



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ASTROLOJİK KİŞİLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hazırlayan

Canan SELVİ

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KARAMAN – 2011



T.C.

KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ASTROLOJİK KİŞİLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hazırlayan

Canan SELVİ

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Hasan GÜL

KARAMAN – 2011

ASTROLOJİK KİŞİLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 28 /06 / 2011

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Hasan GÜL

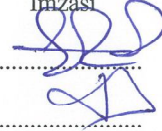
Üye : Doç. Dr. Ercan OKTAY

Üye : Yrd. Doç. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ

Üye :

Üye :

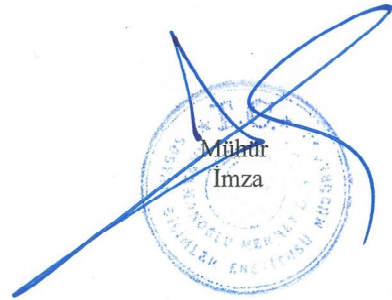
İmzası



Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 16/06/2011 tarih ve 19/186 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Kemal ESENGÜN
Müdür V.

Müdür
İmza



ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasının tamamlanmasında benden yardımını, ilgisini ve desteğini esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Hasan GÜL'e teşekkürlerimi sunmak benim için zevkli bir görevdir.

Yine bilgi ve tecrübeleriyle bana daima yol gösteren Yrd. Doç. Dr. Mehmet İNCE hocama ve Kamu Yönetimi alanında bir ilk teşkil eden bu fikri ortaya çıkaran ve beni bu konuda çalışmaya yönlendiren saygıdeğer hocam Doç. Dr. Ercan OKTAY'a, benden desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme özellikle kardeşim Handan SELVİ'ye, arkadaşlarım Handan BOYALI ve Abdullah TURAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Canan SELVİ

ÖZET

Kişilik sosyal çevre, aile, yetiştiği ortamın yapısına göre insandan insana farklılık göstermektedir. Aynı çevrede, aynı ailede yetişen bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları, kişiliğin doğuştan gelen etmenlerden de etkilendiğini göstermektedir.

Kişiliğin oluşmasında genetik mirasın ve çevrenin etkisini birbirinden ayırmak neredeyse imkânsızdır. Bununla beraber saldırganlık, sinirlilik, sosyal olma gibi bazı özelliklerin genetik yapıdan kaynaklandığı saptanmıştır. Örgütün yaşaması, iş görenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derece güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır.

Astroloji; kosmos içerisindeki güçlerin genel seviyede dünya üzerindeki enerjilerin şekillenmesi (makro kozmos), insanın ve insan topluluklarının (mikro kozmos) üzerindeki etkilerini ve sonuçlarını yorumlayan bir düşünce sistemidir. Astroloji; güneş, ay gezegenler ve yıldızların dünyadaki her şeye ve insanlara olan etkilerini inceleyen eski bir sanattır.

Bu alışma, kişilik ile astroloji arasındaki bağlantıyı gösterip astrolojik kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bir uygulama alışması ile ortaya koymayı amalamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kişilik Kuramları, Astrolojik Kişilik, rgtsel Bağlılık, Beş Büyük Kişilik Faktörleri, Astroloji

SUMMARY

Personality, varies from person to person according to their structure, social environment, family and grown in the media. At the same environment, individuals grown in the same family have different personality traits, personality, innate factors are also affected.

The formation of personality is almost impossible to distinguish between the effect of the genetic heritage and the environment. However, aggression, irritability, such as social being was due to some features of the genetic structure. The organization's survival, depends on the business of those organizations ayrılmalarına. Personals, the organization is connected to what degree it strengthens the organization. The organization works to prevent the separation of organization of employees to resume their lives.

Astrology; kosmos in the general level of the forces shaping the world of energies on the (macro-cosmos), of man and human society (microcosm) to review the impact and consequences of a system of thought. Astrology, sun, moon planets and stars and everything that people around the world examining the effects of the former is an art.

This study, by showing the link between personality and astrological astrological personality and the relationship between organizational commitment and aims to explore a run.

Keywords: Personality, Theories of Personality, Astrological Personality, Organizational Commitment, Big Five Personality Factors, Astrology

İÇİNDEKİLER

| | |
|----------------------------------|------|
| ÖNSÖZ..... | iv |
| ÖZET | v |
| SUMMARY..... | vi |
| İÇİNDEKİLER..... | vii |
| KISALTMALAR LİSTESİ..... | xii |
| TABLO VE ÇİZİMLER ÇİZELGESİ..... | xiii |
| GİRİŞ..... | 1 |

I. BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI

| | |
|---|---|
| I.1. KİŞİLİK KAVRAMININ TANIMI..... | 2 |
| I.2. KİŞİLİĞİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER..... | 4 |
| I.2.1. Biyolojik Faktörler..... | 4 |
| I.2.2. Kültürel Faktörler..... | 6 |

| | |
|--|----|
| I.2.3. Ailesel Faktörler..... | 7 |
| I.2.4. Sosyalleşme Süreci ve Sosyal Yapı Faktörleri..... | 8 |
| I.2.5. Mevcut Durumsal Faktörler..... | 8 |
| I.3. KİŞİLİK KURAMLARI..... | 9 |
| I.3.1. Beş Büyük Kişilik Faktörleri ve Özellikleri..... | 10 |
| I.4. KİŞİLİĞİN RUHSAL VE TOPLUMSAL YAPIYA GÖRE SINIFLANDIRILMASI..... | 13 |
| I.4.1. Sigmund Freud'un Sınıflandırması..... | 13 |
| I.4.2. Spranger'in Sınıflandırması..... | 14 |
| I.4.3. Heymans ve Wiersman'ın Sınıflandırması..... | 15 |
| I.4.4. R. B. Cattell'in 16 Kişilik Özelliği..... | 16 |
| I.4.5. Hans Eysenck'in Kişilik Tipleri..... | 17 |
| I.4.6. Beş Büyük Kişilik Boyutu Modeli..... | 17 |
| I.4.7. A ve B Tipi Kişilik..... | 19 |
| I.4.8. Julian Rotter'in Denetim Odağı Tiplemesi..... | 20 |
| I.4.9. Carl Jung'un Kişilik Tipleri..... | 20 |
| I.5. KİŞİLİK VE ÇALIŞMA HAYATI ARASINDAKİ İLİŞKİ..... | 21 |
| I.5.1. Kişiliğin İş Yaşamındaki Önemi..... | 22 |
| I.5.2. Kişilik ve İş Seçimi Arasındaki İlişki..... | 22 |
| I.5.3. Kişilikle Yapılan İş Arasındaki Uyumun Faydaları..... | 23 |

| | |
|---|----|
| I.5.4. Kişilik ve Meslek Arasındaki İlişki..... | 26 |
|---|----|

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

| | |
|---|----|
| II.1. ÖRGÜT KAVRAMI..... | 28 |
| II.2.BAĞLILIK KAVRAMI..... | 29 |
| II.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI..... | 30 |
| II.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ..... | 32 |
| II.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TÜRLERİ..... | 35 |
| II.5.1. Duygusal Bağlılık..... | 36 |
| II.5.2. Devamlılık Bağlılığı..... | 38 |
| II.5.3. Normatif Bağlılık..... | 40 |
| II.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER..... | 43 |
| II.6.1. Demografik Özellikler..... | 43 |
| II.6.2. Kişisel Özellikler..... | 46 |
| II.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ YAKLAŞIMLAR..... | 49 |
| II.7.1. Becker'in Yaklaşımı..... | 50 |

| | |
|---|----|
| II.7.2. Kanter'in Yaklaşımı..... | 51 |
| II.7.3. Buchanan'ın Yaklaşımı..... | 53 |
| II.7.4. Etzioni'nin Yaklaşımı..... | 54 |
| II.7.5. Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı..... | 55 |
| II.7.6. Salancik'in Yaklaşımı..... | 56 |
| II.7.7. Mowday, Porter vVe Steers'in Yaklaşımı..... | 56 |
| II.7.8. Wiener'in Yaklaşımı..... | 57 |
| II.7.9. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı..... | 58 |
| II.7.10. De Cotiis ve Summers'in Yaklaşımı..... | 59 |
| II.7.11. Penley ve Gould'un Yaklaşımı..... | 60 |
| II.7.12. Meyer ve Allen'in Yaklaşımı..... | 60 |

III. BÖLÜM

ASTROLOJİ VE BURÇLAR

| | |
|--|----|
| III.1. ASTROLOJİ KAVRAMI..... | 61 |
| III.2. GEÇMİŞTİN GÜNÜMÜZE ASTROLOJİ..... | 62 |
| III.3. BURÇ KAVRAMI..... | 67 |
| III.3.1. Burçların Elementlere Göre Ayrımı ve Yararları..... | 68 |
| III.3.2. Burçların İsimleri ve Özellikleri..... | 69 |

| | |
|---|----|
| III.4. YÜKSELEN BURÇ KAVRAMI VE YÜKSELEN BUCUN ÖZ BURCA ETKİLERİ..... | 79 |
| III.5. BURÇLAR VE KİŞİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ..... | 80 |
| III.6. BURÇLAR VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ..... | 82 |

IV. BÖLÜM

ASTROLOJİ KİŞİLİK KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

| | |
|--|----|
| IV.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI..... | 86 |
| IV.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI..... | 87 |
| IV.3. ÖRNEKLEM KİTLESİ..... | 88 |
| IV.4. ARAŞTIRMADA KULLANILACAK HİPOTEZLER..... | 88 |
| IV.5. ANKETİN HAZIRLANMASI İLE İLGİLİ AŞAMALAR VE KULLANILAN ÖLÇEKLER..... | 89 |
| IV.6. İSTATİSTİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR..... | 91 |
| IV.6.1. Demografik Analizler..... | 91 |
| IV.6.2. Faktör Analizleri..... | 93 |
| IV.6.2.1. Kişilik Değişkeninin Faktör Sonuçları..... | 94 |
| IV.6.2.2. Örgütsel Bağlılık Türlerinin Faktör Analizleri..... | 95 |
| IV.6.3. Güvenilirlik Analizleri..... | 97 |

| | |
|--|-----|
| IV.6.4. Korelasyon Analizi..... | 98 |
| IV.6.5. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Testi..... | 100 |
| IV.6.5.1. Kişilik ile Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi..... | 101 |
| IV.6.5.2. Kişilik ve Devamlılık Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi..... | 103 |
| IV.7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME..... | 105 |
| KAYNAKÇA..... | 108 |
| EK 1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU..... | 116 |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|-------------|----------------------------|
| ÖBÖ | : Örgütsel Bağlılık Ölçeği |
| KŞL | : Kişilik |
| DUYB | : Duygusal Bağlılık |
| DEVB | : Devamlılık Bağlılığı |
| NORB | : Normatif Bağlılık |

TABLO VE ÇİZİMLER ÇİZELGESİ

| TABLO VE ÇİZİMLER | Sayfa No |
|---|----------|
| Tablo 4.1. Çalışanların Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları..... | 92 |
| Tablo 4.2. Kişilik ile İlgili Faktör Sonuçları..... | 94 |
| Tablo 4.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Faktörler..... | 96 |
| Tablo 4.4. Değişkenlerin Güvenilirlik Göstergeleri..... | 98 |
| Tablo 4.5. Kişilik ile Bağlılık Türleri Arasındaki Korelasyon Analizi..... | 99 |
| Tablo 4.6. Kişilik ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi..... | 100 |
| Tablo 4.7. Kişilik ve Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi..... | 103 |
| Tablo 4.8. Kişilik ve Normatif Bağlılığı Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi..... | 103 |
| Tablo 4.9. Hipotez Analizleri Sonuçları..... | 104 |

GİRİŞ

21. yüzyılda insan kaynağının artan önemine binaen kişilik konusu yönetim psikolojisi, sosyoloji, endüstriyel klinik psikolojisi gibi birçok disiplinin ilgi odağı haline gelmiştir. İnsanla ilgili olması hasebiyle kişiliğin dört başı mağrur, herkesi tatmin eden bir tanımını bulmak elbette zordur. Özellikle konuya farklı disiplinlerin ilgi göstermesi bakış açılarına göre değişen farklı tanımların yapılmasına yol açmıştır. Bu bağlamda kişiliği, bireyin kendisi ve başkaları açısından değerlendirip şöyle tanımlamak mümkündür: Kişilik, bireyin kendisi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (göreve) sahip olmasıdır. Bireyi yerine getirdiği fonksiyonların, yaptığı işin bir dilimi olarak görmeli ve kişinin fonksiyonlarının kişiliğini ortaya çıkaran bir etken olduğu düşünülmelidir.

Medeniyetin gelişmesi ile birlikte insanoğlu çeşitli şekillerde örgütlenmeye başlamış ve hem sosyal hem de ekonomik hayatta kurulan çeşitli işbirlikçi kurumlarla, bu örgütlenme arttırılmıştır. İnsanlık tarihi kadar eski olan bu örgütlenme çabası, insanoğlunun içgüdüsel birleşme ihtiyacından doğmuştur. Çalışanın çeşitli değişkenlerle çalıştığı örgüte kendisini sorumlu hissetmesi ve bağlılık duygusunu geliştirmesi örgütsel bağlılık kavramının temel taşlarından biridir. Örgütsel bağlılık işgören sadakati olarak da değerlendirilebileceği gibi özellikle giderek profesyonelleşen iş hayatında uygulanabilirliği her geçen gün daha da zorlaşan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada astroloji ile kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir.

I. BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI

Çalışmanın bu bölümünde kişilik kavramı üzerinde durularak, kişiliği belirleyen faktörler, kişilik kuramları, kişiliğin ruhsal ve toplumsal yapıya göre sınıflandırılması ve kişilik ile çalışma hayatı arasındaki ilişkiler üzerinde durulacaktır.

