

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YENİ BİR YAKLAŞIM: BURÇLARA YÖNELİK TUTUMUN ÖLÇÜLMESİ*

Ömer Kürşad TÜFEKÇİ¹, Adeviye ERDOĞAN², Nezih TÜFEKÇİ³

ÖZET

Yapılan araştırmalarda, her geçen gün insan kaynakları yönetiminde yeni yaklaşımların ortaya çıktığını ve hep daha iyisini yapabilmek adına bir takım girişimlerde bulunulduğu görülmektedir. Bu çalışmada, insan kaynakları yönetiminde hali hazırda bazı firmalarda kullanılmakta olan henüz çok fazla yaygınlaşmamış olan bir yaklaşım olan insan kaynakları yönetiminde burçların kullanılması ele alınmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın amacı, insan kaynakları yöneticilerinin çalışanların burçlarına ve astrolojiye yönelik tutumlarının ölçülmesidir. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde bulunan insan kaynakları departmanlarında çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma grubu araştırmayı temsil edebilecek kişilerden seçilmiştir. Veri toplama yönteminde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Alan yazın incelendiğinde konu ile ilgili yerli ve yabancı bir çalışmanın daha önce yapılmamış olması çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularına göre insan kaynakları yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Araştırma sonuçlarının insan kaynakları yöneticilerine ve bu konu ile ilgili araştırma yapmak isteyenlere örnek olacağı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Burçlar, Astroloji, İnsan Kaynakları Yönetimi

A NEW APPROACH TO HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: MEASURING ATTITUDES TOWARDS ZODIAC

ABSTRACT

In the researches, it is seen that new approaches are emerging day by day in the human resource management and some attempts have been made in order to be able to do better. This study deals with the use of Zodiac in human resources management, an approach that has not yet become widespread, which is currently being used by some firms in human resource management. The aim of the study is to measure the attitudes of human resources managers towards the workers' signs and astrology. The universe of the research consists of people working in the human resources departments in Istanbul. The study group was selected from those who could represent the survey. Quantitative research method was used in data collection method. The field reveals the importance of studying whether the local and foreign studies related to the subject have not been done before. According to research findings, human resource managers' attitudes towards horoscopes and astrology were found high. It is evaluated that the results of the research will be an example to human resources managers and those who want to do research about this subject.

Key Words: Horoscope, Astrology, Human Resource Management

* Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ danışmanlığında Adeviye ERDOĞAN tarafından hazırlanan Doktora tezinden üretilmiştir.

¹ Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, omertufekci@sdu.edu.tr

² Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, adeviyeerdogan@sdu.edu.tr

³ Yrd.Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, nezihatufekci@sdu.edu.tr

GİRİŞ

Bugün, kendisi ile barış içinde olan, iş ve görevleri bir bütün olarak ele alan, başarı odaklı, kişisel gelişimine düşkün, iş bitirebilecek inisiyatifi alabilen, iletişime açık, yapıcı ve uyumlu, kısacası işi ve konumu ne olursa olsun işinin lideri elemanlara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Bir anlamda teknik yeteneklerin yanında bireysel kişilik özellikleri ve yüksek başarı güdüsü giderek önem kazanmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi yaklaşımı da, işe alım sürecinden emekliliğe ve sonrasına kadar insana odaklanan, onun; mutlu, uyumlu bir çalışan olması ve başarı güdüsünü geliştirmesine yönelerek hem bireyin kendi kişisel amaçlarına ulaşmasına hem de kurumun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmaktadır.

Günümüzde uygulanan insan kaynakları yönetimi uygulamalarına bakıldığında birçok teknik ve prosedürün uygulandığı görülebilir. Ancak bu uygulamalara rağmen arzu edilen noktaya gelinememektedir. İnsan kaynakları yönetiminde başarılı olmak artık bilinen teknik ve uygulamaların aşılmasını gerektirmektedir. Özellikle sosyal etkileşimdeki yetersizlikler, çalışanların kendi öz kişiliklerini sergileyememesi, iç barışlarının bozulması, sosyal desteklerden giderek uzaklaşmaları, içinde yer aldıkları örgüt kültürüne yabancı kalmaları gibi sorunlar, günümüz çalışanı ve insanının en temel ve insani sorunlarından.

