



## Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü\*

Resul GÜLEÇ\*\*

Mehmet Sadık ÖNCÜL\*\*\*

### Öz

Bu çalışmada banka yöneticilerinin kullandıkları mizah tarzlarının çalışanların psikolojik sermayeleri ve iş yaşam kaliteleri üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Bununla birlikte psikolojik sermayenin yöneticilerin mizah tarzı ile çalışanların iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide aracı role sahip olup olmadığı sorgulanmaktadır. Araştırma kapsamında anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS paket programı ve AMOS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Orta Karadeniz illerini kapsayan ve TÜİK Bölgesel Göstergelerinde TR83 koduyla yer alan Samsun, Tokat, Çorum, Amasya illerindeki banka çalışanları oluşturmuştur.

Araştırma bulguları uyarınca, yöneticilerin katılımcı mizah tarzı ile kendini geliştirici mizah tarzının çalışanların psikolojik sermayesini pozitif yönde, saldırgan mizah tarzı ile kendini yıkıcı mizah tarzının ise negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin katılımcı, kendini geliştirici ve kendini yıkıcı mizah tarzlarının çalışanların iş yaşam kalitelerini pozitif yönde, saldırgan mizah tarzının ise negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların psikolojik sermayesinin iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediği ayrıca yöneticinin mizah tarzları ile çalışanların iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mizah Tarzları, Psikolojik Sermaye, İş Yaşam Kalitesi.

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

## The Mediator Role of Psychological Capital on the Effect of Managers' Humor Style on Employees' Quality of Work Life

### Abstract

In this study, the effect of humor styles of bank managers on the employees' psychological capital and quality of life is investigated. However, it is questioned whether psychological capital has a mediating role in the relationship between managers' humor style and the employees' quality of work life. Within the scope of the research, the data obtained by the survey method were analyzed with SPSS and AMOS software. The sample of the study consists of bank employees in Samsun, Tokat, Çorum and Amasya provinces, which are indicated with TR83 code in TURKSTAT Regional Indicators.

According to the findings of the research, it was concluded that managers' participatory humor style and self-enhancing humor style positively affected employees' psychological capital and aggressive humor style and self-destructive humor style negatively affected employees' psychological capital. It was determined that the participatory, self-improving and self-destructive humor styles of the managers positively affected the quality of work life and aggressive humor style negatively affected the quality of work life. It was concluded that the psychological capital of the employees positively affected the quality of work life and also partially mediated the relationship between the manager's humor styles and the employees' quality of work life of the employees.

**Keywords:** Humor Styles, Psychological Capital, Quality of Work Life.

**Article Type:** Research Article

\* Bu makale "Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Bir Alan Araştırması" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

\*\* Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, resul.gulec@omu.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-1798-2453

\*\*\* Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, [msoncul@cumhuriyet.edu.tr](mailto:msoncul@cumhuriyet.edu.tr), Orcid ID: 0000-0002-5268-2096

## 1. GİRİŞ

İnsanlarla etkileşimde önemli unsurlardan birisi olan mizah, farklı alanlardaki pek çok çalışmaya konu olmuştur. Yönetimsel fonksiyonları göz önüne alındığında, örgütlerde yer alan mizahın dostane ilişkiler yaratabilir, gerginliği azaltabilir, düşmanlığı ortadan kaldıracaktır ve izleyenleri motive edebilir, olumlu bir örgüt kültürü oluşturabilir, grup bütünlüğünü sağlayabilir, çatışmayı çözebilir, performansı, üretkenliği, yaratıcılığı ve motivasyonu artırabilir nitelikte bir olgu olduğu görülmektedir. Mizahın bu tür çoklu işlevi dikkate alındığında örgütler açısından önemli bir faktör olduğu öne sürülebilir.

Örgütlerin en sık karşılaştığı devamsızlık, iş gücü devri, iş kazaları, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları, tatminsizlik, çatışma, stres, tükenmişlik, işe yabancılaşma, üretkenlik karşıtı davranışlar, sinizm gibi olumsuzlukların önlenmesi için işletmelerin söz konusu olumsuzlukları düzenleyici çalışmalar yapmak yerine çalışanlara olumlu kazanımlar elde etmelerini sağlayacak uygulamalar yapması önem arz etmektedir. Bireyin olumlu özelliklerinin geliştirilmesini destekleyen bu tür yeni kavramlardan birisi de pozitif psikolojik sermaye kavramıdır. Bu yeni yaklaşımla bireyin pozitif tarafları geliştirilirken birey negatif psikolojik sorunlardan da uzaklaşmış olacaktır.

Artan rekabetle birlikte işletmeler insan kaynağını yönetme ve geliştirmede yeni yöntemlere ihtiyaç duymuştur. Bu noktada hem örgüt hem de birey açısından değer yaratan, değerli ve geliştirilebilir olan psikolojik sermaye kavramı karşımıza çıkmaktadır. Rekabet avantajı ancak insanların sahip olduğu psikolojik sermayeye yatırım yapılması ve psikolojik sermayenin geliştirilmesiyle mümkün olacağı literatürde belirtilmektedir. Bu çalışmanın bir amacı da birey ve örgütler için değer yaratacağı düşünülen dünyada ve Türkiye’de gelişmekte olan psikolojik sermaye literatürünün gelişmesine katkı sağlamaktır.

Psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir özellik olduğu düşünüldüğünde, yöneticinin sahip olduğu mizah tarzıyla çalışana olan desteğinin, çalışanın psikolojik sermaye unsurları olan, öz yeterlilik, umut, iyimserlik, dayanıklılık düzeylerinin gelişimine katkıda bulunabileceği de söylenebilir.

Bu çalışma, yöneticilerin kullandıkları mizah tarzlarının çalışanların psikolojik sermayeleri ve iş yaşam kaliteleri üzerine etkisini araştırmaktadır. Bununla birlikte psikolojik sermayenin yöneticilerin mizah tarzı ile çalışanların iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide aracılık etkisini araştırmaktadır. Çalışanın iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerden birisi de çalıştığı kurumun yönetiminin sahip olduğu yaklaşımdır. Yöneticilerin davranış ve tavırları çalışanları farklı şekillerde etkilemekte ve bazı örgütsel ve bireysel sonuçlar doğurmaktadır. Bu çalışmada yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların psikolojik sermayelerini ne düzeyde etkileyeceğini ve psikolojik sermayedeki değişimin çalışanın iş yaşam kalitesine ne tür bir etkisinin olduğu incelenecektir.

Literatür incelendiğinde mizah tarzı ile psikolojik sermaye ilişkisi üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışmaya rastlanırken mizah tarzı ve iş yaşam kalitesi ilişkisi üzerine yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu hususlar dikkate alındığında çalışmanın alana katkı sağlayacak özgün bir çalışma olacağı görülmektedir.

## 2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

### 2.1. Mizah

Mizah Türk Dil Kurumu sözlüğünde “eğlendirme, güldürme ve bir kimsenin davranışına incitmeden takılma amacını güden ince alay” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Arapça bir sözcük olan mizah, Arapçada doğru söyleniş olan “müzah” yerine, “mizah” olarak dilimize yerleşmiştir. Eski sözlüklerde sözcüğün doğru söylenişinin mizah değil müzah olduğu, mizah söylenişinin galat olduğu ifade edilmektedir. Eskilerin “Galatı meşhur, lugatı sahihten evladır.” ifadesi bir sözün yanlış söyleniş

yaygınsa doğrusuna yeğ tutulur, sözüne binaen bu sözcük dilimize mizah olarak yerleşmiştir. Türkçe karşılığı olarak da “gülmece” sözcüğü yazarlar tarafından kabul görmüştür (Nesin, 1973: 15).

Genel olarak terminolojide mizah, kendi alanını kapsayan çatı terim olarak kabul görmektedir. Mizah sadece olumlu anlamlarla sınırlı tutulmadan, saldırganlık ve muziplik gibi olumsuz formları da içinde barındıran bir terim olarak düşünülmektedir. Bu nedenle mizah kavramının, önüne kendisini niteleyen bir diğer kelimeyle beraber kullanımı gerekmektedir. Örneğin; saldırgan mizah, aşağılayıcı mizah gibi (Ruch, 1998: 6).

İlgili yazın incelendiğinde mizah tarzlarının en yaygın olarak şu dört boyutta ele alındığı görülmektedir (Martin vd., 2003): Katılımcı mizah tarzı, kendini geliştirici mizah tarzı, saldırgan mizah tarzı ve kendini yıkıcı mizah tarzı.

### **2.1.1. Katılımcı Mizah**

Katılımcı mizah tarzı; kendine ve başkalarına karşı müsamahalı olma, insanlar arası ilişkileri ve bağları arttırmaya yönelik olarak mizahın kullanılmasıdır. Bu mizah tarzı, dışa dönüklük, neşelilik, öz saygı, samimiyet ve baskın olarak olumlu duygu ve ruh halini gerektirir (Martin vd., 2003: 53).

Katılımcı mizah tarzı bir çeşit sosyal yağ gibi, kişiler arası etkileşimi kolaylaştırmakta ve ortamda olumlu bir hava meydana getirmektedir. Katılımcı mizahın örgütlerde kullanımıyla, insanları bir arada tutmak kolaylaşabilecektir (Romero ve Cruthirds, 2006: 59).

### **2.1.2. Kendini Geliştirici Mizah**

Kendini geliştirici mizah tarzı ise, katılımcı mizah tarzıyla kıyaslandığında insanlar arası ilişki odaklılıktan ziyade içe dönük bir ruh hali sergiler. Bu nedenle bu mizah tarzında dış dönüklüğün fazla olmaması beklenir. Bu mizahın, depresyon, bunalım, nevrotiklik gibi negatif duygularla olumsuz; deneyime açıklık, öz saygı ve psikolojik iyi oluş ile olumlu bir ilişkisinin olması beklenir (Martin vd., 2003: 54).

Kendini geliştirici mizah grup düzeyinde kullanıldığında, grup üyelerinin grup algısını geliştirebilir ve gruba duygusal bağını arttırabilir. Özellikle grup bağlılığını arttırmak için katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzları beraber kullanılabilir (Romero ve Cruthirds, 2006: 61).