I.1. Kişilik Kavramının Tanımı

Kişilik, Bloch ve arkadaşları tarafından (1991: 565) genel anlamda “bir kişinin, içinde bulunduğu durumlara tepki verme biçiminde gözlenen, yaratılış şeklinin göreceli olarak sabit ve genel özelliği” olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle kişilik; bireyin özel ve onu diğerlerinden ayıran davranışlarını içermektedir. Özeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını ifade etmektedir. Ayırt edicidir ve kişiye özgüdür, çünkü bu davranışlar kişiyi diğerlerinden farklılaştırmaktadır. Bununla birlikte “kişilik” kavramı, bireyi diğer bireylerden ayıran, özgün kılan ve bireyin ilerdeki davranışlarını ilgilendiren tahminlerimizin dayanağını oluşturan göreceli olarak değişmeyen özelliklerini belirtmektedir. Kişilik terimi çağdaş dillerde genel olarak üç kategoride toplanmaktadır (Yanbastı, 1990: 11):

- **Sosyal bir beceri olarak kişilik:** Kişiliğin sosyal beceriler olduğu, bir bireyin kişiliğinin onun diğer bireylerle olan, çeşitli koşullarda biçimler alan ilişkilerinin ve davranışlarının toplamı olduğu şeklindedir.

- **Bir imaj olarak kişilik:** Kişiliğin, bireyin diğer bireylerde oluşturduğu imaj olduğu şeklindedir.

- **Bir davranış kalıbı olarak kişilik:** Kişiliğin bir bireyde olan özellikler ile çevresi arasında geliştirdiği ilişkilerin oluşturduğu davranış eğilimlerinin toplamı olduğu şeklindedir.

Kişilik, bireyin yaşamına yön ve kararlılık veren algı, etkileme ve davranışın karmaşık bir organizasyonudur. Kişilik, hem yapı hem süreçlerden oluşan kalıtım ve tecrübenin her ikisini bir arada yansıtan bir kavramdır. Kişilik, şu an ve geleceğe ilişkin bir yapı olduğu kadar, geçmişin etkilerini ve geçmiş yaşantıları da barındıran bir özelliğe sahip bulunmaktadır (Mischel, 1999: 4-5).

Bir insana ait ve onu tanımlayan her özellik, o insanı tanımada ve anlamada kaynaklık etmektedir. Bu anlamda kişilik; bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir. Kişilik kendine özgü ve ahenkli bir bütündür. Ancak kişiliğin vasfı ile ilgili ortak bir kavram ya da belirgin bir tanımlama yoktur. Çünkü bu terim günlük dilde çok çeşitli anlamlarda kullanılmıştır. Köknel'e (2005) göre, özellikle kişilik teriminin huy, mizaç, karakter ve şahsiyet gibi terimlerle eş anlamlı olarak kullanılması bu karışıklığa yol açan önemli bir faktördür. Kişilik, bireyin çevresiyle olan tüm ilişkilerini saptayan, onu başkalarından ayırt etmeye yarayan huy, alışkanlık, savunma mekanizmaları ve davranış şekilleri gibi özelliklerin oluşturduğu toplamdır (Acar, 2004: 245).

Bazı teorisyenler, kişiliğin sadece bireyin gözlenebilir davranışlarının incelenmesiyle anlaşılabilceğini savunmuşlardır. Bununla birlikte psikologların büyük çoğunluğu, kişiliğin diğer insanlardan bağımsız olarak ortaya çıkabileceğini ve gözlenemeyen durumların da olabileceğini vurgulamışlardır. Kişilik, insan davranışının geniş bir bölümünü etkilemektedir. Çoğu teoriyene göre kişilik, kişi hakkında zihinsel, duygusal, sosyal ve fiziksel hemen hemen her şeyi kapsamaktadır. Kişilik, bir bireyin tüm ilgi, tavır ve yetenekleriyle dış görünüşünün ve çevresine uyum şeklinin özelliklerini ihtiva eden kavramdır (Yavuzer, 1996: 170).

I.2. Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişilik sosyal çevre, aile, yetiştiği çevrenin yapısına göre insandan insana farklılık göstermektedir. Aynı çevrede, aynı ailede yetişen bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları, kişiliğin doğuştan gelen etmenlerden de etkilendiğini göstermektedir. Kişiliğin zekâ, eğitim, duygu, keder, öfke, inanç, toplumsallık, çıkarıcılık, ahlak, algı, aile vb, gibi çok çeşitli zihinsel ve duygusal eğilim ve yetenekler ile yine çok çeşitli değerlerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca fiziksel gelişimin de kişilik üzerinde önemli etkileri olduğu düşünülmektedir (Kültür, 2006: 63).

I.2.1. Biyolojik Faktörler

Kişiliğin oluşmasında genetik mirasın ve çevrenin etkisini birbirinden ayırmak neredeyse imkânsızdır. Bununla beraber saldırganlık, sinirlilik, sakinlik, pasiflik, sosyal

olma gibi bazı özelliklerin genetik yapıdan kaynaklandığı saptanmıştır (Kulaksızoğlu, 1999: 108).

Kişiliği belirleyen etkenlerin başında kalıtsal özellikler gelmektedir. Kalıtım ya da soyaçekim (irsiyet), çevre etkisiyle köklü olarak değişmeyen özelliklerin anne ve babanın kromozomları ile bir kuşaktan ötekine geçmesi olup, insanın bütün hayatına şekil veren önemli bir faktördür. (Köknel, 1995: 27).

Daniel Levinson'a göre kişiliğin oluşması ve şekillenmesinde dört durağan periyot vardır:

- Yetişkinliğe geçiş (22-28 yaşlar arası)
- Yerleşme, oturma (33-40 yaşlar arası)
- Orta yaş çağına giriş (40-50 yaşlar arası)
- Orta yaş çağının doruğu (55-60 yaşlar arası)

Her bireyin kişilik gelişimi farklı dönemlerde farklı olaylar karşısında farklılık göstermekte ve zamanla yerleşmektedir. Levinson kişilik oluşmasını insan hayatındaki 4 yaş grubuna ayırmıştır. Buna göre bireyin kişilik gelişimi 22 yaşında başlayıp 60 yaşında tam olarak oturmaktadır.

Fizyolojik ve tutumsal olarak bir bütün olan insan, her iki özelliğin birbirini etkilemesi sonucunda yaşamını devam ettirmektedir. Bu nedendir ki, kişilerin fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişilik yapıları ve kişiliğin tutumsal yönü arasında bir ilişkiden söz edilebilmektedir (Köknel, 1997: 24).

Genetik etkenler bedensel özellikleri belirlemekte, bedensel özellikler de kişilik özelliklerini etkilemektedir. Fiziksel görünüş, yüzün yapısı, boy ve ağırlık büyük oranda genetik olarak belirlenir. Vücut yapısı ve kişilik arasında manalı bir ilişki vardır (Kulaksızoğlu, 1999: 108).

I.2.2. Kültürel Faktörler

Birey gözlerini dünyaya açtığı ailesinden, ait olduğu toplumsal kesim, ulus ve uygarlığa dek uzanan geniş bir toplumsal çevrenin etkisi altında bulunmaktadır. Çocuğun içinde yaşadığı toplumun üyesi durumuna gelmesine “toplumsallaşma” süreci denir. Birey toplumsallaşma sürecinde, bir yandan ahenk içinde yaşama amacıyla toplumsal kuralları kabullenerek öteki bireylerle benzeşirken, öte yandan doğuştan getirdiği gizli güçler ile kendini diğer bireylerden ayıran ve farklı kılan kişilik özelliklerini kazanır ve geliştirir. Yani her birey belirli bir kültürel yapı içinde yaşar ve bu yapıdan yaşamı boyunca etkilenir. Kişinin idealleri ve ilgileri bu kültürel ortamda şekillenir (Köknel, 1995: 69; Zel, 2001: 412).

Freud, insanı iç dürtülerin elinde devamlı sürüklenen bir varlık; öğrenme psikologları ise çevresel koşulların esiri olarak görmektedir. Buna karşılık benlik kuramcıları, insan doğasının sürekli mutluluk aradığına, insanın kendisi ve doğasıyla ahenkli bir şekilde yaşamak için şuurlu olarak seçimler yaptığını inanmaktadır. Gerek Freud'un, gerekse öğrenme kuramlarının insana yaklaşımı oldukça mekaniktir. Freud'un yaklaşımında iç güçler, ego ve üst-ben arasındaki çatışmalar bireyin davranışını ve psikolojik dünyasını oluşturmaktadır. Öğrenme kuramları, dış olayların -ödüllendirme ve cezalandırma- bireyin

davranışını belirlediğini savunmaktadır. Her iki yaklaşım da bireye pek karar verme ve seçme imkânı tanımaz. Benlik kuramı ise, bireyin yaşamın doyumluluğa ulaştırma yönünde sürekli seçim yaptığını savunmaktadır. Benlik kuramını destekleyen psikologlara göre, birey son derece karmaşık bir organizmadır ve kendi kaderi üzerinde karar verme gücüne sahip bulunmaktadır. Birey, iyiye gitme, gelişme ve mutluluğa ulaşma yönünde kararlar vermektedir.

Bireysel davranışların çoğunda yaşanan çevredeki hâkim kültürün yansıması vardır. Dili kullanma biçimi, dini inanışlar ve değer yargıları, giyim tarzı, çalışma biçimi hep kültürün etkisinde kalmaktadır. Toplumlarda müşterek bir kültürden söz edilmekle birlikte, o toplumun içinde, çeşitli yöresel ve dini faktörlere bağlı olarak gelişen çeşitli alt gruplar ve bu grupların da kendilerine özgü kültürleri vardır ve farklı kişilik özellikleri bu alt kültürün üyelerinde gözlenebilir (Kulaksızoğlu, 1999: 110).

I.2.3. Ailesel Faktörler

Aile, normal şartlarda, insanların karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Bu yüzden, bireylerin sosyo-kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer de aile ortamıdır. Ana-baba, toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk örnekleridir (Zel, 2001: 413; Eroğlu, 1998: 145).

Ailenin çocukluktan itibaren meydana konulan bu beklentiler ise bireylerin kişiliklerini etkilemektedir. Kendilerinden az husus beklenen bireylerde gelişecek benlik kavramı, kendinden çok değer beklenen bireyde olduğundan daha düşük seviyede

olacaktır. Bu ise bireyin kişilik özelliklerine tesir edip belirleyebilecek bir özelliktir (Kulaksızoğlu, 1999: 111).

I.2.4. Sosyalleşme Süreci Ve Sosyal Yapı Faktörleri

Bireyler sahip oldukları namı oluşturmak ve onu korumak için büyük gayret sarf etmektedirler. Ayrıca namın araştırma unsuru olarak bir takım kazanımları da söz konusudur. Bunlardan ilki, birçok kişinin gözleminden yararlanılabileceği için nispi olarak üzerinde çalışılması kolay olan bir vakıa olmasıdır. İkincisi, gelecekteki davranışların geçmiş davranışlara bakarak öngörülmesi ve namın de geçmiş davranışlara dayanıyor olması dolayısıyla gelecekteki davranışları tahmin etmede ipucu sağlamasıdır. Üçüncüsü, çevre tarafından istenen bir nam oluşturup bunu devam ettirmenin, sosyal beceriyi oluşturan temel bileşenlerden birisi olmasıdır. Dördüncü olarak ise, namın diğerlerinin bireyin davranışları üzerinde yaptıkları değerlendirmenin bir sonucu olarak oluşması ve bu değerlendirmelerin biçimsel olarak yapılmış olan iş performansı ölçümü ile benzeşiyor olmasıdır. Başka bir ifadeyle performans değerlendirme, nam oluşturma'nın belirli bir biçimi ile olmaktadır (MacKinnon, 1994).

I.2.5. Mevcut Durumsal Faktörler

Kişiliğın oluşumunda kalıtımsal, kültürel, yapısal ve psikolojik faktörlerin yanı sıra kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu ve doğum sırasının da tesirleri bulunmaktadır. Kitle iletişim araçlarından yararlanan ya da yararlanmayan bireylerin kişilikleri arasında farklılıklar vardır. Kitap, dergi, gazete, televizyon, internet gibi kitle iletişim araçlarının

çocukların yetişmesinde ve gençlerin davranış kalıpları kazanmalarında son derece önemli ve belirleyici etkileri vardır (Erdoğan, 1991: 243).

I.3. Kişilik Kuramları

Farklı zamanlarda ileri sürülen tüm kişilik kuramları için aşağıdaki genellemelere varılmıştır (Yanbastı, 1991):

- Kişilik kuramcıları, psikoloji tarihi içinde başkaldırıcı ve mevcut duruma meydan okuyucu bir nitelik taşımaktadırlar. Çünkü kişilik kuramcıları içinde buldukları dönemin yenilikçileri olarak, tıp ve deneysel bilimlerde, uygulamalarda ve metotlarda normların dışına çıkan, kabul görmüş kuramlara karşı olan başkaldırıcılar olarak değerlendirilmişlerdir. Bir anlamda akademik psikolojinin akışına sık sık ters düşmüşlerdir. Kişilik hakkında, insan davranışlarındaki bilinmeyenlerin çokluğu ve bilinen geleneksel bulguların kifayetsizliği bu sonuçları doğurmuştur.

- Kişilik kuramlarının genel yaklaşımı fonksiyoneldir. Ele aldıkları sorunlar daha çok organizmanın uyumunda etkili olan faktörlerin araştırılması, kişinin hayatında ve ruh sağlığında etkili olan faktörlerin belirlenmesi, ölçülmesi, değerlendirilmesi ve tanımlanmaları olmuştur.

- Kişilik kuramcıları, insan davranışlarını açıklamada güdülerin önemi üzerinde durmuşlardır. Güdülerin, istek ve gereksinimlerin davranışları anlamada ve çözmede

önemli kavramlar olduğuna inanmışlardır. Böylece insanı anlamada davranışların altında yatan sebeplerin önemli bir parametre olduğunu açıklamışlardır.

