



THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMOR IN THE WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Orhan Adiguzel¹, Adeviye Erdogan², Sercan Edinsel³

¹Suleyman Demirel University. orhanadiguzel@gmail.com

²Suleyman Demirel University. adeviyeerdogan@sdu.edu.tr

³Suleyman Demirel University. sedinsel@gmail.com

Keywords

Elements of humor in work, organizational commitment, fun at work, celebration, entertainment.

ABSTRACT

The workers are facing with great uncertainty because of closure, merging and minimization of organizations. For this reason employees are working in great stress. According to this there is loss of working force. The main part of the human power are employees. They are the most precious capital of organizations. The loss of employees causes great damage to the organization. We must ask question of “ How can we create comfortable atmosphere for employes” . At this point creating a comfortable atmosphere is important. Lack use of humor because of becoming serious and authoritian, may cause employees to feel stres much stronger and reduce the organizational commitment. Organizational commitment, the strength of the bond, between employees and organization. The humor is need to create the employees organizational commitment. In this study the relationship between humor elements uses in the work and organizational commitment were aimed to determine. The survey appliance is use to collect the data. The survey is used for to determine their level of humor in workplace and organizational commitment with likert scale. McDowell’s “ Fun at Work” titled research is used fort o develop the scale. It is found that the general humor of the managers is moderate, celebration at work is moderate and organziational commitment is weak. This study aims at to contribute the business world with revealing the elements of humor whichin creases the motivation of the employees.

JEL Classification

M10, M12, M19

İŞ YERİNDE MİZAH VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

AnahtarKelimeler

İşyerinde Mizah
Unsurları, Örgütsel
Bağlılık, İşyerinde
Eğlence Unsurları,
Kutlama, Eğlence.

ÖZET

Organizasyonların yeniden yapılanması, birleşmesi, küçülmesi, ya da kapanmasıyla iş görenler büyük belirsizliklerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreçte birçok belirsizlik içerisinde iş görenler büyük stres yaşamaktadır. Buna bağlı olarak, işgören devamsızlığını artıran, strese neden olan, verimi düşüren, çalışanları huzursuz eden bir güç azalması ortaya çıkmaktadır. İnsan gücünün temel yapı taşı iş görenler, örgütlerin en kıymetli sermayeleridir. İşgörenlerin kaybı, örgüte büyük zararlar verebilir. Bu zararı önleyebilmek ve ortadan kaldırmak için “Çalışanlara nasıl eğlenceli bir ortam sağlarız” sorusu sorulmalıdır. Örgüt içerisinde oluşturulacak eğlenceli ortam bu noktada önemlidir. Ciddi ve otoriter olabilmek için eğlence ve mizahi unsurların kullanılmaması, ciddiyetin “otorite”; eğlence ve esprinin “ciddiyetsizlik” olarak düşünülmesi stresi artırabileceği gibi örgüte olan bağlılığı da azaltacaktır. Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının sağlanabilmesi için işyerinde mizah ve eğlence unsurlarının da olmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada, iş yerinde kullanılan mizah unsurlarının örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket katılımcıların işyerinde eğlence düzeylerini belirlemeye yönelik ve işe bağlılık düzeylerini

JEL Sınıflandırması

M10, M12, M19

belirlemeye yönelik likert ölçekten oluşmaktadır. İşyerinde mizahve eğlenceölçeğinin geliştirilmesinde McDowell'in "Fun at work" başlıklı araştırmasından faydalanılmıştır. Yöneticilerin "genel olarak eğlence ve mizah" algısı orta; "işyerinde kutlama" algısı orta; "işe bağlılık" düzeyi zayıf olarak saptanmıştır. Bu çalışmanın, iş görenlerin motivasyonunu artıran ve örgüte bağlılığını sağlayan mizahve eğlence unsurlarının önemini ortaya çıkarması açısından iş dünyasına katkı sağlaması beklenmektedir.

1. GİRİŞ

İş yerinde kullanılan mizah ve eğlence unsurlarının çalışanların örgütün uygulamalarını sahiplenmelerini, streslerinin azalmasını, öğrenme kabiliyetlerinin artmasını ve sosyal ilişkilerinin gelişmesini sağladığını söylemek mümkündür. İş hayatında çalışanlar, çok uzun süreler boyunca işlerine odaklanmak ve rutin olarak çalışmalarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar. Uzun süreler boyunca aynı işlerle meşgul olmak çalışanlarda motivasyonun azalmasına ve işlerinden sıkılmalarına sebep olur ve çalışanların öğrenme ve üretkenlikleri olumsuz olarak etkilenir. Mizah/eğlence unsurları çalışanların dikkatini toplar ve motivasyonlarını artırır ve streslerini azaltır. Stresin azalması, motivasyonun artması ve sosyal ilişkilerin güçlenmesi çalışanın örgüte olan bağlılık düzeyini artırır (Bhaerman, 1999; Ulloth, 2002; Sultanoff, 2001). İşyerinde yapılan kutlamalar eğlenceli bir ortamın oluşması ve iş görenlerin arasındaki ilişkilerin güçlenmesine katkı sağlar ve buna bağlı olarak da stres düzeyini azaltır. Ve işyerinde yapılan kutlama etkinliklerinin de eğlence ve mizahi unsurlar gibi örgütsel bağlılığı artırdığı söylenebilir.

1.1. Mizah ve Eğlencenin Önemi

Mizah ve eğlence, örgüt patronlarının iş yerinde stresle başa çıkmada göz önünde bulundurmaları gereken güçlü bir silahtır. İş yerinde eğlencenin ve mizahın arttırılmasının ve kutlama etkinlikleri düzenlemenin en önemli yanı moralin arttırılmasında büyük öneme sahip olmasıdır. Bir diğer önemi ise işgörene aidiyet duygusu kazandırmasıdır. İnsanlar sohbet etmeyi, eğlenmeyi ve gülmeyi severler ve böyle sıcak bir ortamı bulan bir çalışan çalıştığı yerden ayrılmak istemez. Çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyen diğer unsurlarda bulunmakla birlikte mizah ve eğlence unsuru da kesinlikle göz ardı edilmemelidir(Okay, 2013).

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk, 'Atatürk'ün Liderlik Sırları' kitabında, espri anlayışının yararlarını şöyle tanımlamaktadır: "Espri anlayışınız çoğu zaman problemlerin çözümünü kolaylaştırır. Espri anlayışınız gelişmiş ise, kendinizi yargılamaz olanaklı olur. Espri anlayışınız zekânızı keskinleştirir. Espri anlayışınız karşınızdakilere mesajlarınızı kırııcı olmadan vermenizi sağlar." demiştir (Dünya Gazetesi, 2009).

1.2. Mizah ve Eğlencenin Yararları

Mizah ve eğlencenin yararları şu şekilde sıralanabilir; Bedensel ve duygusal olarak, mizah; stresi azaltan en önemli unsurlardandır. Mizah ve eğlence unsurlarından dolayı ortaya çıkan gülme eylemi sonucunda; bireylerin bağışıklık sistemi gelişir, tansiyonları, kan dolaşimleri ve dolayısıyla kalp atışları düzene girer. Kasılmaların ve ağrıların azalmasına sebep olur. Mizah, bireylerin zihinlerinin açılmasına, olumsuz düşüncelerinden uzaklaşmalarına ve analitik düşünebilmelerine yol açar.Problemlerin çözümündeduygusal

davranmayı analitik düşünmeyi bu sayede de daha kalıcı çözüm yolları bulmayı sağlar.Yenilikçi ve dönüştürücü olmamıza olanak tanır.