İş görenlerin işte geçirdiği sürenin çok fazla olduğu düşünüldüğünde bahsedilen sorunlar göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Gün içerisinde bireyler iş arkadaşlarını ailelerinden, eşlerinden ve çocuklarından bile daha fazla görmektedir. Türkiye ortalamasına bakıldığında, bir kişi yılda bin sekiz yüz yetmiş yedi saatini iş yerinde geçirmektedir. Günde ortalama 8 ila 10 saati çalışarak, ortalama 8 saat uyuyarak geçirildiği düşünülürse, geriye sadece 6 saat kalmaktadır. Bu durumda günde yaklaşık 10 saatin birlikte geçirildiği çalışanların birbirlerini çok iyi tanımaları ve birbirlerini iyi anlamaları gerekmektedir (Baltaş, 2009).

İş görenler için bu kadar önemli olan bu durum, insan kaynakları yöneticilerinin, insan kaynakları yönetim süreçlerinde iş görenlerden beklentilerini de değiştirmeye başlamıştır. “Doğru işe- doğru insan” anlayışıyla teknik ve somut özelliklerin yanında iş görenlerin tutum, tavır ve davranışları, şirketle ve şirket değerleriyle olan uyumları, şirket stratejilerinde uzun dönemde yer alıp alamayacakları, enerjileri, yenilikçi ve gelişmeye açık olmaları, takımın parçası olup olamayacakları da önemli hale gelmiştir. Bunlarla birlikte son yıllarda bazı şirketlerde insan kaynakları yönetim süreçlerinde kişilik özelliklerinin bir parçası olduğu düşünülen kişilerin burçlarına göre de hareket edildiği gözlemlenmiştir.

Nitekim, Arroyo (2009) çalışmasında, astrolojinin, modern insana evrensel prensipleri, bütünü ahengini ve yaşamın altında yatan düzenleri anlama olanağı sunduğunu ifade etmiştir. Bugün çok sayıda insan astrolojiye yönelmektedir. Çünkü astroloji, evrenin “tasarımcı gücünü” matematiksel bir çerçevede açığa çıkarmaktadır. Astroloji insan deneyimini ve eşsizliğini verimli ve bütüncül şekilde tarif etmek için zorunlu olan bir dildir. Akademik ve bilimsel kuruluşların çok azı astrolojiyi bu ihtiyaca yanıt olarak görmelerine rağmen, insanların büyük bir bölümü kendi deneyimlerini anlama ve dünyayı görme yolu olarak astrolojiye yönelmiştir (Arroyo, 2009). Yukarıda anlatılanlar ışığında akademik çevrelerde çok fazla itibar görmese de hâlihazırda uygulamada, insan kaynakları yöneticilerinin çalışanların burç özelliklerini İK yönetiminde dikkate aldıklarının gözlemlenmesi ve bu alanda yapılmış bilimsel bir çalışmaya rastlanmaması bu çalışmanın gerekli olduğu düşüncesini ortaya çıkarmıştır. Yani çalışmada esas olan astroloji ve burçların bir bilim olup olmadığının savunulması değildir. Mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Önemi

İşletmelerin en önemli kaynağı artık hammadde, makine, malzeme ya da enerji değildir. Günümüzde sosyal sermaye olarak nitelendirilen insan kaynağı işletmelerin en önemli kaynağı durumuna gelmiştir. Sadece bu güçlü kaynağı, yani insan kaynağını, doğru yerde, doğru zamanda ve doğru şekilde kullanabilen işletmeler rekabet şansı ve üstünlüğü elde etmekte başarılı olabilmektedirler.

İşletmelerde çalışan insan kaynağının potansiyel performansının ancak yarısının kullanılmakta olduğu bir gerçektir. İnsan kaynağının performansının tamamı doğru şekilde kullanılabilirdiği takdirde işletmelerin sahip oldukları işgücü sayısında ve maliyetinde neredeyse yüzde elli azalma olacak ya da kapasite iki katına çıkabilecek demektir.