- Kişilik kuramcıları, kişiyi anlamada davranışı ortaya çıkaran nedenlerin önemine değinmiş, ancak kişinin tümüyle ele alınması gerektiğine inanmışlardır. Kişilik kuramcılarının çoğunluğu, davranışların belirlediği ortamlarda ve diğer davranışlarla ilintili bir şekilde ele alınması gerektiğine inanmışlardır. Bu davranışların yaşam boyunca birbirleriyle bağlantılı bir şekilde geliştiğini savunmuşlardır. Kişilik kuramları genelde bütüncü olmakta ve insanı her cihetiyle değerlendirmeyi tercih etmektedirler.

1.3.1. Beş Büyük Kişilik Faktörleri Ve Özellikleri

Digman (1997) beş faktör modeli ile ilgili on dört çalışmayı değerlendirmiş ve faktör analizlerinin sonucunda çıkan bu ana boyutların varlığının artık neredeyse kesinlik kazandığının üzerinde durmuşlardır. Buna ek olarak, beş faktörün kendi aralarında iki büyük faktör dizisinde organize olduğunu ifade etmiştir. Bu iki büyük faktörü "faktör alfa (a)" ve "faktör beta (P)" olarak isimlendirmiştir. Faktör alfa, yumuşak başlılık, sorumluluk ve duygusal denge; faktör beta ise dışadönüklük ve tecrübeye açıklıktan oluşmaktadır. Digman, ayrıca bu iki büyük faktörün kaynaklarıyla ilgili bir açıklama da sunmuştur. Ona göre Alfa (yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge), sosyalleşme sürecini, Beta (dışadönüklük ve deneyime açıklık) ise, bireysel gelişimi temsil etmektedir (Somer ve ark., 2004).

Kişilik, çapraz durumlar ve sabitlik arz eden davranışsal ve bilişsel modellere göndermede bulunmaktadır. Bu yüzden, kişisel özelliklerin kişisel davranış ve değerleri etkilediğini düşünmek mantıklıdır. Çoğu deneysel araştırmanın da gösterdiği gibi Colver ve Monadian (2003) iş bağlılığı, davranış ve değerleri belirli hayat görüşlerine doğru yansır ve bundan ötürü de kişisel özelliklerle ilgili olmalıdır. Daha çok çağdaş düşünürlerin belirttiği gibi Büyük Beş diye de adlandırılan beş faktörlü kişilik modelinin geçerliliği, deneysel kanıtlarla oldukça desteklenmiştir (Digman, 1990; Goldberg, 1993; O'Connor, 2002). Beş faktör kişilik özellikleri şunlardan oluşur:

- Geçimlilik (Nörotisizm)
- Dışa dönüklük
- Açıklık
- Sevimlilik ve
- Dürüstlük

Geçerliliğinden ve geniş çaplı olmasından dolayı beş faktörlü kişilik modeli son zamanlarda örgütsel ve diğer deneysel araştırmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Bu sebeple Barrick ve Mount'a göre, iş bağlılığı da içinde olmak üzere, beş faktör kişilik özellikleri ile önemli bir parametre olan dürtüsel davranışlar arasında bir ilişki kurulması gerekmektedir.

Beş Faktör kişilik özellikleri geleneksel olarak numaralandırılmış ve sınıflandırılmıştır (Peabody ve Goldberg, 1989):

- Faktör I, Dışadönüklük
- Faktör II, Geçimlilik
- Faktör III, Sorumluluk

- Faktör IV, Duygusal Dengesizlik
- Faktör V, Kültür

Beş Faktörün tabiatıyla ilgili bazı anlaşmazlıklar bulunmasına rağmen, tanımlamalarda kişilik tariflemelerinin dillerinin hiyerarşik olarak düzenlenebileceği ifade edilmiştir (Cantor ve Mischael, 1979). Literatürde, zorlayıcı insan davranışlarını karakterize eden çok değişkenli bir çalışmayı organize etmek gerektiği ileri sürülmüştür.

Faktör I, Dışadönüklük; konuşkanlık, iddiacılık ve aktif seviyede sessiz pasif ve ilgisizdir.

Faktör II, Geçimlilik; kibarlık, güven ve sıcaklık ile birlikte düşmanlık, bencillik ve güvensizliktir.

Faktör III, Sorumluluk; örgütlenme, dikkatlilik, güvenilirlik; dikkatsizlik ihmalkârlık ve kaypaklık gibi özellikleri içerir.

Faktör IV, Duygusal dengesizlik; kızgınlık, sinirlilik, delilik ve değişken mizaçlılık gibi özellikleri içerir.

Faktör V, Zekâ veya gelişime açıklık; hayal, karmaşa ve yaratıcılık; sığlık ve anlayışsızlık gibi özellikleri içerir.

I.4. Kişiliğin Ruhsal Ve Toplumsal Yapıya Göre Sınıflandırılması

I.4.1. Sigmund Freud'un Sınıflandırması

Freud kişiliği id, ego ve süper ego adını verdiği üç strüktüre dayandırarak tanımlamıştır. İd, başta içgüdüler olmak üzere doğuştan getirilen tüm zihinsel faaliyetleri bulundurmaktadır (Mischel, 1999: 40).

Süper egonun birbiriyle ilintili üç amacı vardır (Carver ve Scheier, 2004: 198-199):

- İlki, id'in uygun görülmeyen dürtülerini bütünüyle engellemek,
- İkincisi, ego'yu gerçekçi değil ahlaki davranmaya zorlamak,
- Üçüncüsü ise insanı düşünme, konuşma ve eylemde mükemmel doğru çevirmeye çalışmaktır.

Bu kurama göre, bireyin pozitif veya negatif yönü ya da kontrollü veya kontrolsüz isteği arasındaki dengeyi ego sağlamaktadır. Yani egonun görevi, idin dürtülerini tatmin etmek ama bunu yaparken içinde bulunulan durumun realitesini de dikkate almaktır. İdin dürtüleri genellikle toplumsal olarak uygun olmayan bizi tehdit eden biçimde ortaya çıkmaktadır. Egonun görevi, bu dürtüleri bilinçaltında tutmaktır. Kişiler arasındaki farklılıkların temel kaynağı ise, her üç kişilik diliminin her bireydeki sentezinin veya bileşiminin farklı olmasıdır. Başka bir deyişle ego, id ile süper ego arasındaki

arabuluculuğu her bireyde ayrı seviyelerde dengeye getirdiği için her insanın kişiliği de farklı olmaktadır (Enç, 1978: 43).

Freud birbirinden farklı üç kişilik tipinin bulunduğunu ileri sürmüştür:

1. Sevgeç Tip (Erotic): Sevmenin ve sevilmenin egemen olduğu, ağır bastığı duygusal insanlardır.

2. Sado-Masohist Tip (Sado-Masochism): Üst ben ile ben arasında sürekli çatışma ve sürtüşme gösteren insanlardır. Bir tarafta katı kalıpların baskısı, diğer tarafta bunlara uyamamanın verdiği endişe ve sıkıntı nedeniyle sürekli tedirginlik gösterirler. Takınlı düşünceleri ve korkuları olabilir.

3. Özsever Tip (Narcissistic): Kendi bedenine ve benliğine aşırı düşkün olan, kendisini seven ve beğenen insanlardır.

Bu üç tipin karşılıklı olarak bir araya gelmesi sonucunda, iki tipin de özelliklerinin bir bölümünü taşıyan değişik benlik yapıları ortaya çıkarabilmektedir. Sevgeç-Özsever, Sado-Masohist-Özsever gibi (Köknel, 1995: 91).

I.4.2. Spranger'in Sınıflandırması

Tipolojiler, karakterden ziyade kişilik alanında yapılmaktadır. Bu tipolojiler arasında Alman psikolog Spranger'in sınıflaması doğrudan karakterolojik bir tipolojiye dayalıdır. Spranger, sosyal ve moral değerlere dayalı olarak altı ayrı karakter yapısından bahsetmektedir (<http://www.enfal.de>);

- Teorik

- Estetik
- Ekonomik
- Sosyal
- Siyasî
- Dindar karakter

Bu ayırım, bir kişide yalnız bir karakter özelliği bulunur anlamına gelmemektedir. Tam aksine bir kişide bu tipolojinin bazı bölümleri hâkim, bazı bölümleri zayıf halde bulunabilmektedir. Örneğin, dindar bir sanatçı, pekâlâ maddî yararları ön plana alan bir politikacı olabilmektedir.

I.4.3. Heymans ve Wiersman'ın Sınıflandırması

Heymans ve Wiersman kişilik türlerini duygulanım, etkinlik ve verilen kararların süresine göre üç boyutta toplamışlardır. Duygulanım boyutunun bir tarafında, aşırı duygulanım ve coşku (E), öbür tarafında bu durumun bulunmaması (nE), yani duygusuzluk, ilgisizlik yer almaktadır. Etkinlik boyutu, aşırı etkinlik (A) ve etkinliğin olmaması (nA), kararlara ilişkin üçüncü boyut da, bunların sürdürülmesi (P) ve sürdürülmemesine (S) göre, iki uçla sonlanır. Üç boyut üzerinde bulunan bu özelliklerin birleşmesi sonucu sekiz tip tanımlanmıştır:

- E A P : Sınırlı
- E A S : Kuşkulu, endişeli, takıntılı
- E nA P : Dışa dönük, neşeli
- E nA S : Öfkeli
- nE A P : İçe dönük, durgun

- nE A S : Tutarsız
- nE nA P : İlgisiz
- nE nA S : İlgisiz, tutarsız

I.4.4. R. B. Cattell'in 16 Kişilik Özelliği

Kişilik bireyin belli bir durumda, ne yapacağını öngörülmesini olanaklı kılmaktadır. Bu yüzden kişilikle alakalı araştırmaların amacı, değişik kişilerin her türlü sosyal çevre koşullarında nasıl davranacağı hakkında katı kurallar ortaya koymaktır. Kişilik, bireyin açık gizli tüm davranışlarıyla ilgilenmektedir. Allport gibi Cattell da tüm bireylerde bulunan genel özellikler ve sadece belirli kişilerde bulunan ve diğerlerinde aynı şekilde bulunmayan eşsiz özellikler olarak sınıflandırmıştır (Mischel, 1999: 152).

Gelişimini binlerce yılda gerçekleştiren bir dil, insan özelliklerinin çoğunu tanımlayan kelimelere sahiptir (Carver ve Scheier, 2004: 63). Bu düşünceden hareketle Cattell, başka bir kişiyi tanımlamak için özellikle İngiliz dilindeki sıfatları kullanmanın kullanışlı bir yol olduğunun farkına varmıştır. Allport ve Odbert'in (1936) insan kişiliğini tanımlayacak 18000 sıfatı tarama çalışmaları Cattell'in çalışmalarını kolaylaştırmıştır. Daha sonra Cattell binlerce sıfatı mümkün olduğunca fazla bilgi sağlayacak en uygun gruplara indirgemeyi amaçlamıştır. Kendi metotlarıyla sıfatları çift yönlü olarak 171 gruba indirgemiş ve son olarak faktör analizi yöntemi ile bu sayıyı insan kişiliğini tanımlayacak 12-15 faktöre indirmiştir.

I.4.5. Hans Eysenck'in Kişilik Tipleri

Eysenck'in kişiliği hiyerarşik açıdan açıklayan bu kuramının temeli, kişiliği oluşturan faktörlerin dizilmesi veya belirli bir hiyerarşi içinde meydana gelmesi temeline dayanmaktadır (Eysenck ve Wilson, 2000). İki ayrı boyut ve bu boyutların her bir ucunda birer kişilik özelliği bulunan bir durum içerisinde oluşturmuştur. Bu boyutlardan birincisi, içedönük-dışadönük özelliklerinden oluşan boyut, ikincisi ise, duygusal dengesizlik (sınırlı)-duygusal dengelik (sakin) özelliklerden oluşan boyuttur (Eysenck ve Wilson, 1995: 16).

İçedönüklük-dışadönüklük boyutuna, çekingen, utangaç, sessiz ve sakın bir içedönük kişiliğe karşı, cana yakın, sosyal ve gürültücü bir dışadönük kişilik çeşidi oturtmuştur. Nevrotizm de denilen sınırlı-sakin boyutuna ise, sessiz, sakın, sınırlarına hâkim ve daha durağan duygulara sahip bir sakın kişiliğe karşı, heyecanlı, çabuk sınırlenen ve sabırsız bir kişiliğe sahip olan sınırlı bir kişilik özelliği yerleştirmiştir.

I.4.6. Beş Büyük Kişilik Boyutu Modeli

Beş faktör çalışmalarının esasını, algılanan farklı kişilik özelliklerinin, çeşitli kültürlerin günlük yaşamlarındaki söylemlerine yansıtacağı ve önem taşıyan kişisel farklılıkların yaşayan dilde değişik sözcükler halinde kodlanacağı görüşü oluşturmaktadır. Bu çalışmalar; yüzyılımızın başından beri farklı dil grupları üzerinde devam ettirilmekte, tam bir mutabakat içinde olmasa da, kişilikle ilgili kavramların hiyerarşik bir yapının

çatısını oluşturacak beş büyük faktör altında bir araya getirilebileceğine dair önemli veriler sunmaktadırlar. Böyle bir tanımlayıcı haritaya ulaşılması, çok farklı kişilik araştırmaları ilişkilendirmekte önemli bulunmaktadır (Somer, 1998).

Somer (1998), kişilikle ilgili son 30 yılda yapılan çalışmalarda, en büyük tartışmaların bireye karşı duruma ağırlık veren yaklaşımlar arasında olduğunu ifade etmektedir.