Mizahi unsurlar sayesinde olaylara ve kendi davranışlarımıza öznel değil nesnel bakabiliriz. Olaylar karşısında kendimizi savunmak yerine uzlaşmayı tercih edebiliriz. Mizah iletişimi kolaylaştırır. İlişkileri düzenler. Aşırı sert tepkiler vererek karşımızdakileri kırmak yerine mizah unsurlarını kullanarak vereceğimiz mesajları kırıcı olmadan da verebiliriz. Grup çalışmalarında yapılan şakalaşmalar ve eğlenceli ortamlar grup üyelerinin bağlılığını artırır(Dünya Gazetesi, 2009).

Mizahın fiziksel sağlık faydaları; vücudun hastalıklara karşı direnç kazanması, güçlü bir dolaşım sistemi, stresi ve ağrıyı azaltması ve daha düşük kan basıncı sağlamasıdır. Mizahın ruhsal sağlığa yararları duyguları daha iyi kontrol, eğlence ve mutluluğun artması, öfke ve endişenin azalması, daha pozitif ve iyimser ruh hali sağlamasıdır. Liderlik ve işe yönelik faydaları ise düşük stres, yüksek moral, yüksek yaratıcılık, iletişimin ve takım çalışmasının artması, problemlerle daha iyi başa çıkılmasını sağlamasıdır(Waybright & Rickman, 2006).

1.3. İş Yerinde Mizah ve Eğlence Ortamının Sağlanması

İş yerinde mizah ve eğlence ortamının sağlanması için belli başlı kriterlerin uygulanması ve belli kurallara uyulması gereklidir. Bunlar şu şekilde sıralanmıştır(Yurdakul, 2007);

- Sıcak ve yakın davranın. Çok önemli bir insanmış görüntüsü vermek yerine onlardan biri gibi davranın. Kapınızı daima açık tutun. Çalışanlarınıza güler yüzlü davranın ve hatırlarını sorun.
- Sorumluluk ve rolleri açıkça tanımlayın. Ekipteki çalışanların görev dağılımını yapın ve sorumlulukları belirleyin.
- Hata yapmaktan korkmayın. Yeni fikirler ve inovasyonlar hatalar sonucu ortaya çıkmıştır. Risk almaya istekli olun ve verimliliğin artırılmasının önünü kesmeyin.
- Her işe uygun iş tarihi vermek ekip elemanlarının yüksek stres altında çalışmasının önüne geçilmesini sağlar. İş yükü altında ezilmekten kurtardığınız çalışanlar daha yaratıcı ve istekli olacaklardır.
- Ekibinizi projelere zamanında dâhil edin. Böylece proje hakkında her türlü bilgiye sahip olmalarından dolayı problem anında daha iyi fikirler ortaya çıkacaktır. Böylece isteksiz katılım ve tepkinin önüne geçilebilir.
- Kurumsal kültürün yeni projelerin ve fikirlerin önüne geçmesine izin vermeyin. Çalışanların düşünce ve fikirlerini açıklamasını sağlayın.
- Müşterek çalışmayı teşvik edin. İnsanların e-posta ve telefonla görüşmeleri yerine yüze yüze görüşmelerini sağlayın. Böylece yanlış anlaşılmanın önüne geçilmesi sağlanabilir.
- Ekiplerin hedeflerini açıkça belirleyin. Böylece bireylerin kişisel başarılarına odaklanmalarının önüne geçerek takım çalışmasını desteklenmesi sağlanabilir.
- Herkesi motive edin. Herkesi ödüllendirin ve ödül ile teşvikin insanları gevşettiğini düşünmeyin.
- İş arkadaşlarına güvenin. İş yerinden gerginliği uzak tutarak güven ortamını geliştirin.

- Profesyonelliğin her zaman ciddilik olduğu düşünülmemelidir. İş yerinde eğlenceli olan ve olmayan şeyler belirlenmelidir. Eğlence toplantıları düzenlenmeli ve çalışanlar ile çizgi film ve espriler paylaşılmalıdır. Müşterilerin, geldikleri yerin eğlenceli bir şirket olduğunu anlamaları sağlanmalıdır. Çalışanlarla eğlence saatleri düzenlenmelidir. Eğlence ortaya çıktığında cevap verilmelidir. Eğlenceli aktiviteleri personel odasında yapılması ve odaya eğlenceli nesnelere koyulmalıdır. Çalışanlar gün sonunda işlerini evlerine götürmemeleri konusunda teşvik edilmelidirler(Urquhart, 2013).

1.4. Mizah/Eğlence Ortamı Oluşturulurken Dikkat Edilmesi Gerekenler

İş ortamında mizaha yer verilirken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar bulunmaktadır. Mizahın kullanımını “Mizah tuz gibidir. Azı tat verir, çoğu ise acıdır” sözü özetlemektedir(Waybright & Rickman, 2006).

Mizah ortamı oluşturulurken şu kurallara dikkat edilmelidir;

- Herkesin mizah ve eğlence anlayışı bir olmadığı için şaka ve esri yapılırken dikkat edilmelidir.
- Espri ve şaka yapılırken tek kişiye yüklenici nitelikte olmamasına dikkat edilmeli.
- Kesinlikle dozunda bırakılmalı ve iş-mizah/eğlence dengesi iyi kurulmalıdır(Okay, 2013).
- Din, mevki, statü, tikler v.b. gibi konularda esri ve şaka yapmaktan kaçınılmalıdır.
- Örgütlerde her konuda belli kurallar olduğu gibi şakalaşmalar konusunda da bir takım kurallar olmalıdır(Dünya Gazetesi, 2009).
- Dış görünüşle ilgili özellikle bayan çalışanlara esri yapılmaması gerekmektedir
- Şaka yaparken şakanın altında yatan mesaj iyice düşünülmelidir.
- Hitap edilen kişi iyi bilinmelidir ki buna göre dozu ayarlanabilir. Yapılan esriyi kişinin kaldırıp kaldırılmayacağı değerlendirilebilir.
- Ciddi ve tartışmalı konularda esri yapılmamalıdır. Örneğin ölüm, fiziksel engeller olabilir.
- Siyasetle ilgili esri yapılırken çok dikkat edilmelidir. Bu konuda esri yapılırken muhatap olunan kişiler iyi bilinmelidir.
- Şüpheye düşülen konularda şaka ve esri yapmayın. Şakanın anlaşılıp anlaşılmayacağından emin olunmadığı durumlarda yapılmamalıdır.

“Marshall Üniversitesi’nden Prof. VhristopherLeGrow’un yaptığı araştırmaya göre işyerindeki şakalaşmalar, espriler, insanların stresten uzaklaşmasını sağlamakla beraber olumsuz yanların da varlığını ifade etmektedir. Çalışanların yüzde 70’i, işyerinde yapılan şakaların konularının yaş cinsel eğilim ve kilo ağırlıklı olduğunu söylüyorlar. Ayrıca yüzde 40’ı da iş arkadaşlarının yaşı ve kilosuyla ilgili şaka yaptıklarını da söylüyorlar”(Kişisel Gelişim Merkezi, 2013).