İnsan kaynaklarına önem veren bilinçli işletmeler, ellerindeki entelektüel sermayelerini pozitif enerjiye dönüştürebileceklerdir. Bu işletmeler, gelişmeyi paranın değil, insanın sağladığını bilen işletmelerdir. İnsan kaynağı öncelikle işletme için gerekli olan bütün kaynakların neler olduğunu tespit eder, tedarik eder, bunların kimler tarafından nasıl kullanılacağını planlayarak diğer yönetim süreçlerini de yerine getirir (Sabuncuoğlu, 2013). Bu sebeple, insan kaynaklarına ve onun bilinçli yönetimine olan ihtiyaç her geçen gün daha çok artmaktadır. Çünkü işletmeyi kuran, yöneten, işleten, üreten ve üretileni tüketen, işletmeyi ayakta tutan insandır. Yani, işletme varlığını insana borçludur.

İnsanın bir kaynak olarak potansiyel anlamda ifade ettiği değerler bütünü ve bu bütünden beslenen örgüt hedefleri, dolayısıyla artan verimlilik düşüncesi İKY anlayışının temel dayanağını oluşturmaktadır. Bu temel

dayanak ise örgüt-insan ilişkiselliği içerisinde psiko-sosyal ve kültürel dinamiklerle sistemli biçimde örüntülenen bir yönetim anlayışını gerektirmektedir(Argon ve Eren, 2004).

Örgütlerde insanı yönetmekle görevlendirilen insan kaynakları yönetimi, küreselleşme ve rekabetin artması sonucunda hem bir akademik çalışma alanı olarak hem de işletmelerde bir fonksiyon olarak son yıllarda oldukça önem kazanmıştır. İnsan kaynakları yönetimine organizasyonlar tarafından duyulan ilgi, bu fonksiyonun stratejik önemini ortaya çıkarmaktadır (Wimbush, 2005). İnsan kaynakları yönetimi bugün, ekonomideki, teknolojideki, işgücü pazarlarındaki, demografik yapıdaki değişimlerden ve örgütte uygulanan tüm stratejilerden etkilenmektedir (Mathis ve Jackson, 2011).

Son yıllarda yapılan araştırmalarda (Pfeffer, 1994; Armstrong, 2008; Porter, 1985; Wernerfelt, 1984; Lado ve Wilson, 1994; Fitz-enz, 2000; Dyer ve Reeves, 1995; Collins ve Clark, 2003; Voorde vd., 2010) diğer üretim faktörlerinde yapılan iyileştirmelere karşın üretim faaliyetlerinde görülen verimlilikteki düşmenin en önemli nedeni olarak insan gücünün etkin kullanılmaması gösterilmektedir. Örgütlerde insan kaynağı, yönetilmesi en zor olan fakat iyi yönetildiğinde önemli bir rekabet aracı olabilecek bir faktördür (Voorde vd., 2010; Sun vd., 2007; Arthur, 1994). Dolayısıyla günümüzde insan önemli bir yatırım alanı olarak kabul edilmekte ve yönetimine büyük özen gösterilmektedir (Gürüz ve Gürel, 2009; Richardson ve Thompson, 1999; Pfeffer, 1994; D'Annunzio-Green vd., 2002).

"İnsan kaynakları örgüt için çalışan; bilgi, beceri ve yetenekleri ile örgüte katkı sağlayan kişiler olarak tanımlanacak olursa; işyerinde insanların yönetimi, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan kişilerin etkili bireysel katkılarını en iyi şekilde destekleyen ve bunu mümkün kılan planların ve yaklaşımların oluşturulmasıyla ilgilidir." (Çetin ve DinçÖzcan, 2014; Ünsalan ve Şimşeker, 2005).

Astroloji ve Burçlar

Astroloji ile iletişim kurulan hemen herkesin kişiliği ve temel karakteri saptanabilir, başkalarının ne düşündüğü, ne hissettiği ve nasıl davrandığı daha iyi anlaşılabilir. Aslında bu, diğer insanları da hayatı da daha ilginç hale getirebilmektedir. İnsanların karakterlerine ve kişilik farklarına göre daha hoşgörülü davranmaya iter (Rhee vd., 1995).