Bu beş faktör genellikle şu şekilde adlandırılmaktadır (Somer, 1998):

- Dışa dönük olma
- Uyumluluk
- Sorumluluk
- Duygusal Tutarsızlık
- Gelişime Açıklık

Kişi odaklı yaklaşımlar, kişisel farklılıklarda kişilik özelliklerinin önemini üzerinde durarak, bu özelliklerin nasıl yapılandığını açıklayan prototip önerirken; duruma ağırlık veren araştırmacılar kişilik özelliği yaklaşımına tenkitler getirmiş ve davranışın belirlenmesinde durumsal özelliklerin önemini vurgulamışlardır.

Kişiliğin beş genel boyutunu ve bunların içerdiği çok özel kişilik özelliklerini hiyerarşik bir sıralama içinde vermektedir. Doğal dillerdeki kişilik özelliklerini tanımlayan sıfatlardan meydana gelen kişilikteki bireysel farklılıkları değerlendirmektedir (Smith vd., 2001: 305).

I.4.7. A ve B Tipi Kişilik

Freidman ve Rosenman, “duygu ve hareket kompleksi” olarak tanımladıkları A ve B tipi kişilik özelliklerini şu şekilde sıraya koymaktadır (Luthans, 1992: 407);

A Tipi kişilik özellikleri: Hareketlidir, hızlı yürür, hızlı yemek yer, hızlı konuşur, sabırsızdır, aynı anda iki işi birden yapmaya çalışır, boşa zaman geçirmeyi sevmez, rakamlara önem verir, başarıyı sayısal olarak ölçer, atılgandır, rekabeti sever ve kendisini devamlı baskı altında hisseder.

B Tipi kişilik özellikleri: Zamanı dikkate almaz, sabırlıdır, kendini övmez, kazanmak için değil eğlenmek için oynar, kendini sıkımsız, rahattır, sınırlı zamanlı işleri yapmayı ve acele etmeyi sevmez, yumuşak huyludur.

1960'ların sonlarında Freidman ve Rosenman tarafından stres kavramıyla ilişkili olarak geliştirilen "A tipi" ve "B tipi" kişilik şekilleri günümüzde geniş kabul alanı bulmuştur (Luthans, 1992: 406). Araştırmacıların ortaya koydukları her iki kişilik tipi de bireylerin günlük hayatlarında strese maruz kalma seviyeleri ile yakın ilişkili bulunmuştur. Bu konudaki bulgulara göre, A tipi kişiliğe sahip kişilerde kalp rahatsızlıklarının, B tipi kişiliğe sahip bireylere oranla iki kat daha fazla olma ihtimali tespit edilmiştir.

A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere oranla daha başarılı oldukları, ancak üst düzeyde B tipi kişiliğe sahip bireylerin sabırlı ve geniş çaplı

düşüncülerinden dolayı daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Amerika'da yapılan bir araştırmada yöneticilerin % 60'ının A tipi kişiliğe, % 12'sinin ise B tipi kişiliğe sahip oldukları belirlenmiştir (Zel, 2001: 430).

I.4.8. Julian Rotter'ın Denetim Odağı Tiplemesi

Kişiliğin oluşumunu, görünümünü, bazı psikolojik temellere özellikle inanç sistemine bağlamıştır. Rotter, inançlar sistemini kişiliğin oluşturucusu aynı zamanda kişilik ölçümünde özel bir dilim olarak görmüştür. Atkinson ve Mc. Clelland ise kişilik kuramında insanın bazı doğal ihtiyaçlarının (yemek, su, uyku gibi biyolojik ihtiyaçlar) yanında kişiden kişiye farklılık gösteren psikolojik gereklerinin (başarı arzusu, güç arzusu ve herhangi bir olguya bağlanma isteği) olduğunu ortaya koymuştur (Aytaç, 2001).

I.4.9. Carl Jung'un Kişilik Tipleri

Jung aslında Freud'un Viyana'daki öğrencisidir ve Freud'den etkilenmiştir. Freud tarafından psikanalizin veliahtı olarak nitelendirilmesine karşın kendi kuramını geliştirerek Freud'den ayrılmıştır. Jung kişiliğe yeni bir bakış açısı getirmiştir. Kişilik yapısını oluşturan bölümleri, kişiliğin nasıl oluştuğunu hayat boyunca nasıl bir değişim geçirdiğini ve kişiliğe etkinlik kazandıran enerji kaynaklarının neler olduğu gibi sorulara cevap olarak kişilik kavramını açıklamıştır (Geçtan, 1988: 34).

Jung'un kişilik tipleri ile ilgili olarak oluşturduğu teorisi üç temel hipoteze dayanmaktadır (Köknel, 1984):

- Birincisi, bireyin geçmişteki deneyimi ve gelecekle ilgili beklentileri, davranışlarını ve kişilik yapısını etkilemektedir;
- İkincisi, bireyler sürekli ve yaratıcı bir gelişme içindedir;
- Üçüncüsü ise, kişinin bireysel yapısı girdi ve değişim işlemlerinin sürekli olarak oluştuğu açık bir sistemdir.

Jung, iki boyutta dört ayrı özellik tayin ederek bunlardan 16 değişik tip oluşturmuştur (Köknel, 1984: 107; Vecchio, 1995: 95; Hedges, 1997: 18);

- Dışa Dönüklük-İçe Dönüklük: Kişinin iç dünya ile dış dünya arasındaki tercihini belirler.
- Duyumsama-Sezgisellik: Kişinin çevresinde dünya hakkındaki bilgileri nasıl elde ettiğini belirler.
- Düşünme-Hissetme: Bireyin kararlarında tarafsız ölçütler ve mantık ile öznel kriterler ve hisler arasındaki tercihini gösterir.
- Yargılama-Algılama: Bireyin daha düzenli bir yaşam tarzı ile daha elastik bir hayat tarzı arasındaki tercihini belirler.

I.5. Kişilik ve Çalışma Hayatı Arasındaki İlişki

Çalışan insanlar, hayatlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışma yaşamlarına atılan bir birey ilk olarak kendi kişilik yapısıyla örgüt içinde yerini alır. Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı örgüt uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş yaşamındaki başarısı yükselir. Aksi halde işin sonucunda bireyin beklentisi yerine getirilememiş olur.

I.5.1. Kişiliğin İş Yaşamındaki Önemi

İş görenlerin her biri ayrı özelliklere sahip olduğuna göre, yöneticiler için bunu sağlamak hakikaten zordur. Bünyesindeki insan gücünü en faal ve verimli şekilde kullanan, örgütsel başarının anahtarını ele geçirmektedir. Yöneten ve yönetilenler bu başarının iki tarafında yer almaktadır. Bu iki cephe arasındaki etkileşim psikolojik bir süreçtir ve bu süreçte "kişilik" faktörünü iyi değerlendiren ve kullanan başarıya daha yakın olacaktır (Zel, 2000: 326).

Her birey, hayat görüşü bakımından diğerlerinden ayrılabilir. Yine onları harekete geçiren güdüler çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılık gösterebilir. Ayrıca kişiler birbirinden farklı gayelere sahip olabildikleri gibi, aynı amaçlara sahip olan bireyler de kendilerini maksatlara ulaştıracak yolların seçiminde farklı şekillerde hareket edebilirler. Bu nedenle kişileri güdülemek için kullanılan özendirme araçlarına gösterilen tepki bireyden bireye farklılıklar gösterir. Bu fark, değişik kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Hatta insanlar güdülerin tatmin edilmiş dereceleri açısından da birbirinden farklıdırlar. Bu türlü tutum ve davranışlar, işletme örgütlerinde personel politikalarının belirlenmesinde önemli hususu oluşturur (Eren, 2001: 48).

I.5.2. Kişilik ve İş Seçimi Arasındaki İlişki

Her insanda kişiliğinin gereği olarak hırsların, arzuların ve ihtiyaçlarının şiddeti farklıdır. Kimisi fazla sorumluluk almaktan korkar ve hırslı değildir. Belli bir mevkie terfi

etmeleri kendileri için yeterli olacaktır. Kimisi ise terfi ile tatmin olmaz, devamlı yükselmek, sorumluluk almak, ödüllendirilmek ve en iyi sosyo-ekonomik çıkarlar elde etmek için çalışır. Bütün bu davranışlar insanın kişiliği ile ilgilidir. Nitekim yönetim tarafından bireyin kişilik yapısına uygun işlerin bu kişilere yaptırılması, işin kısa sürede yerine getirilmesine ve iş başarısına etkide bulunacaktır.

Holland, her insanın kişilik yapılarının farklı olması doğrultusunda, ilgi, istek, amaç, tutum ve yeteneklerindeki farklılık ölçüsünde iş seçimlerini yapmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Holland'a göre; kişinin değerleri, gereksinimleri ve motivasyonunu içeren kişiliği, iş seçiminde önemli bir faktördür. John Holland'ın meslek tercih teorisi üç temel özellik içermektedir (Demir, 2002: 71):

- Kişiler farklı mesleki tercihlerde bulunmaktadır.
- Kişilikleriyle uygun işlerde çalışanlar, uygun olmayan işlerde çalışanlara göre daha başarılı ve daha mutludurlar.
- İnsanlar arasında doğuştan gelen kişilik farklılıkları mesleki alakalarını belirlemektedir.

I.5.3. Kişilikle Yapılan İş Arasındaki Uyumun Faydaları

Kişilik ile iş yaşamı arasında ahenk olduğu takdirde söz konusu olabilecek sonuçları bazı başlıklar altında toplamak mümkündür. Bunlar (Erdoğan, 1997: 266):

- Bireyin içinde yer aldığı örgüt üyeleri ile entegre olması, örgüte bağlılığını arttıracak ve kişinin davranışları ile örgüt üyelerinin davranışları benzer amaçlı olmaya başlayacaktır.

- Kişinin içinde bulunduğu sosyal yapı ile kişiliği arasında bir bağ kurulacak olursa kişi, grup normlarına uymada güçlük çekmeyecek ve davranışları ile grup üyeleriyle ilişkileri arasında yönetsel etkinliği artıracak bir ilişki kurulacaktır.

- Beklenen kurallara uyma, bireyin kişiliğine göre değişebilir. Ekip üyeleri tarafından dışlanmak istemeyen bir kişi grubun baskısına mütenasip davranacak, ilişkilerini uyumlu bir biçimde devam ettirecektir.

- Bireyin beklentisi ile örgütün amaçları arasında istenen bağın kurulması örgütün devamlılığı açısından da son derece önemlidir.

- İşyerindeki tüm grup üyeleri ile kurulacak olan olumlu etkileşim, örgüt iklimini oluşturacak böylece örgüt üyeleri arasında sıkı bir bağ meydana gelecektir.

- Kişiler, buldukları sosyal yapı içinde kişiliklerine uygun başka bireyler bulurlarsa ve bu bireylerle olan ilişkileri örgütün belirlediği kalıplar içerisinde yürürse, örgütsel etkinlik sağlanmış olacaktır.

- Bireyin kişiliği liderlik davranışının ortaya çıkmasında da son derece önemlidir. Hakikaten de bir liderin ortaya çıkışı, bulunduğu grubun özelliğine bağlı olduğu kadar, liderin kendisine ve kendisine bağlı olan bireylerin kişilik özelliklerine de bağlıdır.

- Liderin kişilik özellikleri, bazen gruplarına da yansımaktadır. Özellikle hırslı, yıkıcı veya kırıcı tutumları grup üyelerince benimsenirse, grubun negatif etkileri ortaya çıkacaktır.

- Örgüt içinde informal grupların oluşumu ve gelişimi, bu grupları oluşturan bireylerin kişiliklerinin uyuşmasına bağlıdır. Her şeyden önce bu grupların karşılıklı etkileşimi olumlu ilişkiye bağlıdır.

- Örgüt içindeki bireylerin bazıları zaman içinde işten ayrılırlarsa, bu ayrılışın temel faktörü kişisel tatmin olacak ve tatminsizliğin kaynağı da kişinin beklentileri ile örgütün işleyişi arasındaki ahenksiz olacaktır.

- Örgüt üyeleri arasında kurulacak haberleşme ağının sağlıklı oluşması da bireylerin kişiliğine bağlıdır. Haberleşme kanallarının açık olması, verilen mesajın sağlıklı yorumlanması örgütsel etkinliği çoğaltacaktır.

İş tatmininin performans üzerinde tesirli olduğu görüşünün temeli, 1920'lerin sonu ve 1930'ların başında yapılan Hawthorne çalışmalarıyla başlayan insan ilişkileri kuramına (human relations theory) dayanmaktadır (Petty vd., 1984). İnsan ilişkileri kuramı kişilerin verimliliğinin, gereksinimlerinin karşılanmasıyla birlikte artacağını belirtmektedir. İnsan ilişkileri hareketini takip eden kişilerin birçoğu, iş tatmininin iş performansına pozitif şekilde eşlik edeceğini varsaymışlardır. Organ (1977), tatmin-performans ilişkisini sosyal mübadele kuramı (social exchange) ile ifade etmiştir. Ona göre çalışan performansı, işi tarafından ona sağlanan tatminin bir karşılığı olarak ortaya çıkmaktadır.

Özellikle iş yaşamında karşılaşılan çatışma ve zıtlıkların esasında da bu farklılıkları görmeme durumunun bulunduğunu söylemek mümkündür. İşverenlerin elemanlarında en çok tercih ettiği üç özellik konusunda yapılan bir araştırma ilginç sonuçlar ortaya çıkartmıştır. Ankete katılan kişilerin % 84'ünün en üst sıraya iyi ilişkiler kurmayı yazdığı belirlenmişken, % 40'ının ise eğitim ve tecrübesini ilk sıraya aldığı belirlenmiştir (Littauer ve Littauer, 1998: 7).

I.5.4. Kişilik ve Meslek Arasındaki İlişki

Çalışma hayatında zorlanmadan korunma ve kurtulmanın en etkili önlemi, bireyin kişilik yapısı, yetenek ve becerilerinin yaptığı işle ahenkli olmasıdır. Bunu yapmanın yolu da doğru bir meslek seçimidir (Köknel, 1993: 332).