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgüte bağlılıkta, bir çalışan kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirir ve onun üyesi olarak kalmak ister. Örgüte bağlılığın üç farklı boyutu vardır (Robbins, Judge& Erdem, 2012; Henry, Neal, 2003):

1. Duygusal bağlılık, örgüte duygusal bir bağlılık ve onun değerlerine inançtır. Örneğin, bir Petco çalışanı şirketin hayvanlara olan ilgisinden dolayı şirkete duygusal olarak bağlı olabilir.
2. Zorunlu bağlılık, bir örgütte kalmanın algılanan ekonomik değeridir. Bir çalışan, bir işverene iyi ücret aldığından ve işten ayrılmanın ailesine zarar vereceğini düşündüğünden bağlı olabilir.
3. Minnet bağlılığı, ahlaki ya da etik nedenlerden dolayı bir örgütte kalma zorunluluğudur. Yeni bir açılıma öncülük eden bir çalışan eğer işten ayrılırsa işvereni yüzüstü bırakacağını düşündüğü için o işverenle kalabilir.

Örgüte bağlılık ve iş üretkenliği arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu görünmektedir, ancak bu düşük bir ilişkidir. Bu noktada yapılmış, yirmi yedi çalışmanın bir arada değerlendirilmesi sonucunda bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin çalışma yıllarına göre değiştiği saptanmıştır. Buna göre, işe yeni girenlerde bu ilişki çok sıkı ve güçlü iken daha deneyimli çalışanlar için epeyce zayıf olarak bulunmuştur. Ayrıca araştırma bulguları işe sarılmada olduğu gibi, örgüte bağlılıkla devamsızlık ve işgücü devri arasında da negatif ilişki olduğunu göstermektedir(Robbins, Judge, & Erdem, 2012).

Bağlılığın farklı biçimlerinin davranış üzerinde farklı şekillerde etkileri bulunmaktadır. Bir çalışma, yönetime geliştirilen duygusal bağlılığın örgütsel performansla ilişkisine bakmış ve minnet bağlılığından daha güçlü ilişki olduğunu bulmuştur. Bir başka çalışma minnet bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerinde düşük, fakat devamsızlık yapma eğiliminde yüksek, iş performansı üzerinde ise düşük etkileri olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar devamlılık bağlılığının gerçekten bir bağlılık olmadığını akla getirmektedir. Bir işverene olan sadakat (duygusal bağlılık)ya da minnet (normatif bağlılık) yerine, zorunlu bağlılığı bir çalışanın sırf daha iyi bir imkân olmadığından işverene “bağlandığını” açıklar(Robbins, Judge, & Erdem, 2012).

Örgütsel bağlılık bireyin kimliğinin gücü ile ve organizasyonun bir parçası olmayı içermektedir. Genellikle üç faktör içerir.

- 1- Örgütün amaç ve hedeflerine duyulan güçlü bir inanç,
- 2- Örgütün hedef ve değerlerini gerçekleştirmek için örgüt adına çaba göstermeye olan istek,
- 3- Örgütün bir üyesi olmaya devam edebilmek için arzu duymak.

Yani örgütsel bağlılık, bir organizasyon için sadece sadakat değildir. Örgütsel faktörlerle ilgili ve örgütsel sorunların çözülmesi yoluyla onların başarı ve huzurunu devam ettirmeyi amaçlayan bir süreçtir (Northcraft&Neale, 1990; Luthans, 1995; Eren, 2001).

2.1. Örgütsel Bağlılık Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kişiden kişiye göre, yer ve zamana göre bir takım değişiklikler gösterebilir ancak yine de, bir bireyin çalıştığı kuruma karşı örgütsel bağlılığının olup olmadığını anlayabiliriz. Eğer kişi örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyebiliyorsa, elinden geldiği kadarıyla örgüt adına fedakârlıklar yapabiliyorsa ve örgütün bir üyesi olmaya devam edebilmeyi çok arzuluyorsa, kendini tanımlarken örgütün kimliğini öne sürüyorsa ve örgütte olan biten her şeyi içselleştirebiliyorsa kişinin örgüte bağlı olduğundan söz edebiliriz.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın önemi, organizasyon ve tüm çalışanların etkinliklerine ve hedeflerine bağlılığı ifade etmesi ile ilgilidir. Bir başka görüşte bağlılığın, örgüte sadakat ve amaçlar doğrultusunda çalışmayı içermesi onu önemli kılmaktadır. Böylesi bir ilişki özellikle çalışanların hedeflere yüksek inancı ve organizasyonun değerlerine bağlılığı durumunda duygusal reaksiyonlara bağlıdır. Bağlılığın azalması durumunda, yapılan işin azalması, hırsızlık, işten tatminsizlik ve işe devamsızlık gibi sonuçların ortaya çıkması, bağlılığın bir çeşit sevgi ve sadakat doğrultusunda oluştuğunu kanıtlamaktadır. Örgütsel bağlılık, personel devri, devamsızlık, motivasyon, iş tatmini, ve performans kriterlerini yönlendirmesi açısından önemlidir. Örgütsel bağlılık bu kavramları, bireysel ve örgütsel açıdan yönlendirmektedir.

Örgütsel bağlılık, personel devir oranını etkileyebilmesi bakımından önemlidir. Personel devir oranının yüksek düzeyde seyretmesi yöneticiye örgütün işleyişinde bazı şeylerin yanlış gittiği sinyallerini verir. Personel devir oranı, işten ayrılma sebeplerini teşhis etmek yerine sadece uyarıda bulunur. Yüksek personel devir oranı personel etkinliğinin azlığından, yönetici etkinliğinin azlığından veya şirket politikalarının zayıflığından kaynaklanabilir. Düşük oranlı personel devrinin de tehlike arz edeceğini unutmamak gerekir. Örgütsel bağlılığın olmaması durumunda, ideal olmayan personel devir oranı ortaya çıkabilir. Ayrıca, örgütsel yapılanma açısından olumsuz etki yapan personel devir oranının yüksek veya düşük oluşu, örgütsel bağlılığın etkileyebileceği bir durumdur. Örgütsel bağlılık, personel devir oranını olması gerektiği orana getirebilir.

Örgütsel bağlılığın, işletme çalışanlarının işe devamsızlık yapmaları / yapmamalarını etkilemesi açısından önemli olduğunu söyleyebiliriz. Günümüz işletme ve yöneticilik sorunlarının başta gelen önemli olgularından birisi de devamsızlıktır. Kısaca tanımlamak gerekirse, işe gelmesi planlanmış olan bir bireyin işe gelmeme durumudur (Kaynak, 1998). Mathise ve Zajac, örgütsel bağlılık ile işe devam arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır (Griffin & Moorhead, 1989).

Örgütsel bağlılığın en çok etkilediği kavramlardan biri de motivasyondur. Motivasyon bir örgütte işgörenlerin işe başlamalarını ve işlerini istekli olarak yapmalarını sağlayan faktörlerin bileşkesi olarak ifade edilebilir. İşletmelerde yönetimin en önemli hedeflerinden birisi, ileri düzeyde motive olmuş işgörenlerle etkili bir organizasyon oluşturmaktır. Bu da örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerle sağlanabilir. Motivasyonun bir yönetsel araç olarak önemi, örgütte insan ihtiyaçları ile örgütsel ihtiyaçlar arasında bir çelişki olduğu fikri kabul edildikten sonra artmıştır.

Bireylerin arzu ve ihtiyaçlarının yönetimin sunduğu özendirme araçları sayesinde tatmin edilebileceği ve onun iş yapma arzusunun bu tür motivasyon sayesinde artacağı düşünülebilecektir (Şimşek & v.d., 2000).