Linda Goodman'a göre; bir insanın burcu, o insan hakkında aşağı yukarı %80'e varan doğru bilgiler verir. Bu da hiç bilgi sahibi olmamaktan daha iyidir. Geriye kalan %20'lik yanılğı payı da çok önemlidir ve dikkate alınması gerekir. Ancak bir insanın burcu biliniyorsa, hakkında hiçbir şey bilinmeyen insanlara oranla o kişi hakkında çok şey bilindiği anlamına gelmektedir (Goodman, 2000).

İnsanlar doğum haritalarında ortaya çıkan işaretler sayesinde güçlü olan yanlarının ve yeteneklerinin farkına varabilirler. Bu durum onların karşılarına çıkan fırsatları değerlendirmelerine imkân tanır. Aynı zamanda doğum haritaları insanlara zayıf yönlerini görmelerini sağlayabilir ve zayıf yönleri sebebiyle maruz kalabilecekleri tehditlerden en az düzeyde etkilenmelerine olanak sağlar (Tedlock, 2001).

Yine diğer insanlarla olan ilişkilerde de doğum haritalarının karşılaştırılması yoluyla karşılaşılabilecek zorluklar ve bu zorlukların üstesinden nasıl gelineceği ortaya çıkmış olur. İnsanların hangi konularda birbirlerine destek olabilecekleri ortaya çıkar. Astrolojik kişilik bilgilerine sahip kişiler diğerlerine karşı daha anlayışlı davranabilirler. Bazı davranış ve tavırların bireylerin kendi yapılarında kökleşmiş olduğunun bilinmesi, kişiye karşı insanların daha hoşgörülü olmasını sağlar (Asımgil, 2013; Arroyo, 1978).

Zodyak, burçlar kuşağı olarak bilinir. Gezegenlerin yörüngelerini içerisinde bulduran, gökyüzündeki bir çemberdir. İçerisinde gezegenlerin de dönüp dolandığı, on beş dereceye yakın genişliği olan bir uzay kemeri olarak düşünülebilir. Zodyak, güneşin ekliptik olarak bilinen ve görünen yoludur. Zodyak, on iki kısımdır ve her biri otuzar derece aralıklarla toplamda üç yüz altmış dereceyi tamamlar. Bu on iki kısmın her biri Zodyak burçlarını oluşturur. Her Zodyak burcunun birbirlerinden farklı kendilerine özgü nitelikleri, özellikleri ve etki biçimleri vardır (Page, 2002).

Dünya'nın Güneş'in çevresindeki bir yıllık dönüşü sırasında Güneş, günde yaklaşık 1 derece ilerleyerek, Zodyak burçlarının her birinde bir ay kalır, bu esnada hem mevsimler oluşur hem de, bu esnada doğan kişilerin genel tabiatlarını ve karakterlerini de etkiler (Fichten ve Sunerton, 1983; Gauquelin, 1982).

Burçlar kuşağında olan diğer gezegenler de kendi tabiat ve özelliklerine ve içinde buldukları açların niteliğine uygun olarak hareket etmektedirler ve etkilerini içinde buldukları burçların özellikleriyle bütünleşmiş bir şekilde gösterirler ve hayata geçirirler (Seymour, 1990).

Güneş Zodyak'ta her gün yaklaşık 1 derece ilerler. Her bir burç 30 derece olduğuna göre, bu hareket her ay bir burç ilerlemesine sebep olur. 360 derece olan burçlar kuşağını 1 yılda kat eder. Bu şartlarda yılda 360 farklı karakter ortaya çıkmaktadır. Buna, Dünya'nın hareketlerinden kaynaklanan varyasyonları da eklediğimizde 131.760 adet farklı astrolojik portre ile karşı karşıya kalırız (Hakkı, 2014). Gezegenler ve bu gezegenlerin yaptıkları açılar da dikkate alındığında dünya üzerinde aynı karaktere sahip iki kişiyi bulmak imkânsızdır.