Kendini gerçekleştirici ve katılımcı mizah tarzlarının, yaratıcılığı geliştirmek için tercih edilen en uygun mizah tarzları olduğu söylenebilir. Bu mizah tarzları, yaratıcı fikirleri ortaya çıkaran aykırı düşünce tarzını teşvik etmektedir. Katılımcı mizah tarzı, fikirlerin rahat bir şekilde anlatılabildiği ve iletişimin açık olduğu ortam sağlayarak yaratıcılığı desteklemektedir. Kendini geliştirici mizah tarzı ise, hatalardan yeni fikirler çıkmasını destekleyerek yaratıcılığı geliştirmektedir (Romero ve Cruthirds, 2006: 62). Kendini geliştirici mizah tarzını kullanan liderin astlarının yaratıcısına olumlu yönde etkisi gözlenirken, saldırgan mizahın astların yaratıcılığına etkisi negatif yönde olmaktadır (Lee, 2015).

Kendini geliştirici mizah, grup içerisinde pozitif ilişkileri arttırmak için de kullanılabilir. Üst statüdeki kişileri anlatmak için bu tarz mizah kullanıldığında, gruba ve lidere olan itibar arttırılabilir. Böylelikle lider ve lidere bağlı olan hiyerarşiye statü kazandırılmış ve bu grup tarafından benimsenmiş olacaktır (Romero & Cruthirds, 2006: 63).

### **2.1.3. Saldırgan Mizah**

Saldırgan mizah tarzı; başkalarına etkisini önemsemeden mizah yapmak ve yapılan mizahın hoş karşılanmaması, başkalarını yaralaması ve aralarını açması durumunu ifade eder. Mizahın bu boyutunun nevrotiklik, düşmanlık, hırs, saldırganlıkla pozitif; ilişki doyumu, uyumluluk ve vicdanlılıkla negatif yönlü bir ilişkisinin olması beklenir (Martin vd., 2003: 54). Saldırgan mizah tarzının askeri yönetimlerde

Güleç, R. & Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.

kullanımının daha uygun olduğu söylenebilir. Bu tarz mizahta lider, gücünü astlarına göstererek hiyerarşideki konumunun güçlenmesini sağlayabilecektir (Romero ve Cruthirds, 2006: 63).

Mizahı kullanan kişinin, dinleyicilerin özelliklerini göz ardı etmemesi gerekmektedir. Karşısındakinin zararına rağmen yapılan mizah, gruba veya kişiye karşı bir soğukluk meydana getirebilmektedir. Bununla birlikte örgütlerde bireysel farklılıklar da önemsenmeli, ırk, cinsiyet ve önemli demografik özellikler göz ardı edilmemelidir (Romero ve Cruthirds, 2006: 64). Bu tür mizah, daha çok politik olup, karşı tarafı değiştirme ve kızdırmak amacıyla yapılmaktadır. Karşı olunan ve sevilmeyen etnik gruplara ve karşı cinse yönelik olarak da yapılabilmektedir (Ekici, 2009: 279).

Saldırgan mizahın, astların yaratıcılığına (Lee, 2015), üye lider etkileşim kalitesine (Wisse & Rietschel, 2014), etkileme düzeyine (Çelik, 2014), öznel iyi oluş düzeyleri (Ünal, 2014), problem çözme becerileri (Tuğut ve Kaya, 2017) gibi pek çok durumu olumsuz yönde etkilediği gözlenmiştir.

#### **2.1.4. Kendini Yıkıcı Mizah**

Kendini yıkıcı mizah tarzı ise; başkalarının gözüne girmek veya başkaları tarafından kabullenilmek için insanları güldürmek ve eğlendirmek için kişinin kendini aşağılaması ve alaya almasını ifade eder (Martin vd., 2003: 54).

Bu mizah tarzının örgütlerde düzeyli bir seviyede kullanımıyla yöneticiler, statü farkını azaltmak ve ulaşılabilir olmak gibi amaçları gerçekleştirmeyi hedeflemektedirler (Romero ve Cruthirds, 2006: 60).

Yukarıda ifade edilen dört çeşit mizah tarzı kendi aralarında uyumsuz görülmelerine rağmen, mizahı kullanacak kişinin amacına göre farklı birleşimler oluşturularak bir arada da kullanılabilir. Kişi bir durumda farklı bir mizah tarzı sergilerken, farklı bir durumda farklı bir mizah tarzını da kullanabilir. Durum ve şartlara göre kullanılan mizah tarzlarının içeriği ve derecesinin farklılık göstermesi yerinde olacaktır (Romero ve Cruthirds, 2006: 59).

#### **2.2. İş Yaşam Kalitesi**

İş yaşam kalitesi (İYK), insanı örgütün en önemli kaynağı olarak gören bakış açısıyla insanı güvenilir, sorumluluk sahibi ve işletmeye katkı sağlayan bireyler olarak gören ve onun onur ve haysiyetine yakışır bir şekilde davranılması gerektiğini vurgulayan bir anlayıştır. İş yaşam kalitesi çalışanın bütün hayatıyla ilgili olan pek çok değer ve kavramı içerisinde barındıran çatı bir terimdir (Yadav ve Khanna, 2014).

İş yaşam kalitesi içerisinde felsefi bir bağlılık barındıran kompleks bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşveren ve çalışan arasındaki bağın yapıcı bir iletişim formunda kurulmasını gerektirmektedir. Böylelikle hem çalışan hem de işveren, yaptıkları işte kendilerini bağımsız, özerk ve itibarlı hissedebileceklerdir (Kiernan ve Knutson, 1990: 113).

Sirgy vd. (2001) ise iş yaşam kalitesini, bireyin iş yaşamında kaynak, faaliyet ve çıktılardan kaynaklı tatmini olarak ifade etmektedirler.

#### **2.3. Psikolojik Sermaye**

Psikolojik sermaye, bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik durumun gelişmişlik düzeyi olarak ifade edilmektedir. Psikolojik sermaye (Luthans vd., 2007: 3);

- Zor bir görevi başarabilmek için gerekli olan çabayı gösterebileceğine olan güven (öz yeterlilik),
- Şimdi ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu yorum (iyimserlik),

Güleç, R. & Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.

- Hedeflere ulaşmada gerekli azmi sergilemek (umut),
- Hedeflere ulaşırken sıkıntı ve problemler hâkim olduğunda devam edebilmek, yeniden daha ileriye sıçramak (dayanıklılık), halinde açıklanmaktadır.

Psikolojik sermaye, örgütsel davranış ve insan kaynakları uygulamacıları ve araştırmacılarına, örgütlerin kötümser bakış açılarından uzaklaşarak yeni bir bakış açısı kazanmaları gerektiğini savunmaktadır. Böylece psikolojik sermaye örgütleri; sadece çalışan aksaklıkları, iş yerinde saldırganlık, liderin yetersizliği, stres, çatışma, etik olmayan davranışlar, başarısız stratejiler, verimsiz örgüt yapı ve kültürlerine odaklanmaktan kurtaracaktır. Geleneksel olarak yapılan bu çalışmalar da değerli olmakla beraber, insan kaynağının potansiyelini açığa çıkarmada yetersiz kalmaktadır (Luthans vd., 2007b: 11).

Önceki dönemlerde araştırmacılar, finansal sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesi gibi çeşitli sermaye konuları üzerine araştırmalar yapmış ve bunların akademik performansa etkilerini tespit etmişlerdir. Psikolojik sermayenin de bu sermaye çeşitlerinin yeni bir formu olduğu düşünüldüğünde, bunun da akademik performansı açıklayabilecek bir özelliğe sahip olduğu söylenebilir (Hajloo, 2013: 96).

Psikolojik sermaye, bireyin sahip olduğu güçlü psikolojik yanlarının toplamı olarak da ifade edilebilir. Bireyin pozitif yönleri olarak da tanımlayabileceğimiz psikolojik sermaye, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin toplamından oluşmaktadır.

#### **2.4. Mizah, Psikolojik Sermaye ve İş Yaşam Kalitesi İlişkisi**

Mizah ve psikolojik sermaye ilişkisi üzerine yapılan çalışmalar literatürde taranmış değişkenler arası doğrudan bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak yapılan benzer dolaylı çalışmalar şu şekilde özetlenmiştir. Literatürde yönetici mizahının çalışanların duygusal tepkilerine ve dolayısıyla psikolojik sermayelerine etkisi (Wijerwadena vd., 2017), mizah tarzı ile çalışanların işle ilgili iyi oluşu (Ünal, 2014), mizahi liderlik yeni çalışanların psikolojik güçlendirme düzeylerini ilişkisi (Gkorezis vd., 2011), liderin mizahı ile astlarda pozitif duyguları arasındaki ilişki (Cooper vd., 2018), mizahi liderlik ile astların pozitif duyguları (Goswami vd., 2016), okul müdürlerinin mizah davranışları ve öğretmenleri etkileme düzeyi (Çelik, 2014), öznel iyi oluş (İlhan ve Bacanlı, 2007), lider üye etkileşim kalitesi (Wisse ve Rietzschel, 2014) ilişkileri üzerine çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesi üzerine yapılan çalışmalar literatürden taranarak aşağıda özetlenmiştir.

Erkuş ve Tüzün (2013)'ün psikolojik sermaye, iş yaşam kalitesi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler incelediği çalışmasında psikolojik sermayenin, iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nguyen ve Nguyen (2012)'in pazarlamacılar üzerinde psikolojik sermayenin iş performansı ve iş yaşam kalitelerindeki rolünü araştırdıkları çalışmasında; iş yaşam kalitesini açıklamada psikolojik sermayenin temel faktör olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada psikolojik sermaye iş yaşam kalitesini olumlu yönde (0,67) anlamlı olarak etkilemekte ve dolaylı olarak da iş performansını olumlu olarak etkilemektedir (0,61). Ayrıca iş yaşam kalitesinin yaşam kalitesini de olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (0,63).

Nguyen vd. (2014)'in yine pazarlamacılar üzerinde yapmış oldukları diğer bir çalışmada ise psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediği (0,35), iş yaşam kalitesinin de iş performansını pozitif yönde etkilediği (0,28) görülmüştür. Bununla birlikte psikolojik sermayenin işin

çekiciliğini pozitif yönde etkilediği ve dolayısıyla da iş yaşam kalitesini de pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir.

