



İŞ YERİNDE MİZAH VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Orhan ADIGÜZEL, Doç. Dr.

orhanadiguzel@gmail.com, Süleyman Demirel Ün.

Adeviye ERDOĞAN, Öğr. Grv.

adeviyeerdogan@sdu.edu.tr, Süleyman Demirel Ün.

Sercan EDİNSEL, Doktora Öğr.

sedinsel@gmail.com, Süleyman Demirel Ün.

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, iş gören 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. İş görenlerin kaybı, örgüte büyük zararlar verebilir. Bu zararı önleyebilmek ve ortadan kaldırmak için "Çalışanlara nasıl eğlenceli bir ortam sağlanı" 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 belirlemeye yönelik likert ölçekten oluşmaktadır. İşyerinde mizah ve eğlence ölçeğinin geliştirilmesinde Mc Dowell'in (2005) "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 mizah ve eğlence unsurlarının önemini ortaya çıkarması açısından iş dünyasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Mizah ve Eğlence Unsurları, Örgütsel Bağlılık.

THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMOR IN THE WORK AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

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 employees". At this point creating a comfortable atmosphere is important. Lack use of humor because of becoming serious and authoritarian, may cause employees to feel stress 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. Mc Dowell's (2005) "Fun at Work" titled research is used for to develop the scale. It is found that the general humor of the managers is moderate, celebration at work is moderate and organizational commitment is weak. This study aims at to contribute the business world with revealing the elements of humor which increases the motivation of the employees.

Keywords: Elements of Humor in Work, Organizational Commitment

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 artırılmasının ve kutlama etkinlikleri düzenlemenin en önemli yanı moralin artırılmasında büyük öneme sahip olmasıdır. Bir diğer önemi ise iş görene 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).

1.2. Mizah ve Eğlencenin Yararları

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 çözümünde duygusal davranmayıp analitik düşünmeyi bu sayede de daha kalıcı çözüm yolları bulmayı sağlar. Yenilikçi ve dönüşümcü olmamıza olanak tanır. Mizahi unsurlar sayesinde olaylara ve kendi davranışlarımıza özne 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; Yurdakul, 2007; Urquhart, 2013).

1.3. 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 espri 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 espri 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 espri yapılmaması gerekmektedir.
- Şaka yaparken şakanın altında yatan mesaj iyice düşünülmelidir.
- Hitap edilen kişi iyi bilinmelidir ki buna göre dozu ayarlanabilir. Yapılan espriyi kişinin kaldırıp kaldırmayacağı değerlendirilebilir.
- Ciddi ve tartışmalı konularda espri yapılmamalıdır. Örneğin ölüm, fiziksel engeller olabilir.
- Siyasetle ilgili espri yapılırken çok dikkat edilmelidir. Bu konuda espri yapılırken muhatap olunan kişiler iyi bilinmelidir.
- Şüpheye düşülen konularda şaka ve espri yapmayın. Şakanın anlaşılıp anlaşılmayacağından emin olunmadığı durumlarda yapılmamalıdır.

II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgüte bağlılıkta, bir çalışan kendini belirli bir örgüt 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.
2. Zorunlu bağlılık, bir örgütte kalmanın algılanan ekonomik değeridir.
3. Minnet bağlılığı, ahlaki ya da etik nedenlerden dolayı bir örgütte kalma zorunluluğudur. Örgütsel bağlılık, bir organizasyon için sadece sadakat değildir. Örgütsel faktörlerle ilgili ve örgütsel sorunların çözülmesi yoluyla onlara başarı ve huzurunu devam ettirmeyi amaçlayan bir süreçtir (Northcraft & Neale, 1990; Luthans, 1995; Eren, 2001).

II.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.

II.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılığın, örgüte sadakat ve amaçlar doğrultusunda çalışmayı içermesi onu önemli kılmaktadır. 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 (Kaynak, 1998; Griffin & Moorhead, 1989; Kacmar & v.d., 1999). Örgütsel bağlılık bu kavramları, bireysel ve örgütsel açıdan yönlendirmektedir. İşletmelerde yönetimin en önemli hedeflerinden birisi, ileri düzeyde motive olmuş iş görenlerle etkili bir organizasyon oluşturmaktır. Bu da örgütsel bağlılığı yüksek olan iş görenlerle sağlanabilir (Şimşek & v.d., 2000; Iun & Huang, 2006).

II.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 bulundukları örgütü terk etmeyecek şekilde hareket etmelerini sağlamakla beraber örgütü ve örgütün uygulamalarını benimsemelerini sağlamalıdır. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden öncelikle örgütün değerleri incelenmelidir.

II.3.1. Örgütün Değerleri

Örgütsel değerler, örgütün temel amaçlarını ve ideallerini yansıtmaktadırlar. Değerler iş görenlerin eylemlerini nitelendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Değerler bu anlamda normlardan daha geniş ve somuttur (Başaran, 1982; Fitz-Enz & Şen, 1999). Örgütte edinilen değerler önemlidir. Çünkü bu değerler örgütte yaşanırken öğrenilmekte ve örgütteki başarıyı doğrudan etkilemektedir (Sargut, 2001). Örgütün değerleri ile çalışanların değerlerinin uyumunun örgütsel bağlılığa etkisi artış yönünde olacaktır.