Süreç teorilerinden birisi olan Vroom'un Bekleyiş Teorisi'ne göre motivasyon, kişinin önemseydiği değerleri arzulama derecesinin bekleyiş ile çarpımına eşittir. Bireyin örgütsel bağlılığının yüksek olması onun önemseydiği değerleri arzulama derecesini yükseltecek ve böylece motivasyonu artacaktır. Beyley ve Czajka'nın yaptığı bir araştırmanın sonucuna göre; bağlılık çok güçlü bir motivasyon kaynağıdır ve çalışanın enerjisini artırarak aşırı stres altında bile iyi çalışmasını sağlayabilir (Lun & Huang, 2006). Örgütsel bağlılık, motivasyonu artırmaya yönelik çabaları olan tüm yönetim kademesi elemanlarının dikkate alması gereken bir konudur. Örgütsel bağlılığın motivasyonu artırıcı bir etken olduğu, ayrıca motivasyon sahibi bireylerin de örgütsel bağlılığa uygun bir zemin yakalamaları, motivasyon ile örgütsel bağlılığın paralel platformda ele alınmaları gerektiği konusunda önemli ipuçları vermektedir.

Örgütsel bağlılığın, üzerinde bir etkisinin olup olmadığı konusunda en çok açıklık getirilmeye çalışılan konulardan birisi de iş tatminidir. İş tatmini, dışsal ve içsel tatmin olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Dışsal tatmin; ücret, ekonomik ödüller, ücret güvencesi gibi çalışmanın karşılığında elde edilen tatmini; içsel tatmin ise, başarıma duygusu, kaliteyle ilgili amaçları gerçekleştirme, yeni çalışma yöntemlerine uyum gibi çalışma esnasında hissedilen tatmini ifade etmektedir. Bazı araştırmacılar tarafından iş tatminiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu bağlamda özellikle dört konu dikkat çekmektedir (Kacmar & v.d., 1999):

- a. İş tatmini bağlılığa öncülük eder.
- b. Bağlılık iş tatminini artırır.
- c. Bağlılıkla iş tatmini arasında bir ilişki olabilir.
- d. İş tatminiyle bağlılık arasında ciddi bir ilişki yoktur.

Daha önceki bazı çalışmalarda da görüleceği gibi organizasyonel bağlılık iş tatminin artması yönünde bir eğilime girilmesini sağlamaktadır. İş tatminiyle organizasyonel bağlılık arasındaki pozitif ilişki farklı gözlemlerden yola çıkarak ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılık ile işletme çalışanlarının performansları arasında, yüksek bağlılık veya düşük bağlılığa göre performansın ne durumda olacağı konusunda da araştırmalar yapılmıştır. Çünkü örgütler her zaman çalışanlarının yüksek performans sergilemesini istemektedirler. Performans anlayışının değişim süreci içinde değişmeyen ve önemini yitirmeyen en eski ve ilk boyutu, ekonomik performans anlayışıdır. İkinci sırada yer alan boyut, verimliliktir. İşletmelerde performans anlayışının gelişim sürecinde geline son nokta, yeni rekabet ve geleceğin örgütü olarak adlandırılan yeni bir yönetim anlayışıdır. Bu yönetim anlayışında genellikle çalışanların yüksek bağlılıklarının yüksek verimlilik ile sonuçlandığı kabul edilmektedir. Bağlılığın azalması sonucunda ise, performans düşer.

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık açısından bireylerin düşünceleri, algılamaları ve davranışları üzerinde etki yapan faktörler daha çok örgütün iç çevresinde gerçekleşen olaylardan/uygulamalardan oluşmaktadır. Bireylerin olduğu gibi örgütlerin de değer sistemleri, çalışanlara nasıl davranmaları/nasıl yönetmeleri gerektiği konusunda politikaları ve süreçleri mevcuttur. Bu süreçlerde önemli olan amaçlar bütünü, örgütteki bireylerin bağlı buldukları örgütü terk etmeyecek şekilde hareket etmelerini sağlamakla beraber örgütü ve örgütün uygulamalarını benimsemelerini sağlamalıdır. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden öncelikle örgütün değerleri incelenmelidir.

2.3.1. Örgütün Değerleri

Örgütsel değerler, örgütün temel amaçlarını ve ideallerini yansıtmaktadırlar. Değerler işgörenlerin eylemlerini nitelendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Değerler bu anlamda normlardan daha geniş ve somuttur(Başaran, 1982).

Örgütsel kültür, gözle görülmeyen fakat her yerde olan bir kavramdır. Kültür, toplumun insan unsuru tarafından oluşturulur. İş dünyasındaki kuruluşlarda ise şirketin inanç sistemiyle başlar. Bu inançlar tavırlar ve değerlerden oluşmaktadır. Yönetim değişikliği, krizler gibi önemli hadiseler meydana gelse bile değerler çoğu zaman değişmez. Temel değerlerin kolay değişmemesinin sebebi insanların bunları düşünmeden fakat kökü uzun zaman önceden kabullenmeye dayanan bir şekilde uygulamalarıdır(Fitz-Enz & Şen, 1999).

George England kişisel değer sistemleri içinde yer alan değerlerin, amaçlanmış değerler, edinilmiş değerler ve pragmatik (faydacı) değerler olduğunu ifade etmektedir. Amaçlanmış değerler, sadakat, doğruluk, dürüstlük gibi kültür, aile, eğitim ve akranlardan gelen değerler olduğunu, edinilmiş değerlerinse örgütsel deneyimden elde edilen değerler olduğunu ifade etmektedir. Örgütte edinilen bu değerler önemlidir. Çünkü bu değerler örgütte yaşanırken öğrenilmekte ve örgütteki başarıyı doğrudan etkilemektedir(Sargut, 2001). Örgütün değerleri ile çalışanların değerlerinin uyuşmasının örgütsel bağlılığa etkisi tartışılmalıdır. Kendi değerleriyle uyum içinde bir değerler sisteminin içinde bulunmak örgütteki bireyleri olumlu yönde etkileyecektir.

2.3.2. Örgütün Çalışanlara Bakış Açısı

Çalışan insanlar etkinliklerini artırmak için örgütlere girerler. Çağımızda çalışmak için girilen örgütler çalışanların ikinci aileleridir. İşletme örgütlerinin insan hayatı açısından önemi iki aşamada belirginleşmektedir. Birincisi; bireyin örgütün içinde uyku dışında kalan zamanının yarısından çoğunu işletmedeki veya dışarıdaki insanlarla etkileşerek geçirmesi yani örgüt içinde yaşanan süre'nin önemidir. Bu süre çoğu zaman ailesiyle geçirdiği süreden daha fazla olmaktadır. İkincisi; örgütlerin çalışan insanın gelişmesine yapmış olduğu katkının önem kazanmasıdır. İnsanın gelişimine küçük yaşlarda aile ve eğitim örgütlerinin yapmış oldukları katkılardan sonraki süreç olan örgütün bireye yapmış olduğu katkı büyük önem arz etmektedir(Sargut, 2001).

Bir örgütün değerlerle yönetilmesi, örgütsel etkililik açısından büyük önem taşır. Çünkü değerler, davranışlara açıklık getirir ve rollerin daha belirgin olmasına yardımcı olur.

Değerler, örgüt üyelerinin çalışmalarını, eylemlerini nitelendirmeye ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Bireylerin tutum ve davranışları, büyük ölçüde ahlaki ve dinsel değerlerle örf ve adetlerin içerdiği değerlerin etkisi altındadır. Örgütün kültürel değerlerinin kaynağı ise örgütün içinde yer aldığı toplumun örf, adet ve inanç sistemidir. Bu inançlar, iyi, kötü, doğru ve yanlışla ilişkin değerleri oluşturur. Örgütün sahip olduğu değer sistemleri, çalışanların örgüte bağlanması, işine yönelmesi, üretimin ve yönetimin nitelikli, etkili ve verimli olmasında önemlidir. Bunların sağlanabilmesi için de ortak değerlerin çalışanlar tarafından algılanması ve bunlara yeterince inanılması gerekmektedir(Turan, 2005).