Çalışma yaşamı, insan hayatında çok önemli yer işgal eden bir sosyalleşme alanı olarak kişilik üzerinde etkili olmaktadır. Böylece işin çalışan insanın kişilik özelliklerini köreltebildiği kadar, destekleyici, kişiliği geliştirici de olabileceği gerçeği meydana çıkartmakta, işverenlere ve işçi kuruluşlarına yeni sorumluluklar gelmektedir (Tınar, 1999: 92).

Kişiler, çalışma yaşamlarındaki ortamın, iş gereklerinin ve mevkilerinin gerektirdiği kişilik yapılarını benimseme eğilimindedirler. Üstlenilen görevle ilgili daha önceki değer ve tutumlar farklı dahi olsa, yapılmakta olan işin gerekleri bireyi belirli ölçülerde uyuma mecbur etmektedir. Bu ahenk, bireyin kişiliğine uygun olduğu düşüncesiyle kendi seçtiği

meslekte olabileceği gibi, kişiliği ile mesleği arasında uyum olmayan bireylerin de ahenk sağlamaktan başka bir yol kalmaması sonucu da gerçekleşebilmektedir (Tınar, 1997: 12).

II. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

II.1. Örgüt Kavramı

Organizasyonel yapı içerisinde, belirli bir iş akışını sağlamak için tutarlı iş planlarının önemi yadsınamaz. Bu gereklilikten yola çıkarak, belirlenen hedeflere ulaşmak için örgütlenmenin ne derece büyük bir rolü olduğu da göz ardı edilmemesi gereken bir gerçekliktir. Günümüz işletmelerinde, örgüt ve örgütlenme kavramlarının ortak noktada bulunduğu farklı bir yapı ortaya konulmaktadır. Özellikle 1990'lı yılların başından itibaren hem iş dünyasında örgütlenme kavramının giderek kendisine hayat bulması hem de örgüt adı verilen bir yapının artık işletmelerin kuruluşundan gelişimine kadar önemli roller oynadığı dönem içerisinde, örgütsel örgütlenme giderek şekillenmeye başlamıştır.

Örgütler toplumsal kurumların ürünleridir. Bir toplumsal kurum adına toplumun bazı gereksinimlerini karşılayacak ürünleri ve hizmetleri üretmek amacıyla kurulurlar. Örgüt bu ürün ve hizmetleri üretecek usta insanları işe alır, işgörenlerin güçlerini eşgüdümleyerek, bu insanları, üretilecek ürünleri üretmek üzere güdüler ve bunun sonucunda meydana çıkan ürün ve hizmeti topluma sunar. Böylece örgüt önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş işgörenlerin eşgüdümlenmiş üretim ilişkilerinden meydana gelir. Bu işgörenler, örgütün amaçladığı ürünleri üretmek için üstlendikleri görevleri yapmaya elverişli davranışları sergilerler (Başaran, 2008: 15-16).

Örgütler, hayatta kalmak için mal, hizmet ve düşünce üretmek mecburiyetindedirler. Bu üretimler, işgörenler ve onların sahip oldukları emek, bilgi ve becerinin işe yoğunlaştırılmasıyla gerçekleştirilir. Mal, hizmet ve düşünce şeklinde oluşturulan üretim sürecinin niteliği, işgörenlerin yetenekleriyle doğrudan ilintilidir. Burada anlatılan yeterlilik kavramı, bilgi, beceri ve tutumları; işgörenin kendinden beklenen rolleri beklenen nicelik ve nitelikte gerçekleştirebilmelerini anlatır. Ancak, işgörenlerin iyi seçilmesi ve yetiştirilmesi, çağdaş ve etkili donanımının sağlanması onun işini nicelik ve nitelik olarak daha iyi yapması için yeterli değildir. Önemli olan personelin işinde yeterli nicelik ve nitelikte üretim için güdülenmesidir. O halde işgörenlerin yeterlilikleri gerekli fakat yeterli bir şart değildir. İşin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir (Balay, 2000: 1-2).

II.2. Bağlılık Kavramı

Bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım şeklidir. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek mecburiyetinde olduğumuz bir sorumluluğu anlatmaktadır (Ergun, 1975: 97).

Örgütlerin gerekli iş akışlarını ve organizasyonunu gerçekleştirip, örgütlenme evrelerini tamamladıktan sonraki aşaması, oluşan yapının istikrarlı bir şekilde devamının sağlanmasıdır. Gerekli altyapı sağlandıktan sonra istikrara ulaşmak daha kolay olacaktır.

II.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık; çalışanın kendisini örgütüyle, örgütün değer ve amaçlarıyla özdeşleştirmesi ve örgütün bir mensubu olarak kalmaya devam etmek istemesi olarak tanımlanır. İş tatmini konusuyla kıyaslandığında örgütsel bağlılık, örgüte karşı daha küresel ve kalıcı bir tepki olduğundan daha somut sonuçlar vermektedir. Bir çalışan işiyle ilgili tatmin duymasa bile bu durum örgütün bütününe karşı tatminsizlik duymasına neden olmaz. Ancak, tatminsizlik durumu örgütün kendisine karşı ise çalışanın işinden ayrılmak istemesi daha yüksek ihtimallidir (Robbins, 2003: 72).

Bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve örgütsel gaye ve değerler yönünde güç harcadıklarında bağlılık meydana gelir. Porter, Steers ve Mowday örgütsel bağlılığı tanımlayan üç unsuru şöyle belirtmektedir (Çetin, 2004: 90) :

- Güçlü bir güven, örgütsel değerlere ve gayelere olan inanç ve bu gaye ve değerleri kabullenme,
- Örgütsel gayelerin başarılması adına kayda değer bir gayret gösterme isteği,
- Örgüt üyeliğini kuvvetli bir şekilde sürdürme isteğidir.

İş görenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle 1970'lerden sonra üzerinde fazla durulan bir konu olmasına rağmen, daha bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Bunun en önemli sebebi, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır. Bu nedenle örgütsel bağlılık literatürü

incelendiğinde birbirinden farklı birçok bağıllık tanımına rastlamak muhtemeldir (Çöl, 2004).

Örgütte çalışanların örgütün birer üyesi ve o örgüt içinde yetişmiş kişiler olarak, örgütün gaye ve hedeflerine bağlı olmaları beklenir. Bu durumda örgütsel bağıllık, kişinin kendisini örgütüyle özdeşleştirme derecesi, örgütüne sarılması ve örgütüne katılımını ifade eder. Örgütsel bağıllık yalnızca sadakat, vefa anlamına gelmez, aynı zamanda bireyin parçası olduğu örgütün başarısı ve iyiliği için gösterdiği alakadır (Stroh, Northcraft ve Neale, 2002: 293). Bu görüş, örgüte sadakat, yardım etme isteği, örgüt hedeflerine ulaşma konusunda en yüksek derecede çaba gösterme, kişinin ve örgüt hedeflerinin uygunluğu ve çeşitli sebeplerden dolayı örgüte olan üyeliğin sürdürülmesi isteği gibi çalışanlar tarafından gösterilebilecek çok yönlü tutumları içine almaktadır (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2009: 78).

Grusky'e göre (1966: 489) kişinin örgütüne olan bağıllığını etkileyen iki esas faktör vardır; bunlar, örgütte çalışarak aldığı ödüller ve bu ödülleri alabilmek için katlandığı tecrübelerdir. Diğer bir tanımda, kişinin tatmin edici olmasa da bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesi şeklinde tanımlanır. Örgütsel bağıllık, çalışanın örgütüne karşı hissettiği psikolojik bağlanmadır. Örgütün bakış açısı ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini ortaya koyar (İnce ve Gül, 2005: 3-5).

Örgütsel bağıllık, kişinin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılabilmesi yönünde çaba göstermesi ve kurum üyeliğini devam ettirme isteğidir.

Çalışanın, örgütün amaç ve değerlerine gönülden inanması ve bunları kabullenmesi, örgütün iyiliği için her şeyini ortaya koymaya gönüllü olması ve örgütün üyesi olarak kalma konusunda kuvvetli irade göstermesi biçiminde söylenebilir (Durna ve Eren, 2005: 210-211). Çalışanın, örgütüyle ve örgüt amaçlarıyla özdeşleşme derecesi, örgütte kalmaya devam etme niyeti ve dileğini ifade eder. Belirli bir organizasyonda kalma arzudur. Örgüt lehine yüksek seviyede çaba sarf etmek için gönüllü olmaktır. Örgütün değerleri ve gayeleri konusunda belirgin bir inanç ve kabullenme hissetmektir. Başka bir deyişle, çalışanın örgütüne karşı sadakat tutumudur (Luthans, 1992: 124). Başka bir ifadede örgütsel bağlılık, "kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür" biçiminde tanımlanmıştır. Ayrıca, çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün faal bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması biçiminde tanımlanmıştır (Robbins, 2003: 72).

II.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Çeşitli görevleri yerine getirmek için bir araya gelen ve belirli alanlarda uzmanlaşmış olan departmanlar görevlerini daha etkin yerine getirmek ve hedeflerine eksiksiz biçimde ulaşabilmek için bu kaynaklara ihtiyaç duyarlar. Bu kaynakların en iyi şekilde kullanılması, örgütte işgörenler için uygun ortam oluşturur ve örgütsel bağlılık ile bahsedilen kaynak kullanımının yakın ilişkisini gösterir.

Örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derece güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için

işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret artırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir.

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bunları ana hatları ile irdelememiz gerekirse (Balay, 2000: 1);

1. Örgütsel bağlılık, işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama etkinlikleri ile;

2. İş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi davranışsal, duygusal ve bilişsel yapılarla;

3. Özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle;

4. Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin demografik ve kişisel özellikleriyle;

5. Kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakın ilişkili olarak görülmektedir.

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer üyeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri daha yüksek düzeye erişmektedir. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını saptamak, örgütler için çok önemli bir özelliktir (Yalçın, 2007: 396).

Örgütün sistem içinde varlığı devam ettiği sürece çalışanlarından beklediği ölçüde ve kalitede iş görme davranışı görebilmesi, örgütle çalışan arasındaki bağın gücüne bağlıdır. İnsan ilişkileri yaklaşımında kabul edildiği üzere, günümüz iş yaşamında, çalışan, yalnızca ekonomik faktörlerle motive olmamakta, örgütte kişiliğiyle var olmak istemektedir. Çalışanın, örgütüyle özdeşleşme derecesinin bilinmesi onun örgütüne olan katkısının artırılmasına, performansının arttırılmasına ve örgütün parçası olarak kalma niyetinin devam ettirilmesine imkan sağlayabilmektedir.

Önceden yapılan pek çok araştırmaya göre örgütsel bağlılık ve düşük işten ayrılma, daha az gecikme daha az işe gelmeme ve artan performans olduğu düşüncesini desteklemiş olsa da daha sonra yapılan araştırmalar bu konuda daha az doyuma ulaştırıcıdır. Bunu nedeni bağlılığın eskiye göre daha farklı tanımlanması ve yorumlanması olabilir (Luthans, 1992: 125).

Örgütsel bağlılığın sonuçları şöyle özetlenebilir (İnce ve Gül, 2005: 94-98):

Performans değişiklikleri: Performansla iş tatmini arasındaki güçlü korelasyonun aksine örgütsel bağlılıkla performans arasında zayıf bir ilişki mevcuttur.

Devamsızlık ve işe geç gelme: Bu konuda yapılan incelemelerde farklı sonuçlar bulunmakla birlikte, örgütsel bağlılığın varlığının çalışanların devamsızlığını azalttığı bilinmektedir. Devamsızlık bağlılığın sonucu olarak tek başına ortaya çıkmaz; bağlılığı etkileyen bazı bireysel faktörlerle birlikte ortaya çıkar. Benzer şekilde bağlılığı yüksek olan çalışanların, işlerine daha az geç kalmaları beklenir.

İşgücü devir oranı ve işten ayrılma niyeti: Örgütsel bağlılığın yüksek olması halinde, çalışanın örgütte kalma arzusu ve niyeti olacaktır. Dolayısıyla bu durum işgücü periyodunu etkiler. Pek çok araştırmada kanıtlandığı gibi bağlılığın en önemli sonucu daha kalıcı ve kararlı işgücüdür (Steers, 1977: 53).

Stres: Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütsel hassasiyetlerinin fazla olması nedeniyle diğerlerine göre stres faktörlerinden daha çok etkilendikleri belirlenmiştir. Ancak, örgütsel bağlılığın kişiye güven ve ait olma duygusu kazandırdığından stresin olumsuz etkilerinden kurtardığı belirlenmiştir.

II.5. Örgütsel Bağlılığın Türleri

Çalışmanın bu bölümünde daha önceden ana hatları ile ifade edilen örgütsel bağlılık türlerinin arasından Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ele alınacaktır. Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığın bu üç bileşen çerçevesinde incelendiğinde, çalışanın örgütle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılacağını ileri sürmüşlerdir. Bahsedilen üç bileşen arasında kavramsal olarak fark bulunduğundan, farklı nedenlerden kaynaklanır ve farklı tutumsal ve davranışsal sonuçlar doğurur. Çalışanın bağlılığı farklı sebeplerden etkilenmekle birlikte, bu üç bileşen arasında ortak özellikler bulunmaktadır. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık türlerinden her biri çalışanın örgütte kalma niyetine ve kararına etki eder (Jaros, 1997: 319-320).

II.5.1. Duygusal Bağlılık

Örgütlerin en fazla tercih ettiği ve yaratmak istedikleri bağlılık çeşidi de, duygusal bağlılık olarak kabul edilebilir. Hem bağlılığın dış etkenlerden bağımsız şekilde uzun yıllar sürüyor olması hem de bu tip bir bağlılığa sahip bireylerin örgütün çıkarlarını kendi çıkarları ile eş görüyor olmaları örgüte uzun vadede ciddi kazanımlar sağlayabilecektir.