Güneş burcuna bakılarak bir kişi hakkında oldukça fazla şey öğrenilebilir (Fourie, 1984). Yükselen burç bilindiğinde ilave bilgiler de edinilebilir. Doğum anında gezegenlerin konumları da bilindiği takdirde kişi hakkında daha fazla bilgi sahibi olunabilir (Mayo vd., 1978; Veno ve Pamment, 1979). Doğum anında gezegenlerin yer aldığı evler de tespit edilirse daha da önemli bilgiler elde edilebilmektedir (Lo Iacono, 1989; Kanekar ve Mukherjee, 1972).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Araştırmada çalışanların burçlarına ait taşıdıkları özellikler hakkında farkındalık oluşturmaya ve insan kaynakları yönetimi aşamaları ile burçların ilişkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda diğer iş görenlerle ve yöneticilerle olan ilişkilerde onların kişilik özelliklerine göre nasıl davranılması gerektiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu bağlamda araştırmanın amaçları şu şekildedir:

- İnsan kaynakları yöneticilerinin çalışanların davranışlarında ve kişisel özelliklerinde burçların etkisine inanıp inanmadıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır.
- İnsan kaynakları yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutumları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden ise "tarama modeli" kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Çalışma evrenini İstanbul'da faaliyet gösteren insan kaynakları yönetici ve uzmanları oluşturmaktadır. Örneklem, araştırma hipotezlerini en uygun şekilde temsil edebilecek insan kaynakları yönetici ve uzmanlarından yargısal örnekleme yöntemine göre seçilmiştir. Araştırmaya toplam 249 insan kaynakları yönetici ve uzmanı katılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler istatistiksel analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında man whitney-u testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmada insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara yönelik tutumunu ölçmek için oluşturulan soruların güvenilirliği (Cronbach's Alpha= 0,945) çok yüksek bulunmuştur.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

İnsan Kaynakları Yönetici ve Uzmanlarının Tanımlayıcı Özelliklerine Ait Bulgular

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	162	65,1
	Erkek	87	34,9
	Toplam	249	100,0
Medeni Durum	Evli	167	67,1
	Bekâr	82	32,9
	Toplam	249	100,0
Kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkili olduğuna inanıyor musunuz?	Evet	200	80,3
	Hayır	49	19,7
	Toplam	249	100,0
Bir insan kaynağı olarak iş hayatınızda kendi burcunuzun özelliklerini sergilediğinizi düşünüyor musunuz?	Evet	203	81,5
	Hayır	26	10,4
	Bilgim yok	20	8,0
	Toplam	249	100,0

Tablo'da insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının tanımlayıcı özelliklerine ait frekans ve yüzdeler yer almaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının cinsiyet değişkenine göre 162'si (%65,1) kadın, 87'si (%34,9) erkek olarak dağılmaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının medeni durum değişkenine göre 167'si (%67,1) evli, 82'si (%32,9) bekâr olarak dağılmaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının "Kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkili olduğuna inanıyor musunuz?" değişkenine göre 200'ü (%80,3) evet, 49'u (%19,7) hayır olarak dağılmaktadır.

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının "Bir insan kaynağı olarak iş hayatınızda kendi burcunuzun özelliklerini sergilediğinizi düşünüyor musunuz?" değişkenine göre 203'ü (%81,5) evet, 26'sı (%10,4) hayır, 20'si (%8,0) bilgin yok olarak dağılmaktadır.

Kişilik Özelliklerinin Burçlara Yönelik Tutuma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	MW	p
Burçlara yönelik tutum	Evet	200	144,77	945,500	0,000*
	Hayır	49	44,30		
Kendi burç özelliklerinizi taşıdığınızı düşünüyor musunuz?	Evet	200	114,49	2797,000	0,000*
	Hayır	49	167,92		

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara yönelik tutumlarına yönelik sorulara verdikleri cevap puanları ortalamalarının kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkisine olan inanç değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U= 945,500; p=0,000<0,05).

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarının "iş yerinde kendi burcunuzun özelliklerini taşıdığınızı düşünüyor musunuz" değişkeninin kişilerin davranış ve kişisel özelliklerinde burçların etkisine olan inanç değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U= 2797,000; p=0,000<0,05).