Mortazavi vd. (2012)'nin hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte iş yaşam kalitesinin performansa pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Nafei (2015)'nin Sadat City üniversitesinde yaptığı çalışmada ise psikolojik sermaye boyutlarının (umut, iyimserlik, dayanıklılık, öz yeterlilik) iş yaşam kalitesiyle pozitif yönlü ilişkili olduğu, psikolojik sermayedeki artışın iş yaşam kalitesi düzeyini de arttıracığı sonucuna ulaşılmıştır.

Liu ve arkadaşlarının (2015) Çinli psikiyatristler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, mesleki stres ve psikolojik sermayenin sağlıkla ilişkili yaşam kalitesini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin, fiziksel yaşam kalitesinin % 8,62'sini, mental yaşam kalitesinin % 11,4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Yani psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan kişilerin fiziksel ve mental yaşam kalitelerinin de daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın evreni, TÜİK Bölgesel Göstergelerinde TR83 bölgesi olarak geçen Orta Karadeniz illerinden Samsun, Tokat, Çorum, Amasya illerindeki banka çalışanlarından oluşmaktadır.

**Tablo 1.** Banka çalışan sayıları evren ve örneklem

İller	Evren	Yüzdellik oran
Samsun	2664	60
Çorum	741	16
Tokat	637	14
Amasya	451	10
<b>Toplam</b>	<b>4493</b>	<b>100</b>

Kaynak: TBB, (2019). Banka ve sektör bilgileri. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>

Araştırma evreninin temsil yeterliliği için yapılan örneklem hesaplamasında 354 anketin örneklem sayısı olarak yeterli olabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Altunışık vd., 2010: 134). Buna rağmen araştırma temsil kabiliyetinin yükseltilmesi adına illerde çalışan banka personeline orantılı olarak 600 anket dağıtılmıştır. Toplanan 470 anketten eksik ve yanlış doldurulan 25 anket çalışmadan çıkarılarak 445 anketle araştırmaya devam edilmiştir. Araştırmada kullanılan bu geçerli anketlerden 237'si Samsun, 69'u Tokat, 64'ü Amasya, 75'i Çorum illerindeki banka çalışanlarından elde edilmiştir.

Anketler kolayda örnekleme yöntemiyle illerin banka çalışan sayılarına oranlı olarak banka şubelerine dağıtılmıştır. Araştırma kapsamında anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS paket programı ve AMOS programı ile analiz edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliklerinin incelenmesi için doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirliklerinin belirlenmesi için güvenilirlik analizleri, değişkenler arası ilişki ve etkinin tespiti için korelasyon ve regresyon analizi, aracılık etkisinin tespiti için hiyerarşik regresyon analizi, demografik faktörler açısından farklılıkların incelenmesi için t-test ve 2'den fazla gruplar arası farklılıkların test edilmesi için ANOVA testi kullanılmıştır.

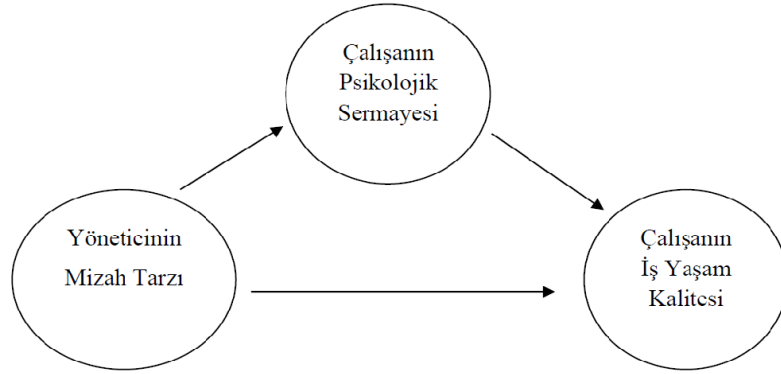
Mizah Tarzları Ölçeği, Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray ve Weir (2003) tarafından geliştirilmiş ve Scheel ve arkadaşları (2016) tarafından kısaltılarak 12 madde haline getirilmiştir. Türkçe'ye uyarlaması Yerlikaya (2003) tarafından yapılmıştır.

İş yaşam kalitesi ise Chen ve Farh (2000) tarafından geliştirilen ve Yıldız (2013) ile İnce ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan araştırmalarda kullanılan 12 sorudan oluşan ölçek kullanılarak ölçülmüştür.

Psikolojik sermaye ölçeği; Luthans, Avolio ve Youseff (2007) tarafından geliştirilmiş, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

### 3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın modeli ve geliştirilen model doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir;



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

H<sub>1</sub>: Yöneticinin mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini etkilemektedir.

H<sub>1a</sub>: Yöneticinin katılımcı mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>1b</sub>: Yöneticinin kendini geliştirici mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>1c</sub>: Yöneticinin saldırgan mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>1d</sub>: Yöneticinin kendini yıkıcı mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>2</sub>: Yöneticinin mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini etkilemektedir.

H<sub>2a</sub>: Yöneticinin katılımcı mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>2b</sub>: Yöneticinin kendini geliştirici mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>2c</sub>: Yöneticinin saldırgan mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>2d</sub>: Yöneticinin kendini yıkıcı mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini negatif yönde etkilemektedir.

H<sub>3</sub>: Çalışanın psikolojik sermayesi çalışanın iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir.

H<sub>4</sub>: Psikolojik sermaye yöneticinin mizah tarzı ve çalışanların iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.

### 3.2. Demografik Özellikler

Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik frekans dağılımları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 2.** Demografik Faktörlere Ait Frekans ve Yüzdeler Analizler

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	173	38,9
	Erkek	272	61,1
	Toplam	445	100
Yaş	18-25	22	4,9
	26-32	177	39,8
	33-39	183	41,1
	40-46	53	11,9
	47 ve üstü	10	2,2
	Toplam	445	100
Medeni Durum	Bekâr	101	22,7
	Evli	342	76,9
	Diğer	2	,4
	Toplam	445	100
Eğitim Durumu	İlköğretim	4	,9
	Lise	41	9,2
	Ön lisans	36	8,1
	Lisans	312	70,1
	Yüksek	52	11,7
	Lisans/Doktora	445	100
	Toplam	445	100
Çalışma Süresi (Banka)	1 yıldan az	28	6,3
	1-5 yıl	147	33,0
	6-10 yıl	151	33,9
	11-15 yıl	85	19,1
	16-20 yıl	20	4,5
	21 ve üstü	14	3,1
	Toplam	445	100
Çalışma Süresi (Sektör)	1 yıldan az	23	5,2
	1-5 yıl	104	23,4
	6-10 yıl	152	34,2
	11-15 yıl	122	27,4
	16-20 yıl	23	5,2
	21 ve üstü	21	4,7
	Toplam	445	100,0
Sektör	Kamu	131	29,4
	Özel	314	70,6
	Toplam	445	100
Maaş	1500-2500	59	13,3
	2500-3500	97	24,7
	3500-4500	110	20,4
	4500-5500	62	21,8
	5500-6500	91	13,9
	6500 ve üzeri	26	5,8
	Toplam	445	100

Katılımcıların demografik dağılımlarına bakıldığında 445 katılımcının yaklaşık %39'unun kadın, %61'inin erkek olduğu; medeni durumlarına göre incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık %23'ünün bekâr ve %77'sinin evli olduğu görülmüştür.

Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında; katılımcıların yaklaşık %5'inin 18-25 yaş, %40'ının 26-32 yaş, %41'inin 33-39 yaş, %12'sinin 40-46 yaş ve %2'sinin 47 ve üzeri yaş aralıklarında oldukları görülmüştür. Yaş aralıklarında oran olarak çoğunluğun 26 ile 40 yaşları arasında olduğu görülmektedir.



Güleç, R. & Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre bakıldığında; katılımcıların yaklaşık %3'ünün ilköğretim, %16'sının lise, %12'sinin yüksekokul, %56'sının üniversite, %12'sinin ise lisansüstü eğitiminden mezun oldukları görülmüştür

Katılımcıların buldukları bankadaki çalışma sürelerine bakıldığında; katılımcıların yaklaşık %6'sının 1 yıldan az, %33'ünün 1-5 yıl arası, %34'ünün 6-10 yıl arası, %19'unun 11-15 yıl arası, %5'inin 16-20 yıl arası, %3'ünün 21 yıl ve üstü çalışma sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Aynı bankada çalışma süresinin çoğunlukla 1 ile 15 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların bankacılık sektöründeki çalışma sürelerine bakıldığında; katılımcıların yaklaşık %5'inin 1 yıldan az, %23'ünün 1-5 yıl arası, %34'ünün 6-10 yıl arası, %27'sinin 11-15 yıl arası, %5'inin 16-20 yıl arası, %5'inin 21 yıl ve üstü çalışma sürelerine sahip oldukları görülmektedir. Bankacılık sektöründe genel olarak gençlerin istihdam edildikleri görülmektedir. Bu çalışmaya katılanların %85'inin 40 yaşının altında olduğu dikkate alındığında bu sektörün gençler üzerinden faaliyet gösterdiği görülmektedir. Gençlerden kendilerini geliştiren ve işlerinde başarılı olanların terfi ederek devam ettikleri diğerlerini ise ya kendilerinin işten ayrıldıkları ya da iş sözleşmelerinin sona erdirilerek işlerine son verildiği, emekliliği yakın olanlarının ise erken yaşlarda emekli edildiği görülmektedir.

Katılımcıların yaklaşık %29'unun kamu sektöründe, %71'inin ise özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların maaş aralıklarına bakıldığında ise, yaklaşık %13'ünün 1500-2500 TL arası, %25'inin 2500-3500 TL arası, %20'sinin 3500-4500 TL arası, %22'sinin 4500-5500 TL arası, %14'ünün 5500-6500 TL arası, %6'sının ise 6500 TL üzeri maaş aldıkları görülmektedir. Bu dağılım banka çalışanlarının yaptıkları işe ve performansa göre aldıkları ücrette farklılaştıklarını göstermektedir.