İnsan bir değerdir. İnsanın değer olarak en iyi yönetimi için örgütün bilinçli ve sürekli bir çabaya gereksinimi vardır. İnsan değerine bakmanın bir yolu da örgütlerin insanlar için yaptığı iyi-güzel uygulamaları incelemektir. Bu uygulamalara ek yardım programları, eğitim ve danışmanlık gibi faaliyetleri örnek olarak vermek yanlış olmayacaktır. Örgütün çalışanlarına yapmış olduğu olumlu değişiklikler neticesinde ortaya çıkan gelişmeler; öncelikle anketlere, sonra örgüt içindeki/dışındaki kişisel ilişkilere ve son olarak da iş performansına yansımaya olacaktır. Bu yüzden örgütün çalışanlarına değer vermesi, onları önemsemesi çok hayati ve işletmelerin geleceğine yönelik bir konudur(Fitz-Enz & Şen, 1999).

Porter, örgütlerin çalışanlarına uzun dönemde hep o örgütün elemanları olacak gözülle bakmalarının faydalı olacağını ifade etmektedir. Çalışanlar daimi eleman olarak görüldüklerinde, rekabetçi üstünlük sağlayıp sürdürecektir ve kaliteyi artıracak yollar açılmış olacaktır. Yeni işçiler titizlikle seçilmeli ve işçi sayısına ilave yapmaktan çok üretkenliği artırmak yolunda çalışmalar yapılmalıdır. Örgüt, çalışanlarına yol vermekten kaçınmalı, onları daimi olarak eğitmeli ve yeni fonksiyonlara yönlendirmelidir(Özel, 1994).Örgütün çalışanlara bakışı kendisiyle beraber onları da yükseltmek ve mutlu etmek yönünde olmalıdır. Sadece işletme çıkarlarını düşünerek, çalışanlarını göz ardı eden işletmeler uzun dönemde kalıcılıklarını sürdüremeyebilirler. Bu durumda çalışanlarına katkı sağlayarak onların da örgüte bağlılıklarını gerçekleştirmek için adımlar atmak daha verimli sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

2.3.3. Örgütün İnsan Kaynakları Politikaları

Örgütlerdeki İnsan Kaynakları uygulamalarında ilk önce vurgulanan konu 3D yaklaşımıdır. Doğru iş, Doğru zaman ve Doğru yer 3D'yi teşkil etmektedir. Bu doğruların doğruluğu ve yerine oturması nispetinde insandan en yüksek derecede verim elde edilecektir. Kaynak olarak insan, işletmelerin en değerli varlığıdır. İnsan kaynakları politikaları/yönetimi de bu değerli varlığın en verimli kullanılmasıyla beraber, gereksinimlerinin de karşılanmasını öngörmektedir. Bunun içindir ki insan kaynakları yönetimi örgüt içerisinde öncelikle kadroların oluşturulması, personelin eğitilmesi, gelişimi, motivasyonu, performans artırımı, sağlık ve güvenlik gibi konularda çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaları yaparken de örgütün bazı ilkelere bağlı kalması gerekmektedir. Bunlar;

- Verimlilik İlkesi,
- İnsancıl Davranış İlkesi,
- Eşitlik İlkesi,

- Güvence İlkesi,
- Açıklık İlkesi
- Gizlilik İlkesidir.

Örgüt bu ilkeleri yerine getirirken iç ve dış müşteri odaklı olmalı, üst yönetimin desteğiyle tam katılımı ortak bir zeminde buluşturmalı ve biz anlayışını örgüte yerleştirmelidir (Sabuncuoğlu, 2000).

Yapılan araştırmalar İKY politikalarının sadece ücret politikası veya iş analizi olmadığını göstermektedir. Örgütlerdeki davranışsal öğelerin de İKY yapılanmasında önemli olduğu özellikle vurgulanmaktadır. Yapılan bir araştırma da çalışanların memnuniyetini etkileyen birçok faktörü göz önüne sermektedir. İnsan kaynakları sorumlularının yerinde ve zamanında doğru karar vermesi, örgütsel açıdan getirileri yüksek seviyelerde çalışan/yönetici/müşteri memnuniyetini ortaya çıkaracaktır. İKY politikalarının benimsenmesi sonucunda, işinin başında olan herkesin o işi ona uygun gören örgüte bağlılığının artmasını sağlayacaktır. Bu sadece işe yerleştirme konusu için bir örnektir. Diğer insan kaynakları uygulamaları da bu şekilde düşünülebilir.

2.3.4. Örgütün Yönetim Tarzı

Yöneticilerin örgütlerde uyguladıkları yönetim biçimi örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktördür. Örgütün yönetimini elinde tutan bireylerin misyonu; düşüncelerini ortaya koyarak bu doğrultuda uygulamaya geçmek, astlarına yeni felsefesini anlatıp geliştirmek ve bunu işletmenin tamamına yaymaktır. Her yöneticinin çalışanlarına karşı tutum ve davranışları farklı olabilir fakat yukarıdaki amaçlara ulaşabilmek ve etkin olabilmek için yönetici aşağıdaki davranışları gerçekleştirmelidir (Zinober, 1999).

1. Bir misyon ve amaç oluşturmak,
2. Uygulamadaki hedeflere odaklanan faaliyetleri sürdürmek,
3. Güvenilirlik ve dürüstlüğü en üst düzeye çıkarmaya çalışmak,
4. Risk almaya istekli olmak,
5. Kararlı olmak,
6. Yetenekli bir takım oluşturmak,
7. Konuşma, dinleme ve öğrenme özelliklerini geliştirmek,
8. İnsanlarla doğrudan ilişki kurmak,
9. Hedeflere meydan okumak,
10. Liderliği sevmek ve yaşamak

Başarılı takımlarda ve organizasyonlarda insanlar büyüme ve gelişmeye yol açacak şekilde paylaşımcı olurlar. Yöneticiler işletmeleri için büyümeyi amaç olarak seçtiklerinde astlarını geliştirmek ve onları yeniliklerden haberdar etmek zorundadırlar. Yöneticilerin temel endişesi; insanların gerçek düşüncelerini cesaretle söyleyebilecekleri bir atmosfer yaratmaktır.

İzleyicilerin öncelikli düşünceleri ise; gerçek düşüncelerini yöneticilerine söyleyebilecekleri atmosferin yaratılmasıdır. Çalışanların ilişkilerini, beklentilerini anlamak ve bunlara cevap verebilmek için tek bir formül söz konusu değildir. Bu konuda yöneticilere aşağıdaki tavsiyeler önerilmektedir(Pollack, 1996).

