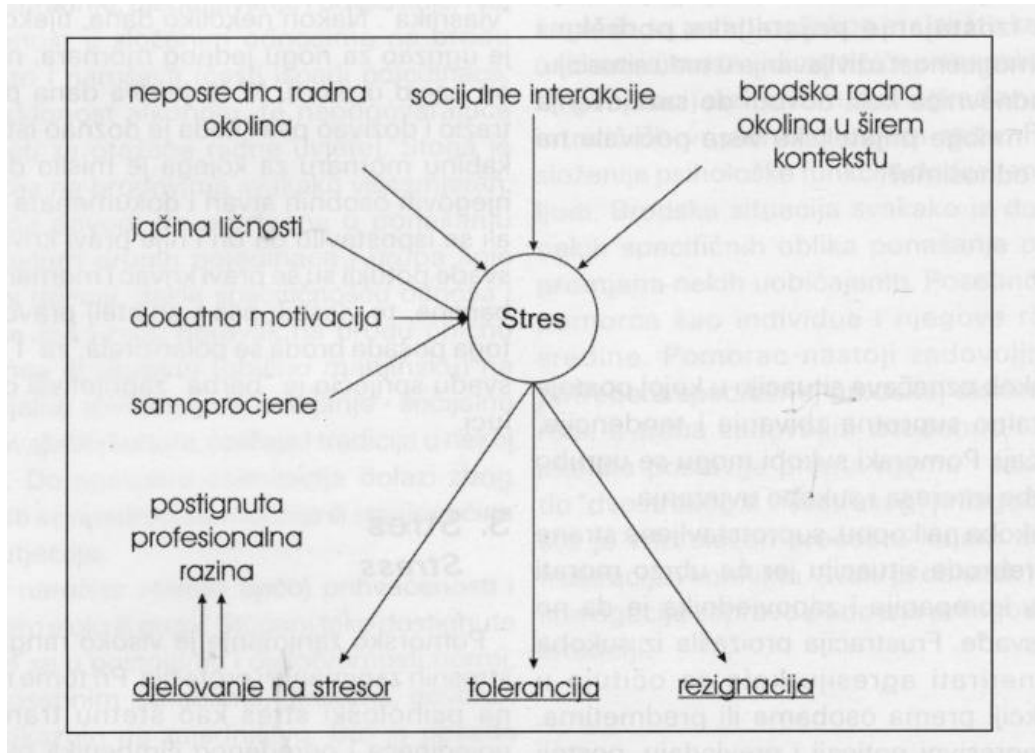
Pomorstvo obuhvaća razne djelatnosti na moru i u svezi s morem, a ovo će se poglavlje usmjeriti konkretno na rad na brodu te na međuljudske odnose pomoraca. Bit će riječi o korištenju humora na brodu te kako on može pridonijeti kvalitetnijem radu u specifičnoj sredini. Dosadašnja istraživanja, pa čak i ona na svjetskoj razini, nisu se previše bavila odnosima među pomorcima, što je vrlo neobično s obzirom da je ova djelatnost jedna od najstarijih. Naime, prvi su ljudi zaplovili jednostavnim čamcima još u doba neolitika, a mnoge su stare civilizacije trgovale i ratovale putem mora.

Prije svega, važno je reći da brod predstavlja jedno specifično mjesto rada, što svakako utječe na kvalitetu života pomoraca i na međuljudske odnose. Ne može samo jedan čovjek upravljati cijelim brodom. Da bi se operacije mogle obavljati nesmetano i sigurno, nužni su dobri međuljudski odnosi pomoraca. Kako je brod ljudi na brodovima ograničen, velike su šanse da će se događati sukobi ega i nezadovoljstva članova posade. Kako tvrde Gjukić i Stojanović(2002.), brod, odnosno kompleksna pomorska zbilja, služi kao svojevrsan socijalni laboratorij raznih socijalnih interakcija, posebno zbog toga jer je sjecište različitih osoba kroz duže vrijeme te nametnute socijalne zavisnosti i socijalnog pritiska. Kod ovog zanimanja je posebno to što uključuje odvojenost od najbližih, ali i izolaciju od svakodnevnice iz sredine u kojoj inače žive. Takva izolacija često rezultira neinformiranošću, odnosno, kašnjenjem informacija o raznim pitanjima i događajima iz „kopnenog“ svijeta. Osim toga, malo je vremena za odmor i opuštanje, a ako se i pronade vrijeme za takvo što, provodi se ponovno u istom radnom okruženju s istim ljudima što može vrlo brzo dosaditi.