### 3.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılabilmesi için öncelikli olarak kullanılacak olan verinin normal dağıldığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bir verinin normal dağılım gösterdiğinin kabulü için çarpıklık değerinin -3 ile +3 değerleri arasında, basıklık değerlerinin ise -10 ile +10 değerleri arasında olması beklenmektedir (Kline, 2011: 63). Çalışmada kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında bu değerlerin olması gereken aralıkta olduğu görülmüştür.

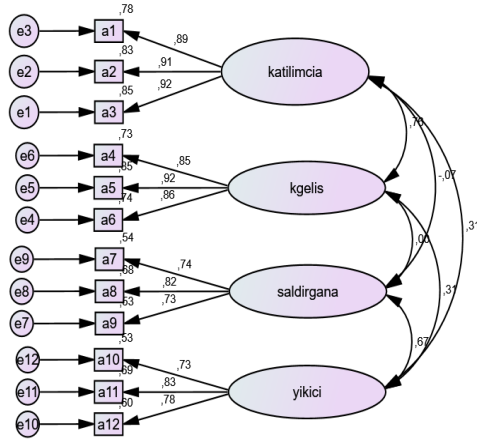
Araştırma ölçekleri ve boyutlarının yapılan güvenilirlik analizi değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 3.** Araştırma Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach Alfa	İfade sayısı
Mizah Tarzları Ölçeği	0,847	12
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	0,906	12
Psikolojik Sermaye Ölçeği	0,926	21

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik değerlerine bakıldığında Cronbach Alfa'nın 0,802 ile 0,933 arasında değerler aldığı görülmektedir. Cronbach Alfa değerinin 0,70'ten büyük olması beklenmektedir (Altunışık vd., 2010: 125). Bu nedenle kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Aşağıdaki şekilde mizah tarzları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi modeline yer verilmiştir. Bu analiz AMOS paket programı ile gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçlarına aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.



Şekil 2. Mizah Tarzları Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Mizah tarzları ölçeğinin faktör yükleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Mizah Tarzları Ölçeğinin Faktör Analizi Modeline Yönelik Veriler

İfadeler	Faktör Yükü
a1 Katılımcı	,886
a2 Katılımcı	,913
a3 Katılımcı	,923
a4 K. geliştirici	,855
a5 K. geliştirici	,920
a6 K. geliştirici	,861
a7 Saldırgan	,738
a8 Saldırgan	,823
a9 Saldırgan	,729
a10 K. Yıkıcı	,729
a11 K. Yıkıcı	,832
a12 K. Yıkıcı	,775

Mizah tarzları ölçeğinin aynı boyut altında toplandığının tespitine yönelik doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu ölçeğin faktör yüklerinin uygun değer aralığında olup 0,729 ile 0,923 arasında değer aldıkları görülmektedir.

Mizah tarzları ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizleri AMOS paket programıyla yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum iyilikleri değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. DFA ve YEM Kabul Edilen Uyum İyilikleri değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
$X^2/df$	$0 < X^2/df < 3$	$< 5$

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.

Aşağıdaki tabloda ise mizah tarzları ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi değerleri verilmektedir.

**Tablo 6.** Mizah Tarzları Ölçeğinin Faktör Analizi Modeline Yönelik Veriler

	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	2,78	0,95	0,980,96		0,063

Faktör analizi bulgularının beklenen uyum iyilikleri değerleriyle örtüştüğü görülmektedir. Bu uyumluluk neticesinde mizah tarzları ölçeğinin ölçülmek istenen boyutlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

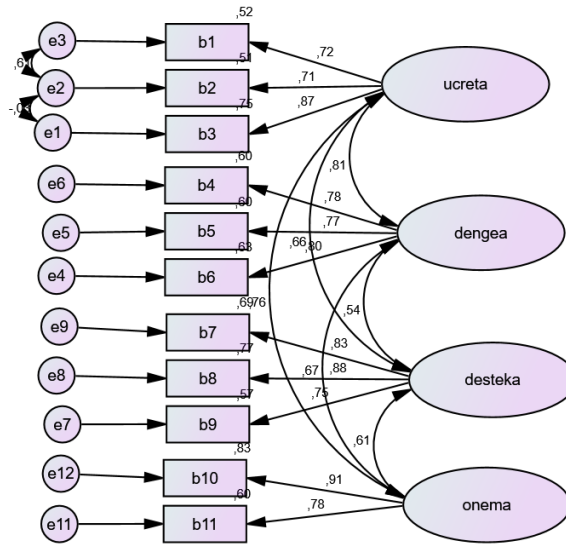
İş yaşam kalitesi ölçeğinin faktör yükleri aşağıdaki tabloda verilmiştir

**Tablo 7.** İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Faktör Analizi

İfadeler	Std. Faktör Yükü
b1 Ücret	,720
b2 Ücret	,713
b3 Ücret	,869
b4 Denge	,777
b5 Denge	,773
b6 Denge	,796
b7 Destek	,828
b8 Destek	,878
b9 Destek	,755
b11 Önem	,775
b10 Önem	,904
<b>b12 Önem</b>	<b>,478</b>

İş yaşam kalitesi ölçeğinin aynı boyut altında toplandığının tespitine yönelik doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeğinden b12 nolu ifade (b12:”İşimi nasıl yapacağım ile ilgili kendim karar veririm.”) faktör yükü 0,50’den düşük olduğundan (0,478) ölçekten çıkarılmıştır. Bu ölçekteki geri kalan 11 ifadenin faktör yüklerinin uygun değer aralığında olup, 0,713 ile 0,904 arasında değer aldıkları görülmektedir.

Aşağıdaki şekilde iş yaşam kalitesi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi modeline yer verilmiştir. Bu analiz AMOS paket programı ile gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçlarına aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.



Şekil 3. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Aşağıdaki tabloda ise iş yaşam kalitesi ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi değerleri verilmektedir.

Tablo 8. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Faktör Analizi Modeline Yönelik Veriler

	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	2,36	0,97	0,980	0,97	0,055

Faktör analizi bulgularının beklenen uyum iyilikleri değerleriyle örtüştüğü görülmektedir. Bu uyumluluk neticesinde iş yaşam kalitesi ölçeğinin ölçülmek istenen boyutlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör yükleri aşağıdaki tabloda verilmiştir

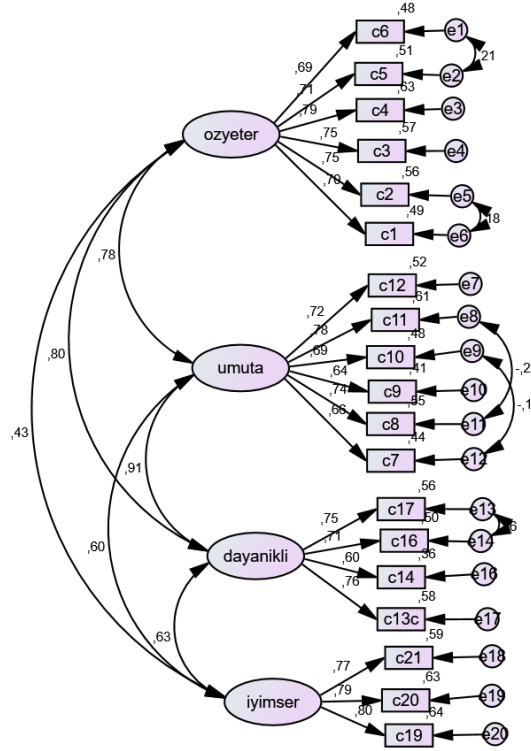
Tablo 9. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Faktör Analizi

İfadeler	Std. Faktör Yüğü
c1 Özyeterlilik	,696
c2 Özyeterlilik	,751
c3 Özyeterlilik	,756
c4 Özyeterlilik	,792
c5 Özyeterlilik	,714
c6 Özyeterlilik	,687
c7 Umut	,666
c8 Umut	,736
c9 Umut	,640
c10 Umut	,695
c11 Umut	,784
c12 Umut	,718
c13 Dayanıklılık	,751
c14 Dayanıklılık	,589
<b>c15 Dayanıklılık</b>	<b>,470</b>
c16 Dayanıklılık	,719
c17 Dayanıklılık	,746
<b>c18 İyimserlik</b>	<b>,447</b>
c19 İyimserlik	,801

İfadeler	Std. Faktör Yükü
c20 İyimserlik	,771
c21 İyimserlik	,764

Psikolojik sermaye ölçeğinin aynı boyut altında toplandığının tespitine yönelik doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0,50'den düşük olan c15 ("Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakin bir şekilde hallederim.") ve c18 ("İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.") ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu ölçekteki geri kalan 19 ifadenin faktör yüklerinin 0,50' den büyük olduğu ve uygun değer aralığında değerler aldıkları görülmektedir.

Aşağıdaki şekilde psikolojik sermaye ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi modeline yer verilmiştir. Bu analiz AMOS paket programı ile gerçekleştirilmiş ve analiz sonuçlarına aşağıdaki bölümlerde yer verilmiştir.



**Şekil 4.** Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Aşağıdaki tabloda ise psikolojik sermaye ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi değerleri verilmektedir.

**Tablo 10.** Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi Modeline Yönelik Veriler

	X <sup>2</sup> /df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Model Uyumu	2,76	0,92	0,94	0,91	0,063

Faktör analizi bulgularının beklenen uyum iyilikleri değerleriyle örtüştüğü görülmektedir. Bu uyumluluk neticesinde psikolojik sermaye ölçeğinin ölçülmek istenen boyutlarıyla uyumlu olduğu söylenebilir.

### 3.4. Bulgular ve Yorum

Araştırmada kullanılan mizah tarzları, iş yaşam kalitesi ve psikolojik sermaye değişkelerinin ortalamaları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 11.** Değişkenlere İlişkin Ortalamalar

	N	Ölçek	Ortalama	Standart sapma
Katılımcı mizah	445	5'li Likert	3,4007	1,11274
K. geliştirici mizah	445	5'li Likert	2,9094	1,01319
Saldırgan mizah	445	5'li Likert	2,1476	1,00820
K. yıkıcı mizah	445	5'li Likert	2,2449	0,93918
İş yaşam kalitesi	445	5'li Likert	3,3618	0,83153
Psikolojik sermaye	445	6'lı Likert	4,8750	0,58529

Mizah tarzları değişkeninin boyutlarının ortalamalarına bakıldığında; yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanlar tarafından çoğunlukla katılımcı mizah olarak algılandığı görülmektedir. Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanlar tarafından en düşük düzeyde saldırgan mizah olarak algılandığı gözlenmiştir.