II.3.2. Örgütün Çalışanlara Bakış Açısı

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). 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 sürdürmeyebilirler. Bu durumda çalışanlarına katkı sağlayarak onların da örgüte bağlılıklarını gerçekleştirmek için adımlar atmak daha verimli sonuçlar ortaya çıkaracaktır (Özel, 1994).

II.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. İnsan kaynakları yönetimi örgüt içerisinde öncelikle kadroların oluşturulması, personelin eğitilmesi, gelişimi, motivasyonu, performans artırımı, sağlık ve güvenlik gibi konularda çalışmalar yapmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000).

II.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 felsefelerini anlatıp geliştirmek ve bunu işletmenin tamamına yaymaktır (Zinober, 1999). Başarılı takımlarda ve organizasyonlarda insanlar büyüme ve gelişmeye yol açacak şekilde paylaşımcı olurlar (Pollack, 1996; Wilson, 1996).

II.3.5. Örgüt Dışı Faktörler

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 (Lion, 1990). 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.

II.4. Örgütsel Bağlılık ile İşyerinde Mizah, Eğlence ve Kutlama Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık; örgütün amaç ve hedeflerini benimseme ve bu amaç ve hedeflere ulaşabilmeyi arzulama (Robbins, Judge, & Erdem, 2012) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma baktığımızda iş yerinde var olan mizah unsurlarının özellikle "örgütün üyesi olarak kalabilmeyi arzulamak" boyutunda pozitif olarak etkisi olduğu düşünülmektedir. Çalışanların 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. Gülecek 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). 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.

III. ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

III.1. Araştırmanın Amacı

Örgütsel bağlılık ile iş yerinde kullanılan mizah / eğlence unsurları ve kutlamalar arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu 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.

III.2. Evren ve Örneklem

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

III.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 Mc Dowell’in (2005) “Fun at work” başlıklı araştırmasından faydalanılmıştır. Geliştirilen ölçek için güvenirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır.

III.4. Ölçüm Aracının Geçerlilik ve Güvenirliliği

İşyerinde eğlence ölçeğindeki 10 maddenin güvenirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenirliği $\alpha=0.895$ 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 güvenilirliği $\alpha = 0.902$ olarak, açıklanan varyans değeri %38.917 olarak saptanmıştır. İkinci faktörde yer alan maddeler "İşyerinde Kutlama" olarak ele alınmıştır. İşyerinde Kutlama faktörünü oluşturan 4 maddenin güvenilirliği $\alpha = 0.774$ olarak, açıklanan varyans değeri %27.633 olarak saptanmıştır.

İşe bağlılık ölçeği araştırmacı tarafından ilgili literatür taranarak oluşturulmuştur. İşe bağlılık ölçeği için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha = 0.991$ 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 ($KMO = 0.895 > 0.60$) 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. Güvenirliğine ilişkin bulunan α 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 her şeyi unutuyorum	,823
5. Sabahları uyandığımda, işe gitme isteğim oluyor	,812
6. Yoğun bir şekilde çalıştığımda kendimi mutlu hissediyorum	,762
7. Yaptığım iş ile gurur duyuyorum	,720
8. İşime kendimi tamamen veriyorum	,501

III.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.

III.6. Bulgular ve Yorumlar

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 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.

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 işe bağlılık arasındaki ilişki

	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	B	t	p	F	Model (p)	R ²
İşe Bağlılık	Sabit	1,300	7,389	0,000			
	Genel Olarak Eğlence/Mizah	0,254	3,332	0,001	17,456	0,000	0,191
	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 ($B=0,254$). Çalışanların işyerinde kutlama düzeyi işe bağlılık düzeyini etkilememektedir ($p=0,074>0,05$).

IV. 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, 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. Espirili 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 bulunmaktadırlar ancak yine de otoriteyi sağlamak adına bağlılıklarını sağlamak unsurlarına çok fazla yer vermemektedirler. İnsan yaşamının her anında olan mizah işyerinde eğlence ve mizah 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.

KAYNAKÇA

- 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-urun-u-mizah-iletisimi-yuksek-ve-yaratıcı-isyeri> adresinden alındı
- Dünya Gazetesi. (2009, 12 14). Zeka ürünü mizah=İletişimi yüksek ve yaratıcı işyeri. 12 29, 2013 tarihinde Dünya: <http://www.dunya.com/zeka-urun-u-mizah-iletisimi-yuksek-ve-yaratıcı-isyeri-71337h.htm> adresinden alındı.
- Eren, E. (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta asım Yayın Dağıtım A.Ş.s.s.78
- Fitz-Enz, J., & Şen, G. (1999). Büyük Kuruluşlar İnsan Nasıl Değerlendiriyor. 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-abartmayın.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). Kültürler 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 Yayımları ve Dağıtım s.s.116.
- Turan, S. (2005). Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri Ödri 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 [ikediconsulting.com: http://www.ikediconsulting.com/documents/Is_Ortamini_Eglenceli_Olmaktan_Cikaran_10_Neden.pdf](http://www.ikediconsulting.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.



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