Duygusal bağlılık, organizasyonun esas alındığı bir üyelikte yönetimle beraber tanımlanmayı ve organizasyonun değerleri ile kişinin değerleri arasındaki ahengi anlatır. Örgütle daha çok özdeşleşmek isteyen ve örgütün değerlerini içselleştirmiş bir birey, görevinin daha fazla manalı olduğunu düşünecektir. Çünkü anlamlılık, bireyin görevi ile kendi inanç ve değerleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Öne sürülen bu ilişkinin dayandığı nokta, çalışanların kendi iş rollerini ve bununla ilgili değerleri, örgüt gayelerinin bir parçası olarak görmeleridir (Ceylan, 2005: 39).

Duygusal bağlılığı yüksek çalışan, istediği için; devam bağlılığı yüksek çalışan, ihtiyaç duyduğu için; normatif bağlılığı yüksek çalışan ise, kendini zorunlu hissettiği için örgütte kalmaya devam eder. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık en iyi şekilde bu anlatımla ayırt edilebilir. Örneğin, bir çalışan, örgütte kalmak için hem gereksinim hem mecburiyet hissedebilir, ancak istek duymayabilir. Bazıları da ne ihtiyaç hisseder ne de zorunluluk, ama örgütte kalmaya istekli olabilir. Kişinin örgüte olan bağlılığının net toplamı, gözle görünen psikolojik durumunu aksettirir (Allen ve Meyer, 1999: 3-4).

Bireylerin sadece işlerini yapma zihniyeti ile -bunu memur zihniyeti olarak da adlandırmak mümkündür- büyük başarılarla ulaşması mümkün değildir. Bu bağlılık düzeyindeki çalışan, örgüt değerlerini güçlü bir şekilde kabul etmekte ve örgütün bir parçası olarak kalmayı istemektedir. Bu, çalışan için ideal bir "mutluluk" durumudur. Çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o çalışanın istediği için örgütte kalması demektir. Çalışanın örgüte bağlılığının en iyi biçimidir. Aslında, bu çalışanlar her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır. Duygusal bağlı çalışanlar, kendilerini örgüt vatandaşı kabul ettiklerinden daha yüksek hizmet kalitesi dâhil örgütün yararına daha yüksek hedeflere dönük davranışlar sergilerler (Thompson ve Heron, 2005: 383).

Duygusal Bağlılık faktörleri şu şekilde sıralanabilir:

- İş güçlüğü
- Görev netliği
- Amaç açıklığı
- Amaç güçlüğü
- Yönetimin öneriye açıklığı
- Arkadaş bağlılığı
- Örgütsel bağımlılık
- Eşitlik
- Kişisel önem
- Geri Bilgi
- Katılım

Çalışanın, örgütün değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını güçlü bir şekilde kabul ederek, örgütün parçası olarak kalmayı istemesidir. Kendini örgütüne adanmış sadık çalışan, işine karşı olumlu tutum sergiler, gerektiğinde fazladan çaba göstermeye razı olur. Bu nedenle örgüte bağlılığın en iyi şekli olduğunu söylemek mümkündür. Duygusal bağlılık türünde, çalışan örgütle özdeşleşmiştir, örgütün üyesi olmaktan mutludur. Duygusal bağlılığı yüksek olan kişiler istedikleri için örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için çaba göstermeye heveslidirler. Bu nedenle örgütlerde gerçekleşmesi istenilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türüdür (Bayram, 2009: 132; Uyguç ve Çımrın, 2004: 92).

Genel olarak duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, her örgütte bulunması istenen ve yöneticilerin arzu ettiği kendini örgüte adanmış çalışanlardır. Bu tür çalışanlar örgütün başarısı için fazladan gayret etmeye hazırdırlar ve örgütü başarıya götürecektir biçimde çalışırlar (Meyer ve Allen, 1991: 89).

II.5.2. Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, birlikte çalışanların yakın ilişkileri, emeklilik yatırımları, belli bir organizasyonda yıllarca çalışarak kazanılmış iş deneyimleri gibi devredilemeyen personel yatırımları yüzünden pek çok yarar sağlamaktadır. Bir kişinin işten ayrılması ve yeni bir çalışanın bulunması çok yüksek maliyetlere sebep olmaktadır (Gümüştekin ve Emet, 2009: 17-18).

Allen ve Meyer tarafından yapılan araştırmada, devam bağlılığı faktörleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- Yetenekler: Çalışanın şu an çalıştığı örgütte kullandığı ve sahip olduğu hali hazırda yeteneklerini ve kazandığı iş deneyimini başka bir yere geçerken kullanabilip kullanamayacağı,
- Eğitim: Çalışanın sahip olduğu eğitimin, hali hazırda örgüt ve benzer örgütler dışındaki seçenekler için faydalı ve yeterli olmayacağı düşüncesi,
- Yerleşim değişikliği: Çalışanın, örgütten ayrılması durumunda değişik bir yerleşim yerine hareketi düşünmesi,
- Kendine yatırım: Çalışanın, hali hazırdaki örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik gibi primlerin ayrılması halinde kaybedebilmesi,
- Sosyal çevre: Çalışanın, yaşadığı yerleşim biriminde ne zamandan itibaren oturduğu,
- Alternatifler: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini farklı bir yerde bulmada zorlanacak olması (Meyer ve Allen, 1991: 89).

Algılanan iş seçeneklerinin azlığı nedeniyle de "koşullar gerektirdiği için" örgüt üyeliğini sürdürürler ve örgüt üyeliğini sürdürmek için sürekli en aşağı çalışma düzeyinde performans ortaya koyar ki bu örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür (Uygur ve Çımrın, 2004: 92).

Devamlılık bağıllığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamında ifade edilmektedir (Chen ve Francesco, 2003: 495). Kişilerin iş değiştirme seçenek ve özgürlüklerinin istenen düzeyde olmaması, çalışılan işlerdeki ücretlerin bir başka işe geçmenin maliyetini tam olarak karşılayamayacak durumda olması gibi yan etkenler, iş göreni istemeden de olsa örgüte bağımlı kılmaktadır.

Maddi kaygıların yanı sıra, uzun süre bir işte çalışarak kazanılan çevre ve statü de, iş göreni örgüte karşı devamlılık bağıllığı anlayışı içerisine taşımaktadır. İş görenler, yeni bir işe geçmeyi her şeye yeni baştan başlama olarak kabul ettikleri ve değerlendirdikleri için birçok sefer örgütte kalmayı tercih etmektedirler. Örgütten ayrılmakla birlikte yaşanacak belirsizlik durumlarından kaçınmak için mevcut şartlarda devam etmeye razı olabilir. Bu durumlarda örgütte kalmak, çalışan için sosyal ve ekonomik maliyetlerin hesaplandığı zorunluluk halini alır.

Devamlılık bağıllığı, gereksinimden kaynaklanır. Çalışan, işten ayrılmayı ve işte kalmayı ekonomik açıdan değerlendirir ve tercihini işte kalma yönünde kullanır. Dolayısıyla, çalışan gereksinimi karşıladığı sürece örgütte kalır, ancak seçenek oluştuğunda ayrılmayı düşünmesi muhtemeldir (Stroh, Northcraft ve Neale, 2002: 296).

II.5.3. Normatif Bağıllık

Normatif bağıllık, bireyin hem örgüte girişi öncesinde (ailesel/kültürel toplumsallaşma) hem de girişi sonrasındaki (örgütsel toplumsallaşma) yaşantılarından

etkilenmektedir. Bu da kişilerin sahip oldukları örgütsel bağlılık ölçütünü anlatır (Balay, 2000: 79).

İşgören, uzun süre bir örgütte kalmış olmanın verdiği sorumluluk ve örgütün kendisine katmış olduğu değerlerin de yardımı ile kendisini bir işgören olarak, işverenin yerine sorumlu olarak hissetmeye başlar. Bu sorumluluk giderek, örgütte kalmanın mevcut tercihler arasında en elverişli tercih olması sonucunu doğuracaktır. Normatif bağlılık, çalışan ve örgüt arasındaki psikolojik anlaşmaya dayalı olarak da gelişebilir. Biçimsel anlaşmaların tersine, psikolojik anlaşmalar taraflıdır ve iki taraf açısından farklı algılanabilir. Ancak normatif bağlılık boyutu, içten bağlılık ve zorunlu bağlılığa kıyasla daha az dikkat çeken bir boyut olmuştur (Allen, 2003: 513).

Normatif bağlılığı yüksek olan çalışan, bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir vazife olarak gördüğü ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağlılık göstermenin doğru bir davranış olduğunu hissettiği için örgüt üyeliğini sürdürür (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93). Ayrıca, normatif bağlılıkta gönül borçlusu olma durumu söz konusu olabilir, çünkü işveren gerçekten çok gereksinimi olduğu zamanda ona iş imkânı sağlamıştır. Böyle bir durumda çalışan, örgütün kendisine iyi davrandığını ve örgütte bir süre çalışmasının örgüte karşı borç olduğunu düşünür (Bayram, 2009: 133).

Normatif bağlılık, kendini kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve etkinlik tarzlarıyla tutarlı

olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar. Normatif bağlılık; işe giriş öncesi (kültürel sosyalizasyon) veya giriş sonrası (örgütsel sosyalizasyonu içeren) ölçütlerden kaynaklanır. İçten bağlılık kadar kuvvetli (gösterge) olmamakla beraber kuvvetli sonuçların belirteci olarak görülür (Wasti, 2009).

Normatif bağlılık, çalışanın hem ailevi ve kültürel çevresinden etkilenir hem de örgüte dâhil olmasıyla oluşan örgütsel ortamından etkilenir. Örneğin, kişinin anne babası, uzun süre bir örgütte kalmış kişilerse ve örgüte bağlılığın öneminden bahsetmişlerse, bu kişinin normatif bağlılığının yüksek olması beklenir. Benzer biçimde bazı örgütsel uygulamalarla örgüte bağlılık duymak gerektiğine inandırılan çalışanlar örgütün kendilerinden bağlılık beklediğini düşünürler (Allen ve Meyer, 1990: 4).

Normatif bağlılığın sonuçlarını anlamak için iki öğeye ayırmak gerekmektedir. Kişisel ölçütler ve sosyal belirleyiciler. Bu ayrım Triandas'ın çalışanlar arası davranış teorisine de uygundur. Bu teoriye göre bir çalışanın davranış niyeti (Wasti, 2009):

- Eylemi sergilemeye doğru kendi etkisi
- Davranışı sergileme sonuçları ve bu sonuçların değerlendirilmesi hakkında inancı
- Belli kaynak grupları (normatif inanç) üyeleri ve sosyal yapıda belli pozisyonların sahipleri için belirli bir davranışın algılanan uygunluğunu içeren sosyal etmenler
- Fayda davranışının (kişisel normlar) ne olması gerektiği konusundaki çalışanın kişisel normatif inançlarının bir işlevidir.

II.6. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden faktörler arasında birçok değişik bileşeni göstermek mümkün olacaktır. Bu faktörler bazen işgörenin demografik özellikleri ile yakın ilişki içerisinde bulunabileceği gibi; bazen de demografik özelliklerden bağımsız olarak kişinin iş ile ilgili sahip olduğu kişisel özellikler ile paralellik gösterebilirler. Demografik özellikler arasında işgörenin örgütsel bağlılık ile ilişkisini etkileyen faktörler söz konusu olduğunda yaş, cinsiyeti ve medeni durumunu ön planda tutmak gerekirken; işgörenin örgütle arasındaki kişisel özellikleri olarak ise örgütteki çalışma süresi, eğitim durumu ve örgütteki pozisyonunun niteliği dikkate alınmalıdır.

II.6.1. Demografik Özellikler

Demografik özellikler olarak; yaş, cinsiyet ve medeni durum çerçevesinde konu incelenmektedir.

II.6.1.1. Yaş

İşgörenler, örgütte neden bu kadar uzun bir süre kaldıkları konusunda bilişsel olarak kendilerini ikna etmektedirler. Bu sınırlamanın bir sonucu olarak, hali hazırdaki örgütün çekiciliği artar ve bu, işgörenin psikolojik bağlılığını artırır (Meyer ve Allen, 1999: 378).

Yaşın yüksek olması, aynı zamanda kişinin kaybedebileceği birçok faktörün de olduğunu gösterebilir. Belirli bir yaşa ulaşmış işgören artık emekli olmak isteyebileceği gibi, iş değiştirmenin getirebileceği maliyetlere de katlanmak istemeyecektir. Yeni bir iş aramak, girilen yeni işte kendini kabul ettirme çabaları gibi maliyetler yaşı ilerlemiş işgörenin katlanmak istemeyeceği sonuçlar olabilir. Bu bakımdan genelde yaşın yüksek olması örgütsel bağlılığı zorunlu da olsa olumlu olarak etkileyen faktörler arasında yer alabilir. Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilir. İşgörenler genç, orta yaş ve yaşlı olarak sınıflandıracak olursak iş hayatının başlangıcında olan birey ilk kez iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitimine ve özelliklerine uygun bir işte çalışma isteği yüksek olacaktır. Bireylerin işe bağlanmaları için işlerini ve iş ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri için olumlu bir iklimin varlığını görmektedir ve bunun içinde belirli bir sürenin geçmiş olması gereklidir.

Yaşının büyük kısmını aynı örgütte geçirmiş kişileri bu süre içinde kendine has iş değerleri geliştirdiğinden yeni örgüte uyum sağlamada zorlanabilirler. Diğer yandan yaşla birlikte örgütsel bağlılığın artması görüşünün aksine, mesleklerine yatırım yapmamış olan daha genç işgörenlerin mesleki başarıları artmış olan daha yaşlı çalışanlara göre daha az bağlılık duydukları belirlenmiştir. Aynı şekilde mesleği ne olursa olsun daha genç ve daha az iş doyumunu olan çalışanların örgütten ayrılma eğilimi taşıdıkları saptanmıştır (Balay, 2000: 56).