1. Daha etkili haberleşme,
2. Başarısızlık ile ilgilenmenin doğru yolunu bulmak,
3. Problemlili personel ile ilgilenmek ve onları anlamak,
4. Eleştiriden pozitif yönde yararlanmak,
5. Dürüstlük,
6. İyimserlik,
7. Sonuç alabilirlik,
8. Gergin olduklarında hoşla gitmeyen veya negatif düşüncelerini söylemekten sakınmak,
9. Davranış veya performans açısından insanları objektif olarak ayırmak,
10. Verilen sözleri tutmak,
11. Ödüllendirmeyi sıkça kullanmak

Liderlerin etkinliği; grubun mutluluğu konusunda üstleneceği sorumluluğa bağlıdır. Çünkü etkin liderler aynı zamanda kararların çoğunun temsilcisi konumundadırlar ve karar verirken konsensüs sağlamak zorundadırlar. Bunun temel nedeni; kararların pahalı olması ve zaman almasıdır. Bundan dolayı iyi yöneticilerin hedef ve fikirlerini astlarına dikte ettirmek yerine onlarla paylaştıkları; ancak kötü yöneticilerin astlarıyla sınırlı haberleştikleri, kendi hedeflerini şirketin hedefleriyle genellikle uyumlaştıramadıkları bilinmektedir. Bu hususları sağlayabilmek için liderler karizmatiklik, sakinlik ve analitiklik, güvenilirlik, işbirlikçilik, birleştiricilik, hayal ve vizyon sahibi olmak gibi özelliklere de sahip olmalıdırlar(Wilson, 1996).

2.3.5. Örgüt Dışı Faktörler

Günümüzde örgütler sadece kendi içlerinde meydana gelen uygulamalara bağlı değişimlerle karşılaşmamaktadırlar. Örgütün bulunduğu toplumun değerlerinden, devletin yasaları, krizler ve sendikalara varıncaya kadar olan sosyal-politik-ekonomik durumlar örgütsel bağlılığı etkileyen dış faktörleri oluşturmaktadırlar. Bütün örgütler iç çevreleriyle irtibat halinde oldukları gibi, dış çevresiyle de iletişim ve etkileşim içinde olmak durumundadırlar. Birçok faktörden oluşan örgütün dış çevresi içinde belki de en önemlisi, örgütün bulunduğu toplumun değerlerine bağlı olarak, çalışanların, örgütü yönetenlerin ve/veya örgütü denetleyenlerin sahip oldukları değerlerin toplumdan topluma veya kültürden kültüre değişim göstermesidir.

İşletme ile ilgili tüm olgu ve kavramlar gibi örgütsel bağlılığın bir özelliği de örgüt dışı faktörlerden etkilenmesidir.

Genellikle çalışanlar kendi iş koşullarını çevresel koşullarla karşılaştırırlar ve iş koşullarının çevresel koşullardan daha iyi olduğu düşüncesine ulaştıklarında kendilerini daha iyi hissederler. Endüstriyel psikoloji alanında, dışsal değişkenlerle işteki mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalarda üç çeşit bağlantı saptanmıştır(Lion, 1990):

1. Adaptasyon: Adaptasyon yaklaşımı, günlük yaşamlarında mutlu olamayan kişilerin iş yerinde de mutlu olamayacaklarına ilişkin varsayım geliştirmiştir.
2. Dağılma: Dağılma yaklaşımı da, günlük yaşamla ilgili bir dışsal değişkenden duyulan memnuniyetin diğer faktörlerde de mutluluğa yol açacağını ileri sürmektedir.
3. Bölünme: Bölünme yaklaşımı ise, biraz adaptasyon biraz da dağılma yaklaşımlarının insanların hayatında oynadığı rolü ele almaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen dış çevrenin çeşitli şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak genel olarak; sosyo-kültürel çevre, ekonomik çevre, hukuki çevre, politik çevre, teknolojik çevre ve tabii çevreden söz edilebilir.

2.4. Örgütsel Bağlılık ile İşyerinde Mizah, Eğlence ve Kutlama Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve hedeflerini benimseme ve bu amaç ve hedeflere güçlü bir inanç duyma, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için çaba sarfetme, örgütün üyesi olarak kalabilmeyi arzulama(Robbins, Judge, & Erdem, 2012)olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımına baktığımızda iş yerinde var olan mizah unsurlarının özellikle “örgütün üyesi olarak kalabilmeyi arzulamak” boyutunda pozitif olarak etkisi olduğu düşünülmektedir.

Çalışanları örgüte bağlayan önemli unsurlardan bir tanesi de arkadaşlık ilişkileridir. Mizah ve eğlence unsurları bireylerin arasındaki iletişimi kolaylaştırır ve güçlendirir. Örgüt içinde yapılan kutlamalar da çalışanların bir araya gelmeleri ve aralarında iletişim kurmaları açısından oldukça önemlidir. Gülünecek ortak değerlerin olması; kişilerin birlikteliğini, samimiyetini ve dostluk duygularını pekiştirir(Olsson H., 2002). Çalışanın özgüvenini artırır.

Mizah ve eğlence unsurları, kültürleri, yetenekleri, eğitim düzeyleri, yaşam tarzları farklı olan çalışanları ortak bir noktada birleştirebilmesi açısından da önemlidir.Zira, günümüzde çalışanlar arasında yaşanan çatışmaların sebepleri arasında; kişiler arasındaki fikir ayrılıkları, eğitim düzeyleri, rekabet, çıkar çatışmaları, işler arasındaki fonksiyonel bağlılıklar sayılabilir. İşte bu çatışmaların önüne geçebilmek için kişileri ortak noktada toplayabilen ve özellikle de iletişimi güçlendiren mizah ve eğlence unsurlarının kullanımının etkili olabileceği söylenebilir. Bunun kanıtı olarak da son zamanlarda kişilerin yaşadıkları çatışmaların etkilerinin azaltılmasında mizah ve eğlence unsurlarının faydaları üzerine yapılan çalışmaların artması gösterilebilir(Aydın, 2005).

İnsanlar iletişim kurarken, özellikle kızgınlık, kırgınlık, öfke, uyarı gibi olumsuz düşüncelerini ifade ederken mizahi unsurları kullanırlarsa, iletişim kurdukları kişinin kırılmasının ve incinmesinin önüne geçmiş olurlar.

Aynı şekilde örgütsel sorunlar belirlenirken de mizahi unsurların kullanılması ve eğlenceli bir ortamın oluşturulması hem sorunların ortaya konulmasını kolaylaştırır hem de çözüm sürecini hızlandırabilir. Mizahi unsurlar ve eğlenceli ortamlar sorunların iyi taraflarına dikkat çekmeyi sağlar.

Özellikle takım ve grup çalışmalarında mizahi unsurların kullanımı ve eğlenceli ortamların sağlanması çalışanların motivasyonlarının artmasını, grup/takım üyelerinin arasındaki iletişim ve arkadaşlık bağlarının güçlenmesini, ortaya çıkabilecek olası çatışmaların önüne geçilebilmesini ve üyelerin gruba aynı zamanda örgüte bağlılıklarının artmasını sağlayıcı etki oluşturur(Aydın, 2005).

İş yerinde iş görenlerin başarılarını, özel günlerini ve Ulusal bayramlar, yıldönümleri vb. etkinlikleri kutlamak için yapılan partiler, yönetici ve iş görenlerin sosyal bir ortamda bir araya gelmesini ve onların arasındaki iletişimin güçlenmesini sağlar. İş yerinde çalışanların sürekli olarak çalışmaları bir süre sonra işlerinin monotonlaşmasına ve sıkılmalarına sebep olabilir. Ara sıra yapılacak kutlamalar, özellikle çalışanların başarılarının takdir edilmesi için verilen partiler motivasyonun sağlanması, diğer çalışanların özendirilmesi ve örgütsel bağlılık düzeyinin artması açısından önemlidir.