Navedene poteškoće, ali i brojne druge socijalne i psihološke promjene, mogu biti uzročnici stresa kod pomoraca, a posebno kod mladih pomoraca koji se tek upoznaju s takvim oblikom rada. Zato je nužno da pomorski fakulteti, osim na profesionalnu kvalitetu, obrate više pozornosti i na psihološku kvalitetu studenata. Točnije, da osvijeste buduće pomorce o ozbiljnosti ovog posla te da ih nauče kako da se nose s vlastitim stresom, ali i kako da pomognu svojim kolegama u stresnim situacijama [7].

Stres se na brodu ne stvara samo kao odraz osobnog unutarnjeg nemira i tjeskobe, već se javlja i zbog rizičnosti okoline u kojoj se pomorci nalaze. Naravno, ne odgovaraju svi

jednako na stres. Reakcije na stres se mogu svesti na nekoliko vrsta: tolerancija na djelovanje stresora, kontroliranje (djelovanje na stresor) i rezignacija, a prikazane su na Slici 3. [11].



**Slika 7. Mehanizmi djelovanja stresa i različiti oblici odgovora na njega [11]**

Kao što je već navedeno u prethodnim poglavljima, najbolje oružje protiv stresa je humor. Da se zaključiti da je on prijeko potreban pomorcima, kako bi lakše mogli obavljati svakodnevne obveze na brodu te kako bi mogli izdržati duži vremenski period u takvoj vrsti izolacije. Općenito, smijeh može poboljšati kvalitetu života pomoraca. Čak i samo hihotanje može ublažiti napetosti u svakodnevnim neugodnim ili emotivnim situacijama.

Svi strukturiraju humor kroz prizmu svoje kulture [1]. Treba uzeti u obzir da se na internacionalnim brodovima mogu zateći pomorci koji pripadaju različitim kulturama i čije su vrijednosti i stavovi sasvim različiti. S obzirom na to, pomorci trebaju pripaziti kakve šale će koristiti i na čiji će se račun šaliti. Glavnu ulogu u usklađivanju posade ima kapetan ili glavni časnik, koji bi trebao osigurati da svi članovi tima budu ljubazni jedni s drugima kako na poslu, tako i izvan njega. Ono o čemu se pomorci šale često može biti nejasno osobama koje se ne bave tim zanimanjem. Oni formiraju grupu sa specijaliziranim zanimanjem, a ostali ne dijele jednak diskurs s njima i ne poznaju iste informacije i termine.

Sigurno je da će komunikacija među posadom biti bolja i da će humor biti češći ukoliko svi radnici provode više zajedničkog vremena i ukoliko imaju organizirane zajedničke zabavne aktivnosti. Kako bi se razina zabave na brodu podigla, predlažu se jutarnji sastanci, zajedničke pauze za kavu ili čaj, organiziranje sportskih događaja i zabava i slično. Jutarnji sastanci su najbolji za okupljanje svih članova posade te tijekom njih svakom članu treba pružiti priliku da nešto ispriča ili da se našali. To će pojedincima dati osjećaj važnosti te će im povećati samopouzdanje.

Često se može primijetiti da nakon radnog vremena časnici i članovi posade vrijeme provode u vlastitim sobama, umjesto da se okupljaju u zajedničkim prostorijama. Gledanje filmova i igranje igara solidan je način za međusobno upoznavanje i izgradnju dobrih odnosa na poslu i izvan njega. Također, monotoniju može razbiti organiziranje rekreacijskih događaja, koji zahtijevaju da članovi posade sudjeluju u timovima, što je dobar način da se ukaže na važnost timskog duha i izgradnje međuljudskih odnosa [11].

## 6. ZAKLJUČAK

Nedavni nagli porast teoretskog zanimanja za humor praćen je rastućim zanimanjem za njegovu praktičnu vrijednost, i to posebno na radnom mjestu. Tijekom posljednjih godina mnoge su stručne publikacije o osposobljavanju, poslovanju, medicini i obrazovanju sadržavale članke o značaju humora. Neupitna je njegova važnost u raznim područjima, a posljednja istraživanja o njemu predstavljaju važan odmak od tradicionalne ocjene humora kao neproaktivnog elementa komunikacije.