II.6.1.2. Cinsiyet

Cinsiyet ile örgüte bağlılık arasında tutarlı bir ilişki vardır. Bir grup olarak kadınların bağlılıklarının erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni olarak, kadınların örgütte buldukları pozisyonları elde etmede erkeklerden daha çok engel aştıkları ve bunun örgüte üyeliği onlar açısından daha önemli hale getirdiği ileri sürülmüştür (Mowday vd., 1982: 31).

Bazı araştırmacılar, kadınların aile içindeki rollerine erkeklerden daha çok önem vermeleri nedeniyle kariyerlerini ikinci plana aldıklarını böylelikle erkeklere göre daha düşük seviyede örgütsel bağlılık gösterdiklerini ileri sürmüştür. Diğer bir neden, işgücüne katılımında kadınların önündeki toplumsal engelledir. Toplum içinde kadınlara karşı olumsuz tutumlar, iş-aile stresi, rol çatışmaları, hukuki kurallar, ahlaki, dinsel ve kültürel yapı, kadının iş hayatındaki varlığını sınırlamaktadır (İnce ve Gül, 2005: 62).

Kadınların toplumsal rolleri nedeniyle örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varan araştırmacıların aksine erkeklere göre daha fazla bağlılık gösterdiklerini savunan araştırmacılar da vardır. Bu araştırmacılara göre kadınlar, çalıştıkları örgütte daha istikrarlıdır; sık iş değiştirmekten hoşlanmazlar. Ayrıca kadınlar, buldukları statüye, erkeklere göre daha fazla çaba harcayarak gelmiş olduklarından, engellerle karşılaştıklarında motivasyonlarının arttığı savunulmuştur (İnce ve Gül, 2005: 62-63).

Bireyin kadın ya da erkek olması yapılan işin niteliği ile paralellik gösterdiği takdirde herhangi bir sorun yaşanması beklenmeyen bir değişken olan cinsiyet değişkeni; cinsiyet faktörünün ön plana çıktığı nitelikteki bir işin varlığı durumunda farklı kimliklere bürünebilmektedir.

II.6.1.3. Medeni Durum

Medeni halin zorunlu bağlılık ile ilişkili olduğunu söylememiz mümkündür. Bunun nedeni ise evli bireylerin bekârlara nazaran daha fazla finansal yük altında bulunmaları ve bu yükün altından kalkabilmek için düzenli bir gelir gereksinimi içinde olmalarıdır. Bu düzenli gelir ise zorunlu bağlılığı doğuracaktır. Evlenen kadının bazı durumlarda işi bırakma baskısı ile karşı karşıya kalması karşısında örgütün niteliği ile alakası olmayan bir bağlılık zararı sonucunun doğması mümkün olabilir.

Ayrıca evli çalışanların sorumlulukları nedeniyle daha istikrarlı ve güvenli bir iş ihtiyacı nedeniyle, örgütlerine, bekâr çalışanlara göre daha fazla bağlılık hissetmeleri muhtemeldir (Chughtai ve Zafar, 2006: 43). Medeni hal değişkeninde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre yaşça daha büyük ve kıdemlerinin daha fazla olması da örgüte bağlılıkları açısından göz önüne alınması gereken etkenler olabilir.

II.6.2. Kişisel Özellikler

Kişisel özellikler olarak; çalışma süresi, eğitim durumu ve örgütteki pozisyon ana başlıkları çerçevesinde konu incelenmektedir.

II.6.2.1. Çalışma Süresi

Çalışma süresi konusundaki genel varsayım; örgütte çalışma süresi arttıkça, işgörenin çalıştığı örgüte yaptığı yatırımların ve çabanın artmasıdır. Örgüte bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişki vardır. Türkiye'de yapılan bir araştırmada, kurumda çalışma süresi ile kuruma duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında zayıf ve olumlu bir ilişki vardır.

Bağlılık ve sadakat arasındaki ortak nokta, her ikisinin de bir nesne veya organizasyona aidiyet içermesidir. Buradaki önemli ayrım, sadakatin bağlılıktan daha güçlü ve tek yönlü olmasıdır. "Bir şeye sadakat gösteren bir kişi kesin olarak bundan bir karşılık görmeyebilir. Bu anlamda sadakat güç ve saygınlıkla ilintilidir (Zangaro, 2001: 14).

Berber çalışma süresinin uzun soluklu olması, örgüte sadakat olarak değerlendirilebilir. En azından örgütsel sadakat kapsamı altında bir bakış açısı getirilebilir. Çeşitli sebeplerle örgüte bağlılık gösteren işgörenlerin çalışma sürelerini örgütsel sadakatle eşdeğer bir şekilde uzatmaları ise görülebilen bir durumdur. Eğer çalışma süresi olumlu bir etkileşim sonucunda ortalama olarak yüksekse, yani süreyi uzatan arka plandaki değişkenler işgörenin kararını olumlu yönde etkileyecek dinamiklere sahipse; bu noktada bağlılık ile beraber sadakat kavramının da göz ardı edilmemesi gerekecektir. İşgörenin kişisel yatırımlarının dikkat çekici şekilde onu örgüte bağladığını ele alan araştırmalara göre; emeklilik maaşı alma planları, statü, artan yaş, kıdeme bağlı ücret düzeyi kişinin

örgüte yaptığı yatırımlar arasında görülmekte ve tüm bu yatırımların örgütten ayrılma maliyetini arttırdığı dolayısı ile de örgütsel bağlılığı kuvvetlendirdiğine değinilmektedir.

Buna karşılık, işyerinde uzun süreden beri çalışan yani kıdemli işgörenlerde, kıdemsizlere kıyasla işe devamsızlık oranının arttığını dolayısıyla örgüte bağlılığın azaldığını ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Buna neden olarak da, işgörenin kıdemliliği dolayısıyla elde etmiş olduğu güven, bıkkınlıklar ve yıpranmalar ile yaşlanma sayılmaktadır.

II.6.2.2. Eğitim Durumu

Eğitimli bireylerin örgütten ziyade bir mesleğe daha çok bağlı olacağı ileri sürülmüştür. Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin, seçenekteki iş olanakları daha fazla olduğu için, bu tip kişilerin bir konuma veya firmaya tümüyle bağlı kalma ihtimali düşüktür (Çırpan, 1999: 61). Yapılacak işin karakteristik özellikleri de eğitim durumu ile paralellik göstermelidir. Bilgi ve eğitim sonucu kazanılmış yetenekleri gerektirmeyen sıradan bir iş için her ne kadar örgüt tarafından maddi ve manevi olarak tatminkâr imkânlar sunulsa bile, işgören bir süre sonra kendini atıl konumda hissedecek ve bu da yapması gereken basit işi bile yapamaması sonucunu doğuracaktır. Bu bakımdan kişilerin eğitim durumuna uygun pozisyonlarda ikame edilmeleri örgütün genel performansını yükseltmesi açısından da önem taşımaktadır.

Çalışanın eğitim düzeyi arttıkça çalıştığı örgüte olan bağlılığı, örgütten beklentilerinin değişmesi nedeniyle azalmaktadır. Eğitim düzeyinin artması alternatif iş

imkânlarının artmasına neden olur. Ayrıca, daha ileri düzeyde eğitim almayı düşünmeyen işgörenlerin, eğitim almayı planlayan veya eğitimleri ile ilgili düşüncelerinde belirsizlik yaşayan çalışanlara göre daha yüksek bağlılık gösterdikleri ileri sürülmektedir. Örgütsel bağlılıkla eğitim düzeyi arasındaki ters yönlü ilişkiyi destekleyen çeşitli araştırmaların yanı sıra, bazı araştırmacılar, sözü edilen ilişkinin yeterince açık ve güçlü olmadığına dair bulgular elde etmişler ve bu ilişkinin önemsenmemesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bireylerin farklı eğitim seviyelerinde olmaları, onların örgütte daha çok kalma isteğini meydana çıkarmıştır (Çöl ve Gül, 2009: 295).

II.6.2.3. Örgütteki Pozisyon

Görev bağımlılığının işgörenlerin örgüte ve bağlı oldukları gruba yaptıkları katkının farkına varmaları sonucunda, kendilerini işin içinde görmelerini sağlayarak bağlılığı artırdığı ileri sürülmüştür. İşgörenlerin örgütte hisselerinin olmaları ve kararlara katılma derecesi de örgüte bağlılığı etkilemektedir. Örgüt büyüklüğü ile örgüte bağlılık arasında da bir ilişki olduğu söylenilebilir. Ayrıca bu unsurlardan en önemlisi ise terfi alma imkânı olacaktır. Uzun vadede terfi alma imkânı olmayan ve kendisine böyle bir hedef gösterilmeyen işgören, motive edici bir hedeften uzak kalmanın etkisi ile örgütsel bağlılıktan uzaklaşabilir.

II.7. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar

Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve tutumsal bağlılık yaklaşımı ayrımı yapılmadan örgütsel bağlılık yaklaşımları incelenecektir.

II.7.1. Becker'in Yaklaşımı

Becker bu yaklaşımda devam bağlılığı kavramını esas almıştır. Buna göre, çalışan tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçerse kaybedeceği yatırımları düşünerek bu davranış dizisini sürdürür. Bu yaklaşıma göre kişi örgütüne duygusal olarak bağlılık hissetmemekte ancak, bağlanmadığı takdirde neler kaybedeceğini düşünerek çalışmaya devam etmektedir (İnce ve Gül, 2005: 50).

Kişi elde ettiği ödüller, harcadığı zaman ve çaba gibi yatırımlar sebebiyle örgüte bağlanır. Bu durum çalışanın örgütten ayrılmasının ağır bedelleri olduğu, emeklilik ücreti ve kıdemlilik haklarından vazgeçmek gibi negatif yönlerin ortaya çıkacağı düşüncesiyle örgüte bağlı kalması durumudur. Bu yaklaşımda, bir kuruma bağlı olan kişilerin o kurumla özdeşleşen tutumlar sergiledikleri, bedeli düşünülerek değişiklik yapmanın imkânsızlığı üzerinde durulmuştur. Bu durumdaki bağlılığa bilinçli bir taraf tutma davranışı olarak yaklaşılmıştır (Sığı, 2009: 263).

Becker'e göre kişinin bağlılık göstermesine neden olan dört yan bahis kaynağı şöyle özetlenebilir (İnce ve Gül, 2005: 51-52):

Toplumsal beklentiler: Kişi, toplumun beklentilerine uyma zorunluluğu hissetme nedeniyle davranışlarını sınırlar. Sıkça iş değiştiren kişilere toplumda güvenilir gözüyle bakılmaması, kişiler üzerinde toplumsal baskı oluşturur.

Bürokratik düzenlemeler: Emeklilik aylığı için her ay aylığından bir miktar kesinti yapılan bir kişi işten ayrılmak istediğinde, yıllardır aylığından kesilen ve hakkı olan bu parayı kaybedecektir.

Sosyal etkileşimler: Kişi, başkalarıyla ilişki içindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlar ve bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek durumunda kalır.

Sosyal roller: Yan bahisler, kişinin bulunduğu sosyal role alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Bu durumda kişi, sosyal rolünün gereklerini yerine getirmeye, başka bir role uyum sağlayamayacak kadar alışmıştır.

II.7.2. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter'in örgütsel bağlılık tanımı, çalışanların, enerjilerini örgüte vermek örgüte sadakat duymak konusundaki istekliliği biçimindedir. Devama yönelik bağlılık, çalışanın kişisel yatırımlarını örgütün hayatta kalması uğruna adaması ve özveriyle çalışmasıdır. Kenetlenme bağlılığı, çalışanın dâhil olduğu sosyal ilişkiler topluluğuna üye olarak bağlılık hissetmesidir. Kenetlenme bağlılığı, önceki sosyal bağlarıyla ilişkisini kesme ve grup üyelerinin arasında bağlılığı oluşturucu bir takım törenler yapılması gibi tekniklerden yararlanılarak gerçekleşir. Kontrol bağlılığı ise, istenen tarafta gerçekleşen davranışların şekillendiği ölçütlere olan bağlılıktır. Örgüt üyelerinin, önceki normlarını reddedip bir kenara bırakarak, kendini örgütün değerleri üzerinden ifade etmesi anlamına gelir (Buchanan, 1974: 534).

Kanter; devam bağıllığı, ilişki bağıllığı ve kontrol bağıllığı şeklinde üç farklı örgütsel bağıllık türü olduğunu ifade etmiştir (Kanter, 1968: 500).

Devam bağıllığı: Örgütün devamlılığı için çalışanın örgütüne bağlı kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu bağıllığa sahip çalışanlar, örgütten ayrılamayacak derecede örgüt için kişisel özveride bulunmakta ve örgütsel yatırım yapmaktadırlar.

İlişki Bağıllığı: Önceki sosyal ilişkilerden fedakarlık etme veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır. Kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağıllığıdır (Gül, 2005: 42).

Kontrol Bağıllığı: Grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kanter, kişisel davranışı örgütün istediği doğrultuda şekillendiren örgüt normlarına üyenin bağı olarak gördüğü bağıllığa kontrol bağıllığı adını vermiştir. Kontrol bağıllığı üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül, 2005: 42).

Kanter, örgüt tarafından üyelere beklenen davranışsal taleplerin farklı bağıllık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmuştur. Bunlar; devama yönelik bağıllık, kenetlenme bağıllığı ve kontrol bağıllığıdır.