Çalışanların iş yaşam kalitesi ortalamalarının bakıldığında, katılımcıların iş yaşam kalitesi ortalama düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu gözlenmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye ortalamalarına bakıldığında ise katılımcıların psikolojik sermaye ortalama düzeylerinin nispeten yüksek olduğu görülmektedir.

#### 3.4.1. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizleri

Araştırmada kullanılan değişkenler arası ilişkilerin tespitine yönelik yapılan Pearson korelasyon analizinin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 12.** Değişkenler arası korelasyon değerleri

		P. Sermaye	İş Yaşam Kalitesi
Katılımcı mizah	Pearson korelasyon	0,195**	0,532**
	Anlamlılık	0,000	0,000
K. Geliştirici mizah	Pearson korelasyon	0,212**	0,449**
	Anlamlılık	0,000	0,000
Saldırgan mizah	Pearson korelasyon	-0,229**	-0,154**
	Anlamlılık	0,000	0,001
K. Yıkıcı mizah	Pearson korelasyon	-0,129**	0,112*
	Anlamlılık	0,006	0,018
P. sermaye	Pearson korelasyon	1	0,362**
	Anlamlılık		0,000

\*Korelasyon katsayısı 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk).

\*\*Korelasyon katsayısı 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk).

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve gücü araştırılmaktadır. Korelasyon değeri -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Değer mutlak olarak sıfıra yaklaştıkça gücün zayıfladığını, 1'e yaklaştıkça gücün arttığını ifade etmektedir. Artı yöndeki değerler ilişkinin pozitif, eksi yöndeki değerler ise ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir.

Yöneticilerin katılımcı mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi arasında pozitif yönde zayıf düzeyde (0,20) anlamlı (p: 0,00) bir ilişki, çalışanların iş yaşam kalitesi arasında ise pozitif yönde orta düzeyde (0,53) anlamlı (p: 0,00) bir ilişki bulunmuştur.

Yöneticilerin kendini geliştirici mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi arasında pozitif yönde zayıf düzeyde (0,21) anlamlı (p: 0,00) bir ilişki, çalışanların iş yaşam kalitesi arasında ise pozitif yönde orta düzeyde (0,45) anlamlı (p: 0,00) bir ilişki bulunmuştur.

Yöneticilerin saldırgan mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi arasında negatif yönde zayıf düzeyde (-0,23) anlamlı (p: 0,00) bir ilişki, çalışanların iş yaşam kalitesi arasında ise negatif yönde zayıf düzeyde (-0,15) anlamlı (p: 0,001) bir ilişki bulunmuştur.

Yöneticilerin kendini yıkıcı mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi arasında negatif yönde zayıf düzeyde (-0,13) anlamlı (p: 0,006) bir ilişki, çalışanların iş yaşam kalitesi arasında ise pozitif yönde zayıf düzeyde (0,11) anlamlı (p: 0,018) bir ilişki bulunmuştur.

Çalışanların iş yaşam kalitesi ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönde orta düzeyde (0,36) anlamlı (p: 0,00) bir ilişki bulunmuştur.

### 3.4.2. Değişkenlere İlişkin Regresyon Analizleri

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene olan etkisinin gücünü ve yönünü tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıdaki tablolarda araştırma hipotezlerine yönelik regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

H<sub>1a</sub>: Yöneticinin katılımcı mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir.

**Tablo 13.** Katılımcı mizahın iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
Katılımcı mizah	İYK	0,281	174,497	0,532	18,690	0,000

Katılımcı mizahın iş yaşam kalitesine etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin 0,532, p değerinin p<0,01 olduğu görülmüş ve katılımcı mizahın iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. H<sub>1a</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

H<sub>1b</sub>: Yöneticinin kendini geliştirici mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir.

**Tablo 14.** Kendini geliştirici mizahın iş yaşam kalitesine etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
K. Geliştirici Mizah	İYK	0,199	111,608	0,449	10,564	0,000

Kendini geliştirici mizahın iş yaşam kalitesine etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin 0,449, p değerinin  $p < 0,01$  olduğu görülmüş ve kendini geliştirici mizahın iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{1b}$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_{1c}$ : Yöneticinin saldırgan mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini negatif yönde etkilemektedir.

**Tablo 15.** Saldırgan mizahın iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
Saldırgan mizah	İYK	0,022	10,824	-0,154	-3,290	0,001

Saldırgan mizahın iş yaşam kalitesine etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin -0,154, p değerinin  $p < 0,01$  olduğu görülmüş ve saldırgan mizahın iş yaşam kalitesini negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{1c}$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_{1d}$ : Yöneticinin kendini yıkıcı mizah tarzı çalışanın iş yaşam kalitesini negatif yönde etkilemektedir.

**Tablo 16.** Kendini yıkıcı mizahın iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
K. Yıkıcı Mizah	İYK	0,01	5,664	0,112	2,380	0,018

Kendini yıkıcı mizahın iş yaşam kalitesine etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin 0,112, p değerinin  $p < 0,05$  olduğu görülmüş ve kendini yıkıcı mizahın iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{1d}$  hipotezi reddedilmiştir.

$H_{2a}$ : Yöneticinin katılımcı mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini pozitif yönde etkilemektedir.

**Tablo 17.** Katılımcı Mizah Tarzının Psikolojik Sermayeye Etkisi: Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
Katılımcı mizah	Psikolojik Sermaye	0,036	17,462	0,195	4,179	0,000

Katılımcı mizahın psikolojik sermayeye etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin 0,195, p değerinin  $p < 0,01$  olduğu görülmüş ve katılımcı mizahın psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{2a}$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_{2b}$ : Yöneticinin kendini geliştirici mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini pozitif yönde etkilemektedir.



**Tablo 18.** Kendini geliştirici mizahın psikolojik sermayeye etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
K. Geliştirici Mizah	Psikolojik Sermaye	0,043	20,764	0,212	4,557	0,000

Kendini geliştirici mizahın psikolojik sermayeye etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin 0,212, p değerinin  $p < 0,01$  olduğu görülmüş ve kendini geliştirici mizahın psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{2b}$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_{2c}$ : Yöneticinin saldırgan mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini negatif yönde etkilemektedir.

**Tablo 19.** Saldırgan mizahın psikolojik sermaye üzerine etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
Saldırgan mizah	Psikolojik Sermaye	0,051	24,626	-0,229	-4,962	0,000

Saldırgan mizahın psikolojik sermayeye etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin -0,229, p değerinin  $p < 0,01$  olduğu görülmüş ve saldırgan mizahın psikolojik sermayeyi negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{2c}$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_{2d}$ : Yöneticinin kendini yıkıcı mizah tarzı çalışanın psikolojik sermayesini negatif yönde etkilemektedir.

**Tablo 20.** Kendini yıkıcı mizahın psikolojik sermayeye etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
K. Yıkıcı Mizah	Psikolojik Sermaye	0,015	7,554	-0,129	-2,748	0,006

Kendini yıkıcı mizahın psikolojik sermayeye etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin -0,129, p değerinin  $p < 0,01$  olduğu görülmüş ve kendini yıkıcı mizahın psikolojik sermayeyi negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.  $H_{2d}$  hipotezi kabul edilmiştir.

$H_3$ : Çalışanın psikolojik sermayesi çalışanın iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir.

**Tablo 21.** Psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Regresyon analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
Psikolojik Sermaye	İYK	0,129	66,664	0,362	8,165	0,000

Psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesine etkisi üzerine yapılan regresyon analizi değerlerine bakıldığında; Beta değerinin 0,362, p değerinin  $p < 0,01$  olduğu görülmüş ve psikolojik sermayenin iş

yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. H<sub>3</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.4.3. Psikolojik sermayenin aracılık etkisi: Hiyerarşik regresyon analizi

Araştırma değişkenlerinin aracılık etkisini tespit etmeye yönelik Baron ve Kenny (1986)'nin üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenler arası aracılık etkisinden bahsedilebilmesi için bazı şartların olması gerekmektedir. Değişkenlerin aracı kabul edilen değişkenle anlamlı etki ilişkisi içerisinde bulunması, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkiliyor olması ve bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin aracı değişkenin modele dâhil edilmesiyle birlikte ortadan kalkması veya azalması beklenmektedir.

Psikolojik sermayenin aracılık etkisini test etmek ve aracılık hipotezini doğrulamak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi ve modele yönelik tablolar aşağıda verilmiştir.

H<sub>4</sub>: Psikolojik sermaye yöneticinin mizah tarzı ve çalışanların iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir.

**Tablo 22.** Katılımcı Mizahın İYK Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünü İncelemeye Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model 1						
Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
Katılımcı mizah	P. Sermaye	0,036	17,462	0,195	4,179	0,000
Model 2						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
Katılımcı mizah	İYK	0,281	174,497	0,532	18,690	0,000
Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
P. Sermaye	İYK	0,129	66,664	0,362	8,165	0,000
Model 3						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	β	t	p
Katılımcı mizah	İYK	0,349	119,971	0,479	12,278	0,000
P. Sermaye				0,268	6,873	0,000

Katılımcı mizah ile iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmeye yönelik hiyerarşik regresyon analizi modeli kurulmuştur. Öncelikli olarak katılımcı mizahın aracı değişken olan psikolojik sermayeye etkisi Model 1’de test edilmiştir. Katılımcı mizahın psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve psikolojik sermayenin 0,04’ünü açıkladığı görülmüştür (β: 0,195, p: 0,000<0,05).

Model 2 de ise bağımsız değişken olan katılımcı mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine ayrı ayrı etkileri test edilmiştir. Katılımcı mizahın tek başına iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,281’ini açıkladığı görülmüştür (β: 0,532, p: 0,000<0,05). Psikolojik sermayenin tek başına iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,129’ünü açıkladığı görülmüştür (β: 0,362, p: 0,000<0,05).