3. ARAŞIRMA VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel bağlılık ile iş yerinde kullanılan mizah / eğlence unsurları ve kutlamalararasındapozitif bir ilişkinin varolduğu ve mizah/eğlence unsurları ve kutlamaların örgütsel bağlılığı artırdığı düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada, iş yerinde kullanılan mizah ve eğlence unsurlarının örgütsel bağlılıkla olan ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye’de merkezi ofisi İstanbul’da olan lojistik sektöründe görev yapan 140 alt ve üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket katılımcıların işyerinde eğlence düzeylerini belirlemeye yönelik ve işe bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik likert ölçekten oluşmaktadır.

İşyerinde eğlence ölçeğinin geliştirilmesinde McDowell’in (2005) “Fun at work” başlıklı araştırmasından faydalanılmıştır. Geliştirilen ölçek için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır.

3.4. Ölçüm Aracının Geçerlilik ve Güvenirliliği

İşyerinde eğlence ölçeğindeki 10 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenirliliği $\alpha=0.895$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır.

Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan test sonucunda ($KMO=0.879>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %66.55 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre iş yerinde eğlence ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır.

Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 1: İşyerinde Eğlence Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Genel olarak eğlence (Özdeğer=5.317)	1. İşyerim çalışmak için eğlenceli ve mizahın olduğu bir yer	0,881	38,917	0,902
	2. Bağlı olduğum amirler mizaha ve eğlenceye değer veriyorlar	0,839		
	3. Şirketimde eğlenceli bir atmosfer var	0,823		
	4. İşyerimde pek çok kişi eğleniyor ve mizaha önem veriyor	0,798		
	5. Şirketimin genel işyeri iklimi/havası eğlenceli	0,673		
	6. Bağlı olduğum amirim işyerinde eğlenceyi ve mizahı teşvik ediyor	0,608		
İşyerinde Kutlama (Özdeğer=1.338)	1. İşyeri tarafından yiyecek/içecek sağlanır.	0,767	27,633	0,774
	2. İşyerinde ofis partileri yapılır	0,756		
	3. Başarıların takdir edilmesi için parti verilir	0,732		
	4. Tatillerde veya diğer özel zamanlarda kutlama yapılır	0,657		
Toplam Varyans %66.55				

Birinci faktörde yer alan maddeler “Genel olarak eğlence ve mizah” olarak ele alınmıştır. Genel olarak eğlence/mizah faktörünü oluşturan 6 maddenin güvenirligi alpha= 0.902 olarak, açıklanan varyans değeri %38.917 olarak saptanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler “İşyerinde Kutlama” olarak ele alınmıştır. İşyerinde Kutlamafaktörünü oluşturan 4 maddenin güvenirligi alpha= 0.774 olarak, açıklanan varyans değeri %27.633 olarak saptanmıştır.

İşe bağlılık ölçeği araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak oluşturulmuştur. İşe bağlılık ölçeği için güvenirlilik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin genel güvenirligi alpha=0.991 olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlyıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.895>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %61.28; özdeğeri 4,993 olan tek faktör altında toplanmıştır.

Güvenirliliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre işe bağlılık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 2: İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Yükleri

Maddeler	Faktör yükü
1. Yaptığım işi anlam dolu ve amaca uygun buluyorum.	,879
2. İşimde kendimi güçlü ve zinde hissediyorum	,852
3. İşim konusunda hevesliyim	,846
4. Çalışırken etrafımda olan herşeyi unutuyorum	,823
5. Sabahları uyandıgımda, işe gitme isteğim oluyor	,812
6. Yoğun bir şekilde çalıştıgımda kendimi mutlu hissediyorum	,762
7. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum	,720
8. İşime kendimi tamamen veriyorum	,501

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticiler cinsiyet değişkenine göre 38'i (%27,1) bayan, 102'si (%72,9) erkek olarak dağılmaktadır.

Yöneticiler kurumda çalışma süresi değişkenine göre 19'u (%13,6) 1-5 yıl, 19'u (%13,6) 6-10 yıl, 60'ı (%42,9) 11-15 yıl, 42'si (%30,0) 15 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Bayan	38	27,1
	Erkek	102	72,9
	Toplam	140	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 Yıl	19	13,6
	6-10 Yıl	19	13,6
	11-15 Yıl	60	42,9
	15 Yıl üstü	42	30,0
	Toplam	140	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	108	77,1
	Lisansüstü	32	22,9
	Toplam	140	100,0

Yöneticiler eğitim düzeyi değişkenine göre 108'i (%77,1) lisans, 32'si (%22,9) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin iş yerinde eğlence algıları ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki belirlemeye yönelik analizler aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: İşyerinde Eğlence ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

	Ortalama	Standart Sapma	Genel Olarak Eğlence	İşyerinde Kutlama	İşe Bağlılık
Genel Olarak Eğlence/Mizah	2,643	0,705	1,000		
İşyerinde Kutlama	2,883	0,835	0,615**	1,000	
İşe Bağlılık	2,308	0,557	0,429**	0,372**	1,000

Yöneticilerin “genel olarak eğlence ve mizah” algısı orta ($2,643 \pm 0,705$); “işyerinde kutlama” algısı orta ($2,883 \pm 0,835$); “işe bağlılık” düzeyi zayıf ($2,308 \pm 0,557$) olarak saptanmıştır.

İşyerinde Kutlama ile genel olarak eğlence ve mizah arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.615$; $p=0,000<0.05$). Buna göre işyerinde kutlama arttıkça genel olarak eğlence/mizah artmaktadır.

İşe Bağlılık ile genel olarak mizah ve eğlence arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.429$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel olarak eğlence ve mizah arttıkça işe bağlılık artmaktadır.

İşe Bağlılık ile işyerinde kutlama arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0.372$; $p=0,000<0.05$). Buna göre işyerinde kutlama arttıkça işe bağlılık artmaktadır.

Tablo 5: İşyerinde Eğlencenin İşe Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşe Bağlılık	Sabit	1,300	7,389	0,000	17,456	0,000	0,191
	Genel Olarak Eğlence/Mizah	0,254	3,332	0,001			
	İşyerinde Kutlama	0,116	1,801	0,074			

Genel olarak eğlence/mizah, işyerinde kutlama ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=17,456$; $p=0,000<0.05$). İşe bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak genel olarak eğlence ve mizah, işyerinde kutlama değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,191$). Çalışanların genel olarak eğlence ve mizah düzeyi işe bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,254$). Çalışanların işyerinde kutlama düzeyi işe bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0.074>0.05$).

5. SONUÇ

Lojistik sektöründe görev yapan alt ve üst düzey yöneticiler üzerinde yapılan bu araştırmada, örgütsel bağlılık ile iş yerinde kullanılan mizah / eğlence unsurları ve kutlamalar arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu ilişkilerin incelenmesi için faktör analizi, tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma), Pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda; işyerinde kutlama arttıkça genel olarak eğlence/mizahın arttığı, eğlence ve mizah arttıkça örgüte bağlılığın arttığı ve işyerinde kutlama arttıkça örgüte bağlılığın arttığı saptanmıştır. Çalışanların genel olarak eğlence ve mizah düzeyinin işe bağlılık düzeyini arttırdığı, kutlama düzeyinin ise örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği tespit edilmiştir.