Nakon svega navedenog da se zaključiti da, osim što izaziva smijeh i pruža zabavu na radnom mjestu, humor znatno djeluje na psihološke i kemijske promjene u organizmu zaposlenika. Uočeno je da povećava sposobnost učinkovitijeg nošenja sa svakodnevnim stresom te da rezultira kreativnijom izvedbom. Jedan njegov pozitivan učinak se posebno ističe, a to je utjecaj na koheziju grupe. Za očekivati je da svaka uspješna grupa ima visoku razinu kohezije, a kao takva se postiže upravo humorom. No bez obzira na pregršt pozitivnih parametara koje humor donosi, potrebno je i pripaziti na njegovu upotrebu. S obzirom na multikulturalnost, različitosti pojedinaca, vrlo je moćan alat i edukacija o samom njemu je vrlo zahvalna. Zaposlenici se vezancijom više upoznaju, komuniciraju te sve rezultira osjećajima sigurnosti i prihvaćenosti. Takvi su osjećaji posebno značajni za pomorce, koji žive i rade u posebnom okruženju, kako bi se lakše nosili sa socijalnom izolacijom i stresnim situacijama uzrokovanim nesigurnom okolinom. Veliku ulogu o komunikaciji na radnom mjestu ima sama edukacija menadžera i vrlo je nužna za postizanje kvalitetnog okruženja. Važno je znati da ključnu ulogu vezanu uz međuljudske odnose na brodu ima kapetan ili glavni časnik, koji raznim metodama i strategijama može postići međusobno prihvaćanje i ugodnu atmosferu. Na kraju, ima li za humor na radnom mjestu prostora, lako je odlučiti. Naravno da ima, i mora ga biti, ali samo u onolikoj mjeri koliko to situacija (grupa, pojedinac, radnik, zapovjednik ) dozvoljava. U svakom slučaju, istraživanja na ovu temu su vrlo oskudna i trebalo bi više pozornosti usmjeriti na proučavanje pozitivnih učinaka ovog elementa komunikacije.

## LITERATURA

- [1] Beeman, W. O.: *Humor*, Journal of Linguistic Anthropology, 9 (1/2), 1999, str. 103-106.
- [2] Bennett, H. J.: *Humor in medicine*, Southern Medical Journal – Birmingham Alabama, 96 (12), 2003, str. 1257-1261.
- [3] Berger, A. A.: *An Anatomy of Humor*, Routledge, New York, 2017.
- [4] Bezić, Ž.: *Fenomen grupa*, Church in the World, 10 (4), 1975, str. 214-327.
- [5] Boričević Maršan, V. i sur.: *Uloga humora u medicini i djelovanje klaunova-doktora*, Socijalna psihijatrija, 44 (1), 2016, str. 22-31.
- [6] Bolton, S. C.; Houlihan, M.: *Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement*, Employee Relations, 31 (6), 2009, str. 556-568.
- [7] Chen, Y.; Wang, J.; Al, W.: *Influence of Psychological Quality on Maritime Security and Control Path*, DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science, 10, 2019.
- [8] Deogro, L.: *The Impact of Leader's Humor on Employees' Creativity: The Moderating Role of Trust in Leader*, Seoul Journal of Business, 21 (1), 2015, str. 59-86.
- [9] Frey, T.: *The Effects of Positive and Negative Humor at Work*, diplomski rad, Cornerstone: A Collection of Scholarly and Creative Works for Minnesota State University, Mankato, 2020.
- [10] Gelkopf, M.: *The Use of Humor in Serious Mental Illness: A Review*, Evid Based Complement Alternat Med., 2011.
- [11] Gjukić, B.; Stojanović, M.: *Stres i međuljudski odnosi pomoraca*, Naše more 49 (3-4), 2002, str. 83-89.
- [12] Gregorić, M.: *O humoru i smijehu*, Čemu: časopis studenata filozofije, 3 (7/8), 1996, str. 37-40.