Model 3’te ise bağımsız değişken olan katılımcı mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine birlikte etkisi test edilmiştir. Model 3’te katılımcı mizah ve

psikolojik sermaye birlikte iş yaşam kalitesinin 0,349'unu açıkladığı ve katılımcı mizahın iş yaşam kalitesine etkisini ifade eden Beta ( $\beta$ ) değerinin azaldığı görülmektedir ( $\beta$ : 0,479,  $p$ : 0,000<0,05). Katılımcı mizahın iş yaşam kalitesine olan etkisi tamamen ortadan kalkmadığından dolayı psikolojik sermayenin tam aracılık etkisinden bahsetmek mümkün olmamaktadır. Ancak değerindeki azalmadan dolayı kısmi aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla Sobel Testi uygulanmıştır. Bu test ile  $\beta$  değerlerindeki azalmanın anlamlılığı tespit edilecektir. Test Sonuçlarına göre  $Z= 3,734$ , Sobel standart hatası (Sobel's SE)= 0,052,  $p= 0,000$  olduğu ve  $\beta$  değerindeki azalmanın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlılıkla birlikte psikolojik sermayenin katılımcı mizah ve iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

**Tablo 23.** Kendini geliştirici mizahın İYK üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemeye yönelik hiyerarşik regresyon analizi.

Model 1						
Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
K. Geliştirici Mizah	P. Sermaye	0,043	20,764	0,212	4,557	0,000
Model 2						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
K. Geliştirici Mizah	İYK	0,199	111,608	0,449	10,564	0,000
Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
P. Sermaye	İYK	0,129	66,664	0,362	8,165	0,000
Model 3						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
K. Geliştirici Mizah	İYK	0,272	84,132	0,390	9,404	0,000
P. Sermaye				0,279	6,742	0,000

Kendini geliştirici mizah ile iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmeye yönelik hiyerarşik regresyon analizi modeli kurulmuştur. Öncelikli olarak kendini geliştirici mizahın aracı değişken olan psikolojik sermayeye etkisi Model 1'de test edilmiştir. Kendini geliştirici mizahın psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve psikolojik sermayenin 0,04'ünü açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : 0,212,  $p$ : 0,000<0,05).

Model 2 de ise bağımsız değişken olan kendini geliştirici mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine ayrı ayrı etkileri test edilmiştir. Kendini geliştirici mizahın tek başına iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,199'unu açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : 0,449,  $p$ : 0,000<0,05). Psikolojik sermayenin tek başına iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,129'unu açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : 0,362,  $p$ : 0,000<0,05).

Model 3'te ise bağımsız değişken olan kendini geliştirici mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine birlikte etkisi test edilmiştir. Model 3'te kendini geliştirici mizah ve psikolojik sermaye birlikte iş yaşam kalitesinin 0,272'ünü açıkladığı ve katılımcı mizahın iş yaşam kalitesine etkisini ifade eden Beta ( $\beta$ ) değerinin azaldığı görülmektedir ( $\beta$ : 0,390,  $p$ : 0,000<0,05). Kendini geliştirici mizahın iş yaşam kalitesine olan etkisi tamamen ortadan kalkmadığından dolayı psikolojik sermayenin tam aracılık etkisinden bahsetmek mümkün olmamaktadır. Ancak değerindeki azalmadan dolayı kısmi aracılık etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla Sobel Testi uygulanmıştır. Bu test ile  $\beta$  değerlerindeki azalmanın anlamlılığı tespit edilecektir. Test Sonuçlarına göre  $Z= 3,986$ , Sobel standart hatası (Sobel's SE)= 0,058,  $p= 0,000$  olduğu ve  $\beta$  değerindeki azalmanın anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlılıkla birlikte psikolojik sermayenin kendini geliştirici mizah ve iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında kısmi aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

**Tablo 24.** Saldırgan mizahın İYK üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemeye yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Model 1						
Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
Saldırgan mizah	P. Sermaye	0,051	24,626	-0,229	-4,962	0,000
Model 2						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
Saldırgan mizah	İYK	0,022	10,824	-0,154	-3,290	0,001
Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
P. sermaye	İYK	0,129	66,664	0,362	8,165	0,000
Model 3						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
Saldırgan mizah	İYK	0,132	34,842	-0,075	-1,660	0,098
P. sermaye				0,344	7,582	0,000

Saldırgan mizah ile iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmeye yönelik hiyerarşik regresyon analizi modeli kurulmuştur. Öncelikli olarak saldırgan mizahın aracı değişken olan psikolojik sermayeye etkisi Model 1'de test edilmiştir. Saldırgan mizahın psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve psikolojik sermayenin 0,05'ini açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : -0,229,  $p$ : 0,000<0,05).

Model 2 de ise bağımsız değişken olan saldırgan mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine ayrı ayrı etkileri test edilmiştir. Saldırgan mizahın tek başına iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,022'ini açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : -0,154,  $p$ : 0,001<0,05). Psikolojik sermayenin tek başına iş yaşam kalitesini pozitif

yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,129'unu açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : 0,362,  $p$ : 0,000<0,05).

Model 3'te ise bağımsız değişken olan saldırgan mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine birlikte etkisi test edilmiştir. Model 3'te saldırgan mizah ve psikolojik sermaye birlikte iş yaşam kalitesinin 0,132'sini açıkladığı ve saldırgan mizahın iş yaşam kalitesine etkisinin ortadan kalktığı görülmektedir ( $\beta$ :-0,075,  $p$ : 0,098>0,05). Saldırgan mizahın iş yaşam kalitesine olan etkisi ortadan kalktığından dolayı psikolojik sermayenin tam aracılık etkisinden bahsedilebilir. Psikolojik sermayenin saldırgan mizah ve iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında tam aracılık etkisinin olduğu söylenebilir.

**Tablo 25.** Kendini yıkıcı mizahın İYK üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü incelemeye yönelik hiyerarşik regresyon analizi

Model 1						
Bağımsız Değişken	Aracı Değiş.	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
K. Yıkıcı Mizah	P. Sermaye	0,015	7,554	-0,129	-2,748	0,006
Model 2						
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
K. Yıkıcı Mizah	İYK	0,01	5,664	0,112	2,380	0,018
Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
P. sermaye	İYK	0,129	66,664	0,362	8,165	0,000
Model 3						
Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	R <sup>2</sup>	F	$\beta$	t	p
K. Yıkıcı Mizah	İYK	0,153	41,025	0,162	3,675	0,000
P. sermaye				0,383	8,685	0,000

Kendini yıkıcı mizah ile iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında psikolojik sermayenin aracılık rolünü tespit etmeye yönelik hiyerarşik regresyon analizi modeli kurulmuştur. Öncelikli olarak Kendini yıkıcı mizahın aracı değişken olan psikolojik sermayeye etkisi Model 1'de test edilmiştir. Kendini yıkıcı mizahın psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve psikolojik sermayenin 0,015'ini açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : -0,129,  $p$ : 0,006<0,05).

Model 2 de ise bağımsız değişken olan kendini yıkıcı mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine ayrı ayrı etkileri test edilmiştir. Kendini yıkıcı mizahın tek başına iş yaşam kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,01'ini açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : 0,112,  $p$ : 0,018<0,05). Psikolojik sermayenin tek başına iş yaşam

kalitesini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği ve iş yaşam kalitesinin 0,129'unu açıkladığı görülmüştür ( $\beta$ : 0,362,  $p$ : 0,000<0,05).

Model 3'te ise bağımsız değişken olan kendini yıkıcı mizah ile aracı değişken psikolojik sermayenin bağımlı değişken olan iş yaşam kalitesine birlikte etkisi test edilmiştir. Model 3'te kendini yıkıcı mizah ve psikolojik sermaye birlikte iş yaşam kalitesinin 0,153'unu açıkladığı ve kendini yıkıcı mizahın iş yaşam kalitesine etkisini ifade eden Beta ( $\beta$ ) değerinin azalmayarak aksine arttığı görülmektedir ( $\beta$ : 0,162,  $p$ : 0,000<0,05).  $\beta$  değerinde bir azalmanın olmaması nedeniyle psikolojik sermayenin kendini yıkıcı mizah ve iş yaşam kalitesi değişkenleri arasında herhangi bir aracılık etkisinden söz edilememektedir.

Hiyerarşik regresyon sonucunda elde edilen bulgular neticesinde psikolojik sermayenin mizah tarzları ile iş yaşam kalitesi arasındaki etkide aracılık rolünü test eden  $H_4$  hipotezinin kısmen kabul edilebildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların iş yaşam kalitelerini arttırmasında psikolojik sermayenin kısmen aracılık ettiği görülmektedir. Yöneticiler çalışanların iş yaşam kalitelerini arttırmak için olumlu mizah tarzları olan katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzlarını sergilerken olumsuz mizah tarzları olan saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarını sergilemekten kaçınmaları gerekmektedir. Böylelikle çalışanların psikolojik sermayeleri arttırılarak dolaylı olarak kısmen de olsa çalışanların iş yaşam kaliteleri arttırılmış olacaktır.

#### 4. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Araştırmanın bulgularına göre yöneticinin mizah tarzları ile çalışanların iş yaşam kaliteleri ve psikolojik sermayeleri arasında ilişkilerin olduğu görülmüştür. Yöneticilerin katılımcı mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi ve iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde ilişki, yöneticilerin kendini geliştirici mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi ve iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde ilişki, yöneticilerin saldırgan mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi ve iş yaşam kalitesi arasında ise negatif yönde bir ilişki, yöneticilerin kendini yıkıcı mizahıyla çalışanların psikolojik sermayesi arasında negatif yönde ve iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönde bir ilişki, çalışanların iş yaşam kalitesi ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arası etkinin yönü ve şiddetini tespit etmek ve araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla kullanılan regresyon analizi sonucunda ise şu sonuçlar elde edilmiştir.

Yöneticilerin katılımcı mizahının çalışanların psikolojik sermayesini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmış ve ilgili hipotez kabul edilmiştir. Literatürde yapılan benzer çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Wijerwadana ve arkadaşlarının (2017) yapmış oldukları çalışmada yöneticilerin mizahının olumlu algılanması çalışanların pozitif duygusal tepkimelerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Goswami vd. (2016)'nin de benzer şekilde pozitif mizahi liderlik ile astların pozitif duyguları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Benzer çalışmalara bakıldığında yöneticinin mizah kullanmasıyla çalışanların pozitif duyguları arasında ilişki olduğu görülmektedir (Cooper vd., 2018; Hughes, 2009).