Mizah tüm ortamlarda bütün kapıları açabilecek bir özelliğe sahiptir. En ciddi ortamlarda, en öfkeli durumlarda bile, dikkatle ve özenle yapılmış bir espri insanların içindeki iyi duyguların ortaya çıkmasını sağlar. Espri olarak verilen bir mesaj ciddi olarak verilen bir mesajdan daha iyi etki yapar. Eğlencenin ve gülümsemenin insanları biraya getiren bir özelliği vardır. Yönetim denilince kişilerin ilk aklına gelen "ciddiyet ve disiplin"dir. Ancak günümüzün değişen şartları ve entelektüel sermayenin son derece önem kazanması yönetim tarzlarının da değişmesini gerekli kılmıştır. Bunun bilincinde olan yöneticiler çalışanlarının beklentilerine cevap verebilmek, onların örgüte olan bağlılıklarını sağlamak için birtakım girişimlerde bulunmaktadır ancak yine de otoriteyi sağlamak adına işyerinde eğlence ve mizah unsurlarına çok fazla yer vermemektedirler. İnsan yaşamının her anında olan mizah ve eğlencenin iş hayatında da kendine yer edinmesi bu noktada önemlidir. Mizah ve eğlence yaratıcılığı, verimliliği, iletişimi sağlamada etkilidir. Örgüt içerisinde yaşanan ve işten ayrılmalarla ya da çatışmalarla sonuçlanan birçok soruna mizahi unsurlarla yaklaşmak çözüm sürecini hızlandırır ve kolaylaştırır.

Mizahi ortamlar egoların ortadan kalkmasını sağladığı için olaylara daha pozitif bir bakış açısıyla bakmayı sağlar. Aynı esprilere beraber gülen, mizah anlayışı benzer olan insanlar arasında daha güçlü bağlar oluşur. Özellikle grup ve takım çalışmalarında bunun etkisi büyük olacaktır.

Özetle, mizahın, eğlencenin ve şakanın egemen olduğu iş ortamlarında, yöneticiler pozitif tutum ve davranışlar sergilemekte ya da olaylara pozitif tepkiler verebilmektedirler. Yapılan bu araştırmalar iş hayatını da etkilemektedir. Bazı işletmelerde, gerçekleştirilen pozitif kültürün, işyerinde sosyal aktivitelerin, eğlencenin ve mizahın birer uygulama olarak ön plana çıkmadığı görülmektedir. Bu noktada, işletmelerde yönetici seçimlerinin bu yönde yapılması ve kurumun kültürüne uygun bir yönetici profili oluşturulması, özellikle kurumsal firmalarda, pozitif duyarlılığı yüksek, büyük bir ailenin parçasıymış gibi davranan, çok çalışan, ancak keyifle çalışan yöneticiler tercih edilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Eğlence ve mizahi unsurların hâkim olduğu iş ortamlarında motivasyonun yüksek, çalışanların arasındaki iletişimin güçlü ve buna bağlı olarak da örgütsel bağlılığın yüksek olacağı söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Aydın, A. (2005). Hemşirelik ve Mizah. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi , 1-5.
- Başaran, İ. (1982). Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, s.s.112.
- Bhaerman, S. (1999). Laughter and Mental Flexibility. http://aath.org/art_bhaerman01.html adresinden alınmıştır.
- Dünya Gazetesi. (2009). 06 15, 2013 tarihinde Datassist: <http://www.datassist.com.tr/blog/109-zeka-urunu-mizah-iletisimi-yuksek-ve-yaratıcı-isyeri> adresinden alındı
- Dünya Gazetesi. (2009, 12 14). Zeka ürünü mizah=iletişimi yüksek ve yaratıcı işyeri. 12 29, 2013 tarihinde Dünya: <http://www.dunya.com/zeka-urunu-mizah-iletisimi-yuksek-ve-yaratıcı-isyeri-71337h.htm> adresinden alındı.
- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta asım Yayım Dağıtım A.Ş.s.s.78
- Fitz-Enz, J., & Şen, G. (1999). Büyük Kuruluşlar Ğnsanı Nasıl Deęerlendiriyor. İstanbul: Sabah Kitapları,s.s.30-64.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1989). Organizational Behaviour, Second Ed. USA: Mifflin Co. s.s.611-620.
- Henry L., T., & Neal P., M. (2003). The Fundamentals of Organizational Behavior. USA: Blackwell Publishing.s.s.48
- Jun, J., & Huang, X. (2006). How To Motivate Older Employees To Excel? The Impact of Commitment on Older Employees' Performance in the Hospitality Industry. International Journal of Hospitality Management , 341.
- Kacmar, M., & v.d. (1999). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Comparison Of Two Scales. Educational & Psychological Measurment , Vol 59, Issue 6 , 978.
- Kaynak, T. v. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No. 276,ss.28.
- Kişisel Gelişim Merkezi. (2013). Esprinin dozunu abartmayın. 06 15, 2013 tarihinde Kigem: <http://www.kigem.com/esprinin-dozunu-abartmayin.html> adresinden alındı
- Lion, K. (1990). Non-Work Factor On Job Satisfaction Revisited. Human Relations, Vol.43, Number:1 , 77.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.s.s.130
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1984). Situational Humor Response Questionnaire:Quantitative measure of sense of humor. Journal of Personality and Social Psychology, 47, 145-155.
- McDowell, T., 2005. Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. Dissertation Abstracts International, ss.65-97.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). Organizational Behavior. United States: The Dryden Press.
- Okay, T. (2013, Ocak 24). İşyerinde Mizah. 06 15, 2013 tarihinde Türker Okay: <http://turkerokay.com/2013/01/24/isyerinde-mizah/> adresinden alındı
- Olsson H. (2002). The essence of humour and its effects and functions: a qualitative study. Journal of Nursing Management , 21-26.
- Özel, M. (1994). Küresel Rekabet. İstanbul: İz Yayıncılık, s.s.48-49.
- Pollack, T. (1996). A Personal File of Stimulating Ideas, Little-Known Facts and Daily Problem Solvers. Supervision, Vol:57, Iss:6 , 25.
- Robbins, S., Judge, T., & Erdem, İ. (2012). Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Yayıncılık.s.s.464.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi, s.s.2-22.
- Sargut, A. (2001). Kùltürler Arası Farklılaşma ve Yönetim. Ankara: İmge Yayınları, s.s.97.
- Sultanoff, S. (2001). Levity defies gravity: Using humor in crisis situations. AATH. http://www.aath.org/art_sultanoff02.html. adresinden alınmıştır

Şimşek, Ş., & v.d. (2000). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış. Ankara: Nobel Basım Yayım ve Dağıtım s.s.116.

Turan, S. (2005). Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari Ve Kültürel Değerler. Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 181-202.

Ulloth, J. (2002). The benefits of humor in nursing education. Journal of Nursing Education , 476-480.

Urquhart, J. (2013). Creating a Fun Workplace... 13 Ways to Have Fun at Work! 06 15, 2013 tarihinde www.idoinspire.com/creating-a-fun-workplace adresinden alındı

Waybright, L. J., & Rickman, C. (2006). Humor It Works. Virginia: West Virginia University.

Wilson, H. (1996). The Compasses of Strategic Leadership. Credit Union Management, Vol:19, Iss:4 , 16.

Yurdakul, S. (2007). İş Ortamını Eğlenceli Olmaktan Çıkaran 10 Neden . 06 15, 2013 tarihinde [ikedaconsulting.com](http://www.ikedaconsulting.com):

http://www.ikedaconsulting.com/documents/Is_Ortamini_Eglenceli_Olmaktan_Cikaran_10_Neden.pdf adresinden alındı

Zinober, J. (1999). Your Leadership Report Card-How do You Stock Up? Lau Practice Management, Vol:22, Iss: 7 , 32-37.