İnsan Kaynakları yönetici ve uzmanlarına sorulan "Size göre aşağıdaki İnsan Kaynakları ve Örgütsel davranış değişkenleri burçlara göre farklılık göstermekte midir? Burçlara göre farklılık gösterdiğini düşündüğünüz değişkenlerin yanına işaret koyunuz." ifadesine verdikleri cevapların frekanslarına göre betimsel analizi yapılmıştır. Betimsel analiz sonuçlarına göre, sorulara cevap veren toplam 249 kişiden;

Performans ile burçların ilgili olduğunu düşünen 119 kişi, İşe Yabancılaşma ile ilgili olduğunu düşünen 30 kişi; Öğrenme Odaklılık – Eğitim ile ilgili olduğunu düşünen 104 kişi; Kariyer Planlaması ile ilgili olduğunu düşünen 90; Liderlik ile ilgili olduğunu düşünen 186 kişi; Takım Çalışması ile ilgili olduğunu düşünen 143 kişi; disiplinle ilgili olduğunu düşünen 198 kişi, stres ve çatışma ile ilgili olduğunu düşünen 117 kişi olduğu görülmektedir.

SONUÇLAR

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının büyük çoğunluğunun burçların çalışanların davranış ve kişilik özelliklerine etkisinin olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının çalışanlarının burçları hakkında bilgi sahibi oldukları ve onlar hakkında karar verirken burç özelliklerini göz önünde bulundurdıkları kanaatini oluşturmuştur.

Yine araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının büyük çoğunluğunun burç özellikleri hakkında bilgi sahibi olduğu ve burç özelliklerini taşıdıklarını düşündükleri saptanmıştır. Bu sonuç araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlar hakkında farkındalıklarının olduğu, kendi özelliklerini yani güçlü ve zayıf yanlarını bildikleri ve buna göre davrandıkları düşüncesini oluşturmuştur.

İnsan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara yönelik tutumları ile çalışanların kişilik özellikleri ve davranışlarında burçların etkisinin olup olmadığı değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olduğu yapılan testlerle ortaya konulmuştur. Bu sonuç çalışanların burç özelliklerinin davranışlarına etkisi olduğunu düşünen insan kaynakları yöneticilerinin burç özelliklerinin çalışanların davranışına etkisi olmadığını düşünen insan kaynakları yönetici ve uzmanlarına göre bu konuda daha bilinçli olduklarını ortaya koymaktadır.

Yine araştırma bulgularına göre; burçların insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış değişkenleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için sorulan soruda insan kaynakları yönetici ve uzmanları özellikle "disiplin, liderlik, takım çalışması, performans ve öğrenme odaklılık- eğitim değişkenlerinin frekans değerlerine göre burçlara göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Buradan hareketle; araştırma sonucunda bugün birçok işyerinde insan kaynakları yönetiminin tüm aşamalarında burçların da göz önünde bulundurulmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

ÖNERİLER

Organizasyonlardaki farklı işler ve konular, farklı yeterlik, nitelik, beceri ve kişisel özellikleri gerektirmektedir. Bu farklı iş ve konulara en uygun nitelikteki çalışanların yerleştirilmesi zorunludur. İşgören ve

işin birbirine uyumlu olabilmesi için kişilik yapısı ve yeteneklerin uyumlu olması ve uyum içerisinde çalışabilecek kişilerin bir araya getirilmesi gerekmektedir. Bu araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurularak yani insan kaynakları yönetiminin tüm aşamalarında burçlar ve bu burçların sahip oldukları yetkinlikler göz önünde bulundurularak düzenleme yapılması önerilmektedir.