Yöneticilerin katılımcı mizah tarzını sergilemelerinin çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artmasına neden olduğu görülmektedir. Sosyal ilişkiler kurma, dostluğu arttırma, çatışmaları çözmeye kullanılabilen bu mizah tarzı ile çalışanların psikolojik olarak kendilerini yeterli, dayanıklı, iyimser hissetmeleri sağlanabilir. Bu nedenle bu mizah tarzının yöneticiler tarafından kullanımının yaygınlaştırılması örgütün avantajına olacaktır.

Çalışmada yöneticilerin kendini geliştirici mizahının çalışanların psikolojik sermayesini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında çalışma bulgularını destekler nitelikte yöneticinin kendini geliştirici mizahının pozitif psikoloji kavramlarından olan psikolojik iyi oluşu pozitif yönde etkilediği görülmektedir (Ünal, 2014).

Yöneticilerin kendini geliştirici mizah tarzını sergilemeleri çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin artmasına neden olduğu görülmektedir. Yöneticinin kendine dönük olan bu mizah tarzı yöneticiye zorluklarla mücadele etmede ve sıkıntılı dönemlerin üstesinden gelmede yardımcı olmaktadır. Yöneticinin kendine yönelik olarak sergilediği bu mizah tarzı çalışanlar tarafından da olumlu algılandığı ve psikolojik sermayelerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Yöneticilerin kendilerini geliştirici mizahı sergilemeleri hem kendilerine hem de çalışanlara katkıları olacaktır.

Yöneticilerin saldırgan mizahının çalışanların psikolojik sermayesini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmış ve ilgili hipotez kabul edilmiştir. Çalışma bulgularıyla uyumlu olan Wijerwadena vd. (2017)'nin yapmış oldukları çalışmada yöneticinin mizahının olumsuz algılanması çalışanların olumsuz duygusal tepkimeleri üzerinden psikolojik sermayelerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bulgularla benzer şekilde Ünal (2014)'ın yapmış olduğu çalışmada, yöneticinin saldırgan mizahının pozitif psikoloji kavramlarında olan psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yöneticilerin saldırgan mizah tarzını sergilemelerinin çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Bu mizah tarzı her ne kadar mizahı yapanı ve çevresindekileri eğlendirse de saldırgan mizaha muhatap olan kişileri aşağıladığı için bu kişilerde yaralanmalara yol açmaktadır. Saldırgan mizahın olumsuz yönleri dikkate alındığında yöneticilerin bu mizah tarzını kullanmaktan kaçınmaları gerekmektedir.

Yöneticilerin kendini yıkıcı mizahının çalışanların psikolojik sermayesini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmış ve ilgili hipotez kabul edilmiştir. Wijerwadena ve arkadaşlarının (2017) yapmış oldukları çalışmada yöneticinin mizahının çalışanlar tarafından negatif olarak algılanması çalışanlarda negatif duygusal tepkimelere, negatif duygusal tepkimelerin de psikolojik sermayeyi negatif yönde etkilediği görülmüştür. Benzer şekilde Gkorezis vd. (2011)'nin de yapmış oldukları çalışmada yöneticilerin olumsuz mizahının çalışanların psikolojik güçlendirme düzeylerini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Kendini yıkıcı mizahın olumsuz mizah boyutlarından olduğu düşünüldüğünde çalışma bulgularının literatürle uyumlu olduğu söylenebilir. Ayrıca kendini yıkıcı mizah tarzını sergileyen yöneticilerin kendilerini aşağılayan davranışları, çalışanların yöneticiye olan saygılarını, güvenlerini ve yöneticinin statüsünü zedeleyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Yöneticilerin kendini yıkıcı mizah tarzını sergilemelerinin çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Yöneticilerin kendilerini aşağılayarak sergilediklerin bu mizah tarzı genel olarak çalışanlar tarafından lakaytlık olarak algılanmakta ve yöneticiye olan güveni saygıyı ve yöneticinin statüsünü sarsmaktadır. Bu durum da çalışanları psikolojik olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Yöneticilerin bu mizah tarzından genel olarak kaçınmaları gerekmektedir. Ancak iş yerinde sosyalliği arttırmak ve resmi havayı kırmak adına bu mizah tarzı yöneticiler tarafından az da olsa sergilenebilir.

Yöneticilerin katılımcı, kendini geliştirici ve kendini yıkıcı mizahının çalışanların iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediği, saldırgan mizahının ise çalışanların iş yaşam kalitesini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yöneticinin mizah tarzının çalışanların iş yaşam kalitesine etkisi üzerine doğrudan bir çalışmaya rastlanamamıştır. Ancak liderlik tarzları ile iş yaşam kalitesi ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda liderlik tarzının iş yaşam kalitesine etkilediği görülmektedir

(Hatipoğlu ve Zengin, 2018; Kara vd., 2018; Yalçın ve Akan, 2016). Bir liderlik tarzı olarak da kabul edilebilecek olan yöneticinin mizah tarzlarının iş yaşam kalitesine etkisi ile ilgili bulgularla, bu alanda yapılan çalışmaları destekler nitelikte sonuçlar elde edildiği görülmektedir.

Çalışanların psikolojik sermayesinin iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmış ve ilgili hipotez kabul edilmiştir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında çalışma bulgularını destekler nitelikte sonuçlandığı görülmektedir. (Kim vd., 2017; Allameh vd., 2018; Nastiezaie vd., 2017; Kang vd., 2018; Tho, 2018; Gupta vd., 2018; Erkuş ve Tüzün, 2013; Nguyen ve Nguyen, 2012; Nguyen vd., 2014; Mortazavi vd., 2012; Nafei, 2015). Yapılan bu çalışmalar ile elde edilen bulgular genel olarak uyumlu olmakla birlikte bazı farklılıklar olduğu da görülebilmektedir. İş yaşam kalitesi boyutları literatürde yapılan çalışmaların hepsinde aynı olmadığından dolayı bazı farklılıkları olması olağan karşılanabilir. Psikolojik sermayenin boyutları literatürde kabul görmüş dört boyuttan oluşmaktadır. İş yaşam kalitesi boyutları ise yapılan çalışmanın amacına göre farklılıklar gösterebilmektedir. Literatürde genel olarak psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmakla birlikte psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesinin olumsuz boyutlarını negatif yönde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte yapılan bazı çalışmaların psikolojik sermayeyi boyutları üzerinden çalışmaya dâhil ettikleri görülmektedir. Psikolojik sermayenin tüm boyutlarının iş yaşam kalitesini aynı düzeyde etkileyemeyeceği de göz önüne alındığında psikolojik sermayenin boyut düzeyinde iş yaşam kalitesine etkilerinin bazı farklılıklar gösterebileceği normal kabul edilebilir. Tüm bu çalışmalar genel olarak psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediği sonucunu kuvvetlendirmektedir.

Çalışanların psikolojik sermayelerinin kendilerinin iş yaşam kalitelerine yönelik algılarını arttırdığı görülmektedir. Kişilerin kendilerini psikolojik olarak yeterli, dayanıklı, iyimser ve umutlu hissetmeleri; iş yaşam kaliteleri algılarının da yükselmesine neden olmaktadır. Eğer bir işletmede iş yaşam kalitesi arttırılmak isteniyorsa öncelikli olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini etkileyen faktörler üzerinde çalışılması gerekmektedir. Psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir değişken olduğu göz önüne alındığında örgütlerin eğitim ve geliştirme faaliyetlerinde bu durumu dikkate almaları faydalarına olacaktır. Böylelikle çalışanların hem psikolojik sermayeleri hem de dolaylı olarak iş yaşam kalite düzeyleri arttırılmış olacaktır.

Psikolojik sermayenin yöneticinin mizah tarzları ve çalışanların iş yaşam kalitesi ilişkisinde aracılık etkisini tespit etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda; psikolojik sermayenin katılımcı mizah ve kendini geliştirici mizah ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide kısmi aracılık ettiği, saldırgan mizaha tam aracılık ettiği, kendini yıkıcı mizaha ise aracılık etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Aracılık etkisini test eden ilgili hipotezin ise kısmen kabul edildiği söylenebilir. Allameh ve arkadaşları (2018)'nin yapmış oldukları çalışmayı kısmen doğrular nitelikte sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların iş yaşam kalitelerini arttırmasında psikolojik sermayenin kısmen aracılık ettiği görülmektedir. Bu nedenle yöneticiler çalışanların iş yaşam kalitelerini arttırmak için olumlu mizah tarzları olan katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzlarını sergilerken olumsuz mizah tarzları olan saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzlarını sergilemekten kaçınmaları gerekmektedir.

Yöneticilerin mizah tarzlarının çalışanların psikolojik sermaye ve iş yaşam kaliteleri ile ilişkileri üzerine yapılan analizlerin sonuçlarına genel olarak bakıldığında mizahın psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesini etkilediği ve literatürle uyumlu olduğu görülmektedir. Ancak mizahın psikolojik sermaye ve iş yaşam kalitesi değişkenlerini açıklama değerinin düşük olduğu da görülmektedir. Bu durumun Türkiye'de güç mesafesinin yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Güç mesafesini



korumak için çalışanlarla daha resmi ve mesafeli durmayı bir tarz haline getiren bazı yöneticilerin mizahı iş yerlerinde sergilemekten kaçındıkları ve sadece arkadaş çevrelerinde sergiledikleri bankalarda yapılan görüşmelerden edinilmiştir.

Yönetici ve uygulamacıların örgütlerinde mizahı sergilemeden kaçınmadan ölçülü bir şekilde kullanmaları faydalarına olacağı düşünülebilir. Katılımcı ve kendini geliştirici mizah tarzlarının olumlu etkileri göz önüne alındığında, bu tarzları örgütlerde kullanmanın pek çok faydasının olacağı söylenebilir. Bu iki olumlu mizah tarzının hem yöneticiye hem de çalışanlara yararları olacaktır.