- [13] Hampes, W. P.: *Correlations between humor styles and loneliness*, Psychological Reports, 96, 2005, str. 747-750.
- [14] Kursan Milaković, Ivana, and Marija Milavić. "Odrednice i značaj stilova humora: perspektiva teorije kontrole identiteta." *Ekonomski misao i praksa* 30.2 (2021): 341-366.
- [15] Lussier, B.; Gregoire, Y. i sur.: *The role of humor usage on creativity, trust and performance in business relationships: An analysis of the salesperson-customer dyad*, Industrial Marketing Management, 65, 2017, str. 168-181.
- [16] Martin, R. A.: *Humor and health*, u *The primer of Humor Research*, Raskin V. (Ur.), Mouton de Gruyter, New York, 2008, str. 479-522.
- [17] Martin, R. A.; Kuiper, N. A.: *Three Decades Investigating Humor and Laughter: An Interview With Professor Rod Martin*, Europe's journal of psychology, 12 (3), 2016, str. 498-512.
- [18] Mašanović, B.; Mašanović, T.: *Smijeh kao lijek*, Medix: specijalizirani medicinski dvomjesečnik, 9 (50), 2003, str. 124-125.
- [19] Mesmer-Magnus, J.; Glew, D.J.; Viswesvaran, C.: *A meta-analysis of positive humor in the workplace*, Journal of Managerial Psychology, 27 (2), 2012, str. 155-190.
- [20] Petričević, A.; Medarić, D.: *Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa*, Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, 30 (2), 2014, str. 405-419.
- [21] Plester, B.: *Healthy humour: Using humour to cope at work*, Kotuitui, 4 (1), 2009, str. 89-102.
- [22] Randler, Christoph, Peter Wüst-Ackermann, and Eda Demirhan. "Humor Reduces Anxiety and Disgust in Anticipation of an Educational Dissection in Teacher Students." *International Journal of Environmental and Science Education* 11.4 (2016): 421-432.
- [23] Raskin, V.: *The primer of Humor Research*, Mouton de Gruyter, New York, 2008.
- [24] Relja, R.; Baturina, D.: *Uloga i značaj humora u svakodnevnom životu mladih*, Školski vjesnik, 59 (3), 2010, str. 347-362.



- [25] Romero, E. J.; Cruthirds, K. W.: *The use of humor in the workplace*, Academy of management perspectives, 20 (2), 2006, str. 58-69.
- [26] Ruch, W.: *Exhilaration and humor*, u Handbook of emotions, Lewis M. i Haviland J. M. (Ur.), Guilford Publications, New York, 1993, str. 605-616.
- [27] Ruch, W.; Platt, T. i sur.: *Humor and Laughter, Playfulness and Cheerfulness: Upsides and Downsides to a Life of Lightness*, Frontiers in Psychology, 10, 2019, URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00730/full> (pristupljeno 24.4.2021.).
- [28] Ulloth, Joan Kay. "The benefits of humor in nursing education." *Journal of Nursing Education* 41.11 (2002): 476-481.
- [29] Scheel, T.; Gockel, C.: *Humor at Work in Teams, Leadership, Negotiations, Learning and Health*, Springer International Publishing, Cham, 2017.
- [30] Veatch, T. C.: *A theory of humor*, Humor, 11 (2), 1998, str. 161-215.
- [31] Yip, A. J.; Martin, R. A.: *Sense of humor, emotional intelligence, and social competence*, Journal of Research in Personality, 40, 2006, str. 1202-1208.
- [32] <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?ID=17913> (pristupljeno 16.4.2021.)
- [33] <https://www.aath.org/> (pristupljeno 19.4.2021.)
- [34] <http://hsd.hr/hr/2020/06/23/humor-je-uvijek-vise-od-smijesnog/> (pristupljeno 19.4.2021.)
- [35] [Benefits of Humor in the Workplace \(We Found at Least 10\) \(betterup.com\)](#)
- [36] <https://www.hindawi.com/journals/jar/2010/343574/>
- [37] <https://www.crveninosovi.hr/>

## **POPIS SLIKA**

<b>Slika 1. Model stilova humora [9].....</b>	<b>6</b>
<b>Slika 2. Klaunovi-doktori [37] .....</b>	<b>8</b>
<b>Slika 3. Grafički prikaz pozitivnog utjecaja humora prilikom terapije [36] .....</b>	<b>11</b>
<b>Slika 4. Potencijalni načini na koje humor može pridonijeti oporavku [10] .....</b>	<b>12</b>
<b>Slika 5. Pozitivni utjecaji humora na radnom mjestu [35].....</b>	<b>14</b>
<b>Slika 6. Potencijalni negativan utjecaj humora [35].....</b>	<b>20</b>
<b>Slika 7. Mehanizmi djelovanja stresa i različiti oblici odgovora na njega [11].....</b>	<b>22</b>