Bu noktada, dikkat edilmesi gereken nokta, burçlar ve yetkinliklerin işe alım süreçlerinde ve diğer insan kaynakları yönetim evrelerinde daha objektif ve verimli hareket etmeyi sağlayabilir ancak bunların birer amaç değil sadece birer araç olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Argon, T., ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 4th Edition*. London: Kogan Page.
- Arroyo, S. (1978). *Astrology, Karma & Transformation: The Inner Dimensions of the Birth Chart*. London: CRC Publications.
- Arroyo, S. (2009). *Astroloji, Psikoloji & Dört Element Çeviren: Barış İlhan*. İstanbul: Barış İlhan Yayınevi.
- Arthur, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management Journal* 37.3, 670-687.
- Asimgil, S. (2013). *Burçlar*. İstanbul: Çelik Yayınevi.
- Baltaş, A. (2009). *İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Collins, C. J., ve Clark, K. D. (2003). Strategic Human Resource Practices Top Management Team Social Networks, And Firm Performance: The Role Of Human Resource Practices In Creating Organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Journal, Vol. 46, No. 6, 740-751*.
- Çetin, C., ve DinçÖzcan, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- D'Annunzio-Green, N., Maxwell, G., ve Watson, S. (2002). *The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance*. Bradford, GBR: Emerald Group Publishing.
- Dyer, L., ve Reeves, T. (1995). Human Resource Strategies and Firm Performance: What Do We Know and Where Do We Need To Go? *The International Journal of Human Resource Management* 6:3, 656-670.
- Fichten, C., ve Sunerton, B. (1983). Popular Horoscopes and the 'Barnum Effect'. *Journal of Psychology, 114, 123-134*.
- Fitz-enz, J. (2000). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. USA: American Management Association.
- Fourie, D. (1984). Self-attribution theory and the sun-sign. *Journal of Social Psychology, 122, 121-126*.
- Gauquelin, M. (1982). Zodiac and personality: an empirical study. *Skeptical Inquirer, 6(3), 57-65*.
- Goodman, L. (2000). *Linda Goodman's Star Signs*. London: Macmillan.
- Gürüz, D., ve Gürel, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon: bireyden örgüte, fikirden eyleme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hakkı, E. İ. (2014). *Marifetname*. İstanbul: Çelik Yayınevi.
- Kanekar, S., ve Mukherjee, S. (1972). Intelligence, extraversion and neuroticism in relation to season of birth. *Journal of Social Psychology, 86, 309-310*.
- Lado, A. A., ve Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems And Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review, Vol. 19. No. 4, 699-727*.
- Lo Iacono, P. (1989). Astrology and the self-attribution process. *NCGR Research Journal, Spring Equinox, 17-20*.
- Mathis, R., ve Jackson, J. (2011). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. South-Western: Cengage Learning.
- Mayo, J., White, O., ve Eysenck, H. J. (1978). An empirical study of the relation between astrological factors and personality. *Journal of Social Psychology, 105, 229-236*.

- Page, S. (2002). *Astrology in medieval manuscripts*. Toronto: University of Toronto Press.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power of Workforce*. USA: Harvard Business School.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage, Creating and Sustaining Superior Performance*. USA: The Free Press.
- Rhee, E., Uleman, J. S., Lee, H. K., ve Roman, R. J. (1995). Spontaneous self-descriptions and ethnic identities in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Personality and Social Psychology* 69, 142-152.
- Richardson, R., ve Thompson, M. (1999). *The Impact of People Management Practices on Business Performance: A Literature Review, Institute of Personnel And Development*. Great Britain: p.xi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). *Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Seymour, P. (1990). *Astrology: The evidence of science*. United Kingdom: Arkana.
- Sun, L.-Y., Aryee, S., ve Law., K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal* 50.3, 558-577.
- Tedlock, B. (2001). Divination as a Way of Knowing: Embodiment, Visualisation, Narrative, and Interpretation. *London: Routledge Journals*, 189-197.
- Ünsalan, E., ve Şimşeker, B. (2005). *Temel İşletmecilik Bilgileri*. Ankara: Detay Yayınları.
- Veno, A., ve Pamment, P. (1979). Astrological factors and personality: a Southern hemisphere replication. . *Journal of Psychology*, 101, 73-77.
- Voorde, V. D., Paauwe, K. J., ve Van Veldhoven, M. (2010). Predicting Business Unit Performance Using Employee Surveys: Monitoring HRM-Related Changes. *Human Resource Management Journal*, 20: 1, 44-63.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal Vol.5*, 171-180.
- Wimbush, J. (2005). Spotlight on Human Research Management. *Business Horizons*, 48, 463-467.