Kendini yıkıcı mizah tarzının içinde bulunulan şartlara göre farklı etkilere sahip olduğu söylenebilir. Yöneticinin kendini aşağılayarak mizah yapması yönetici ile çalışan arasında mesafenin kapatılmasına yardımcı olabilmektedir. Ancak aşırıya kaçılması çalışanın gözünde yöneticiye olan saygının ve güveninin azalmasına ve yöneticinin pozisyonunun sarsılmasına neden olabilmektedir. Saldırgan mizahın ise negatif etkisi göz önüne alındığında bu tarz mizahı kullanmaktan kaçınmak gerektiği anlaşılmaktadır.

Mizahın, pek çok faydasıyla birlikte olumsuz taraflarının da olduğu bilinmektedir. Bu nedenle mizaha profesyonel bir şekilde yaklaşmak gerekmektedir. Bulunulan şartlara göre mizah tarzının seçilmesi ve uygun ölçülerde kullanılması örgütlerde faydalı sonuçlar vermekle birlikte oluşabilecek olumsuz etkilerden kurtulmaya yardımcı olacaktır. Mizahı kullanmakta zorlanan, gelişmiş mizah anlayışına sahip olmayan yöneticilerin ise sadece olumlu mizah tarzlarını ölçülü bir şekilde kullanması avantajlarına olacaktır.

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin de çalışanların iş yaşam kalitelerini arttırdığı görülmektedir. Örgütler açısından özellikle de insan kaynakları uygulamalarında işin gereklerine göre psikolojik sermaye boyutları olan iyimserlik, öz yeterlilik, umut ve dayanıklılık ele alınarak incelenmelidir. Örneğin; işe alınacak birinin işin gereklerine göre öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık düzeylerinin yeterli olup olmadığı değerlendirilebilir. Bununla birlikte yapılacak ihtiyaç analizleri doğrultusunda çalışanların bu yeteneklerini artırıcı eğitim ve geliştirme programlarının düzenlenmesi yerinde bir uygulama olacaktır. Böylelikle bir taraftan çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttırılırken diğer taraftan iş yaşam kaliteleri de arttırılmış olacaktır.

Elde edilen bu sonuçlar araştırma evreni olan Samsun, Amasya, Tokat, Çorum illerindeki banka çalışanlarını temsil etmekte ve genelleme yapılamamaktadır. Araştırma, kullanılan farklı değişkenler ve uygulandığı sektörün diğer çalışmalardan farklı olması ve bundan sonra yapılacak benzer çalışmalara örnek olması bakımından önemlidir. Mizahın farklı sektörlerdeki çalışmalarda farklı değişkenlerle ele alınması alandaki bilgi birikimine katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Allameh, S. M., Hosseini, S. H., Mahabadi, M. N. ve Samadi, A. (2018). The Effect Of Psychological Capital On Quality Of Life, Given The Mediating Role Of Social Capital And Quality Of Work Life. *International Journal of Business Innovation and Research*, 17(2), 210-225.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (6. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Baron, R. M., ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.

Güleç, R. & Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.

- Chen, C. S., ve Farh, J. L. (2000). Quality Of Work Life In Taiwan: An Exploratory Study. *Management Review*, 19(1), 31-79.
- Cooper, C. D., Kong, D. T., ve Crossley, C. D. (2018). Leader Humor as an Interpersonal Resource: Integrating Three Theoretical Perspectives. *Academy of Management Journal*, 61(2), 769-796.
- Çelik, F., (2014). *Ortaokul Müdürlerinin Mizah Davranışları ile Öğretmenleri Etkileme Düzeylerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Muş İli Örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Ekici, M. (2009). Gülme Teorileri ve Nasreddin Hoca Fıkraları. *21. Yüzyılı Nasreddin Hoca ile Anlamak: Uluslararası Sempozyum*. Akşehir, 8-9 Mayıs 2008, ss. 271-280.
- Erkuş A., ve Tüzün A., (2013). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü. *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 22-24.
- Gkorezis, P., Hatzithomas, L., ve Petridou, E. (2011). The Impact Of Leader's Humor On Employees' Psychological Empowerment: The Moderating Role of Tenure. *Journal of Managerial Issues*, 83-95.
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., ve Grossenbacher, M. (2016). The Relationship of Leaders' Humor and Employees' Work Engagement Mediated by Positive Emotions: Moderating Effect of Leaders' Transformational Leadership Style. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1083-1099.
- Gupta, M., Shaheen, M., ve Das, M. (2018). Engaging Employees For Quality Of Life: Mediation By Psychological Capital. *The Service Industries Journal*, 1-17.
- Hajloo, N. (2013). Relationship Between Positive Psychological Capacities and Sense of Humour Among Female Teachers Of Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 93-96.
- Hatipoğlu, Z., ve Zengin, A. A. (2018). Algılanan Liderlik Stilinin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: X ve Y Kuşakları Arası Karşılaştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (FESA)*, 3(2), 400-421.
- Hughes, L. W. (2009). Leader Levity: The Effects of a Leader's Humor Delivery on Followers' Positive Emotions and Creative Performance. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 10(3), 415.
- İlhan, T.ve Bacanlı, H. (2007). Mizah Tarzları, Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş: Bir Model Denemesi. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 6(11), 33-50.
- İnce, M., Gül, H., Oktay, E., ve Candan, H. (2015). İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 40-59.
- Kang, H. J., Busser, J., ve Choi, H. M. (2018). Service Climate: How Does It Affect Turnover Intention?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1), 76-94.

Güleç, R. & Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.

- Kara, D., Kim, H., Lee, G., ve Uysal, M. (2018). The Moderating Effects Of Gender And Income Between Leadership And Quality Of Work Life (QWL). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1419-1435.
- Kiernan, W. E. ve Knutson, K., (1990). Quality Of Work Life, Schalock, R. L. Ve Begab, M. J. (Ed.), Quality Of Life: Perspective Sand Issues. Washington, DC: *American Association of Mental Retardation*.
- Kim, T., Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K., ve Xijing, C. (2017). Does Hotel Employees' Quality Of Work Life Mediate The Effect Of Psychological Capital On Job Outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638-1657.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (3. Ed.). New York: Guilford Press.
- Lee, D-R, (2015). The Impact of Leader's Humor on Employees' Creativity: The Moderating Role of Trust in Leader. *Seoul Journal of Business*, 21(1).
- Liu, C., Wang, L., ve Zhao, Q. (2015). Factors Related to Health-Related Quality of Life among Chinese Psychiatrists: Occupational Stress and Psychological Capital. *BMC Health Services Research*, 15(20).
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007b). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. Nelson, D., & Cooper, C. L. (Eds.). *Positive organizational behavior* (pp. 9-24). London: SAGE Publications.
- Luthans, F., Youssef, C.M. ve Avolio, B.J., (2007). *Psychological Capital Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P. Larsen, G., Gray, J. ve Weir, K. (2003), Individual Differences of Uses of Humor and Their Relation to Psychological Well-Being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 3(1), 48-75.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A. S., ve Coatsworth, J. D. (1998). The Development Of Competence İnfavorable And Unfavorable Environments: Lessons from Successful Children. *American Psychologist*, 53, 205-220.
- Masten, A. S., ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, (ss.74-88). New York: Oxford University Press.
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S. ve Amini, A. (2012). The Role of the Psychological Capital on Quality of Work Life And Organization Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 4(2).
- Nafei, W. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2).
- Nastiezaie, N., Jenaabadi, H., ve Noruzikuhdasht, R. (2017). The Relationship between Positive Organizational Behavior with Organizational Citizenship Behavior and Quality of Work Life among Faculty Members. *Iran Occupational Health*, 14(3), 164-177.
- Nesin, Aziz. (1973). *Cumhuriyet Döneminde Türk Mizahı*. İstanbul: Akbaba Yayınları,

Güleç, R. & Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.

- Nguyen D.T., Nguyen D.P., ve Tran H.M.Q., (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36-48.
- Nguyen, T.D. ve Nguyen, T.T.M. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life and Quality of Life of Marketers: Evidence From Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 82-90.
- Romero Eric J. ve Cruthirds, Kevin W. (2006). The Use of Humor in the Workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Ruch, Willibald, (1998). Sense of humor: A new look at an old concept. *The sense of humor: Explorations of a personality characteristic*, Willibald Ruch (Eds.), New York: Mouton de Gruyter, 3-14.
- Scheel, T., Gerdenitsch, C. & Korunka, C. (2016). Humor at work: Validation of the short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ). *Humor*, 29(3), 439-465.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. (2001). A New Measure Of Quality Of Work Life: Based On Need Satisfaction And Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- TBB, (2018). Banka ve sektör bilgileri. <https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/veri-sorgulama-sistemi/illere-ve-bolgelere-gore-bilgiler/73>.
- TDK, (2016). Mizah. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56c04624538ae6.26517547](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.56c04624538ae6.26517547), (14.02.2016).
- Tho, N. D. (2018). A Configurational Role of Human Capital Resources in the Quality of Work Life of Marketers: FsQCA and SEM Findings from Vietnam. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 461-478.
- Tuğut, N., Kaya D. (2017). Hemşirelerin Terapötik Mizah Kullanma Durumları ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(3), 131-136.
- Ünal, Z.M., (2014), International Influence of Leaders' Humor Styles on the Employees' Job Related Affective Well-Being. *Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 201-211.
- Wijewardena, N., Härtel, C. E., ve Samarantunge, R. (2017). Using Humor and Boosting Emotions: An Affect-Based Study of Managerial Humor, Employees' Emotions And Psychological Capital. *Human Relations*, 70(11), 1316-1341.
- Wisse B. ve Rietzschel, E. (2014). Humor in Leader-Follower Relationships: Humor Styles, Similarity and Relationship Quality. *Humor*. 27(2), 249-269.
- Yadav, R., ve Khanna, A. (2014). Literature Review On Quality Of Work Life And Their Dimensions. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19, 71-80.
- Yalçın, S, ve Akan, D. (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(59), 1138-1156.
- Yerlikaya E. E. (2003). *Mizah Tarzları Ölçeği (Humor Styles Questionnaire) Uyarlama Çalışması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Güleç, R. & Öncül, M. S. (2019). Yöneticilerin Mizah Tarzının Çalışanların İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 157-185.

Yıldız, S. M. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 13(3), 317-324.