Kanter'e göre bu üç bağıllığın farklı sonuçları vardır. Devama yönelik bağıllığın olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha fazladır. Kenetlenme bağıllığının

fazla olduğu örgütlerde, örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendini savunma gücü daha fazladır. Kontrol bağıllığının bulunduğu örgütlerde ise, üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını ahenk içinde bulur. Bu farklı sonuçlara rağmen, Kanter, üç bağıllık türünün birbiriyle ilintili olduğunu ve örgütlerin, üyelerinin bağıllıklarını sağlayabilmeleri için üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerektiğini öne sürer (Balay, 2000: 31-32).

II.7.3. Buchanan'ın Yaklaşımı

Örgütsel bağıllığı, örgütün amaç ve değerlerine bağıllık biçiminde belirten ve bir bireyin, rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağıllık duyması olarak tanımlayarak, örgütsel bağıllığı üç gruba ayırmıştır (Sığrı, 2009).

Özdeşleşme: Çalışanın, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin gaye ve değerleri olarak benimsemesidir.

Sarılma: Çalışanın, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağıllık duymasıdır.

Sadakat: Örgüt için duygusal hisler barındırma ve ona içten ve samimi bağıllık göstermedir.

II.7.4. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni'ye göre örgütsel bağlılığın temel nedeni, örgütün çalışanlar üzerindeki gücüdür. Örgütsel bağlılığı, kişilerin örgütün emirlerine uyumu düşüncesine dayanarak açıklamıştır (Sığırı, 2009: 263).

Ahlaki Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

Çalışan, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymadığı halde üye olarak kalmaya zorunlu hisseder. Hesapçı bağlılıkta bireyler, bağlılık düzeylerini güdülerini karşılayacak biçimde ayarlayabilirler. Bu bağlılık türünde çalışan, kendisine verilen ücrete karşılık bir günde yapılması gereken iş normuna uygun ölçüde bağlılık gösterir. Moral bağlılıkta ise standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediğinde gerçekleşir. Olumlu uçta bulunan bu bağlılık sınıfında, çalışan, örgütün gayesini ve örgütteki işini özünde değerli saymakta ve işini, her şeyden önce ona değer verdiği için yapmaktadır (Balay, 2000: 19-20).

Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlerine kattıkları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireyler davranışlarının sınırlandırıldığı hallerde oluşan ve örgüte doğru negatif bir yönelimi belirtmektedir (Bayram, 2009: 129). Yabancılaştırıcı bağlılıkta, kişisel davranışların sınırlandırıldığı düşüncesiyle örgüte doğru negatif bir yönelim söz konusudur (Bayram, 2009: 130). Bu sınıflandırmada örgütün çalışanları üzerindeki gücü, olumsuz uçtan olumluya doğru sıralanmaktadır. Olumlu uçtaki moral bağlılıkta, çalışan örgütünün değerlerini içselleştirmiş ve işini gayretle yapmaktadır. Olumsuz uçta bulunan yabancılaştırıcı bağlılıkta, çalışan, örgütüne karşı mesafelidir; mecburiyet nedeniyle işini yapmaya devam eder.

II.7.5. Katz Ve Kahn'ın Yaklaşımı

Katz ve Kahn, örgüte bağlılığın, çalışanları rollerinin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu öne sürmüştür. Çalışanların örgütteki eylemleri, hem iç ödüllerin hem de bazı dış ödüllerin sonucudur. Burada iç ödüller, anlatımsal devreyi ifade ederken, dış ödüller de araçsal devreyi ifade eder. Anlatımsal ve araçsal devre ayrımı ise, çalışanların kendilerini örgüte adayışlarının vasfını belirler. İçsel anlamda ödüllendirici bir hal olduğunda anlatımsal çevre; dış ödüllerin güdüleyici olduğu hallerde ise araçsal çevreden bahsedilir (Bayram, 2009: 131).

II.7.6. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre örgütsel bağlılık: "İş görenin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgütte olan ilgisini güçlendiren inançlarla bağlanma durumudur". Bağlılık, iş görenin davranışlarına bağlanması sonucu ortaya çıkar.

Salancik'e göre, davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için, birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik durum, davranışı devam ettirme isteği olmalıdır. Kişide bu istek, davranışı bağlayıcı yapan özellikler varsa oluşur. Davranışın geri dönülemez olması veya davranışta bulunma ile ilgili kararın herhangi bir baskı altında olmadan verilmesi gibi faktörler, kişinin örgütte çalışma kararını verdikten sonra örgüt üyeliğini sürdürme konusunda istek duymasına sebep olur (Gündoğan, 2009: 58-59). Salancik'e göre bağlılık, çalışanın gösterdiği davranışlar dolayısıyla örgüte olan ilgisinin güçlenmesidir. Bu açıklama tutumlar ve davranış arasındaki ahenge dayanır. Bu yaklaşıma göre de Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak bunlarla tutarlı davranışlar sergiler (İnce ve Gül, 2005: 53).

II.7.7. Mowday, Porter ve Steers'in Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık kavramını ele alırken bireyin örgüte karşı olan tutumları üzerine odaklandıklarını belirtmişlerdir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ile eş

anlamli bir sekilde ele alarak kullanilmislardir. Bu sınıflandırmaya göre, örgütsel bağıllık üç öğeden meydana gelmektedir (Mowday, Steers ve Porter, 1979):

1. Örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma,
2. Örgüt yararına hissedilir bir biçimde artı çaba gösterme isteği,
3. Örgüte olan üyeliği devam ettirme arzusunun büyüklüğüdür.

Kişinin kendisiyle örgütü arasında özdeşlik kurması ya da kendi amaçlarıyla örgütün amaçlarının uyumlu olduğunu düşünmesi tutumsal bağıllıktır. Bu sayede, çalışan, örgütün amaçlarıyla özdeşleşir ve bu amaçları gerçekleştirmek üzere örgütteki üyeliğini sürdürmek ister. Bağıllık yalnızca pasif bir sadakat duygusu olmayıp, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için istek duymaları ve bu doğrultuda davranış göstermeleridir. Örgütsel bağıllık, tutum açısından ele alındığında kişinin örgütüyle ilgili kişisel inanç ve fikirlerini anlatırken; davranış açısından ele alındığında bu inanç ve fikirlerin davranışlardan çıkarılması muhtemeldir (Mowday, Steers ve Porter, 1979: 225).

II.7.8. Wiener'in Yaklaşımı

Wiener, araçsal güdüleme (araçsal bağıllık) ve örgütsel bağıllık (normatif-moral bağıllık) ayırımına dayanan kurumsal modelin kurucusudur. Araçsal bağıllık: hesapçı, yararçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, örgütsel bağıllık ise değer veya moral temeline dayanan güdülenme ile gerçekleştirmektedir. Bu örgütsel bağıllığı oluşturan inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak yoluyla bireyin, örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak şekilde davranmasını sağlamaktadır. Böylece araçsal güdüleyici

hareketler, kişinin kendisine yönelimi iken, örgütsel bağlılık eylemleri örgütsel eğilimler taşımaktadır (Gözen, 2007: 50).

Burada araçsal güdüleme, hesapçı ve kendi ilgi ve çıkarlarına göre davranmayı anlatırken ; normatif-moral bağlılık, değer veya moral esasına dayalı güdüleme ile gerçekleşir. Normatif-moral inançlar, içselleşmiş baskılar yaratarak bireyin örgütsel gaye ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmasını sağlar (Balay, 2000: 20). Wiener'e göre örgütsel bağlılık, örgütün amaçları ve çıkarlarıyla buluşma yolunda içselleştirilmiş normatif baskılardır. Bağlılık hisseden kişiler yalnızca kendi çıkarlarına uygun davranışlar göstermek yerine yapılmasının doğru olduğunu düşündükleri davranışları sergilerler (Wiener, 1982: 421).

II.7.9. O'Reilly-Chatman'ın Yaklaşımı

Çalışan ve örgüt arasındaki bu psikolojik bağ işe uyum, özdeşleşme ve içselleştirme adı verilen üç ayrı süreç seklini alabilmektedir. Örgütsel bağlılık, örgüte hissedilen psikolojik bağ olarak tanımlanmış; uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olmak üzere üçe ayrılmıştır.

Uyum: Bu bağlılıkta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturarak gerçekleştirirler.

Özdeşleşme: Diğerleri ile yakın ilişki kurma isteğine dayanır. Kişiler, tutum ve davranışlarını kendilerini ifade etmek, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirdiklerinde özdeşleşme meydana gelmektedir.

İçselleştirme: Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki ahenge dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar bireyler iç dünyalarını örgütteki diğer kişilerin değer sistemi ile uyumlu kıldıklarında meydana gelir (Yılmaz ve Dil, 2008: 115).

Bu bağlılık yaklaşımında uyum, rıza gösterme veya ödüllere sarılmayı ifade eder. Özdeşleşme, örgütün bakış açısını ve özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesini ifade eder. İçselleştirme ise, bireyin tutum ve davranışlarını örgütün değer sistemiyle uyumlu hale getirmesini, bu değerleri benimsemesini ifade eder (İnce ve Gül, 2005: 35). Örgütün değerlerine çıkar açısından bağlanma şeklindeki uyum bağlılığı ve herhangi bir çıkar gözetmeden örgüt yararına olma düşüncesiyle gerçekleşen özdeşleşme ve içselleştirme bağlılıklarından bahsedilmektedir.

II.7.10. De Cotiis ve Summers'in Yaklaşımı

Örgüt gaye ve değerlerini içselleştirme, örgütsel role bu gaye ve değerler kapsamında sarılma, bu gaye ve değerlere hizmet etmek için uzun süre örgütte kalma isteği, kişisel amaçlara erişmek için araçsal çaba ötesinde, örgütsel amaç ve değerler yararına çaba gösterme isteğidir (Gözen, 2007: 50).

II.7.11. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni'nin modelinde duygusal içerikli iki bağlılık olduğunu ve bunların birbirinin zıttı olması durumunda diğer kavrama gerek olmadığını ileri sürmüşlerdir. Böylece, ahlaki bağlılığı ve yabancılaştırıcı bağlılığı birbirinden bağımsız olarak ele almışlar, ahlaki bağlılığın tersinin yabancılaştırıcı bağlılık olmadığını, ahlaki bağlılığın bulunmaması olduğunu ifade etmişlerdir.

Etzioni'ye ait modelin ilgi görmemesinin bir diğer nedeni olarak modelin makro özelliğe sahip olduğunu öne sürmüşlerdir. Kanter'in aksine Etzioni, örgütlerde tek bir uyum sistemini ve bu sisteme uygun bağlılık türünün geçerli olabileceğini ifade etmektedir. Oysa örgütte farklı uyum sistemleri ve bağlılık türlerini bir arada görmek mümkündür. Penley ve Gould, örgütlerde birden fazla ahenk sisteminin ve bağlılık türünün bir arada görülebileceğini ileri sürmektedir (Balay, 2000: 36-37).

II.7.12. Meyer ve Allen'in Yaklaşımı

Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık prototipinde kişinin örgüte olan bağlılığının duygusal, normatif ve zorunlu olmak üzere farklı üç bileşenden meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu modele göre kişilerin örgütsel bağlılıkları duygusal, ahlaki ve zorunluluk esaslı olabilir (Can vd., 2009: 3).

Kişilik üzerine olan tüm kuramların öne çıkan taraflarına değindikten sonra gelecek bölümde astroloji ile kişilik arasındaki ilişki irdelenecektir.

III. BÖLÜM

ASTROLOJİ VE BURÇLAR

III.1. Astroloji Kavramı

Astroloji; kozmos içerisindeki güçlerin genel seviyede dünya üzerindeki enerjilerin şekillenmesi (makro kozmos), insanın ve insan topluluklarının (mikro kozmos) üzerindeki etkilerini ve sonuçlarını yorumlayan bir düşünce sistemidir. Astrolojinin matematiksel bir temele sahip olduğunu, Astronomi ile olan paralel çalışmalarında da görebiliriz. Astroloji kader değildir, her şey insanın kendi elindedir. Astroloji dönemleri inceler, fırsat alanlarını, şanslı zamanları, doğum haritanızda sizi kısıtlayan, zorlayan alanları, gecikmeleri gösterir. Sonuçta nasıl hareket edeceğiniz, neler yapacağınız hepsi sizin iradeniz içindedir.

Astroloji, astronomiye dayanan hesaplama, mantık, zamana bağımlı düşünme ve analiz metotlarını biçimsel algılama, bütüncülük, analog ve sembolik düşünme, zaman bağımsızlığı ve sezgilerle birleştirerek, bir bütün oluşturmaktadır (Asımgil, 2006).

Astroloji'nin tarihi 5.000 yıldan fazla bir döneme uzanmaktadır. Her çağda insanlar arasında Astroloji ile ilgilenenler olmuştur. M.Ö. 2000 yılından kalan bir Mısır mumya tabutu, Zodyak burçları sembolleri ile kuşatılmış olan tanrıça Nut'u gösterir. Babil, Hint, Eski Çin, Maya, Eski Yunan, Roma ve Araplar, yani bütün büyük uygarlıklar Astrolojiye karşı ilgi göstermişlerdir. Gökyüzünü ilk yorumlayanların kimler olduğu tespit edilememiştir. Fakat bulduklarını, bildiklerini ilk kaydedenler Kaideliler olmuştur. Çağımızda müspet ilimler büyük çapta aktivite kazanmıştır. Günümüz dünyasında

Astroloji, bilgi, zekâ ve dikkatli bir değerlendirmeye dayandırılmaya çalışılmaktadır (Asımgil, 2006).

Astroloji; güneş, ay gezegenler ve yıldızların dünyadaki her şeye ve insanlara olan etkilerini inceleyen eski bir sanattır. Felsefede küçük âlem (mikro kozmos) sayılan insan, büyük âlem (makro kozmos) ile olan ilgisi (Asımgil, 2006).

Astroloji deyimlerini ise şu şekilde özetlemek mümkündür;

- Astrolojinin birçok deyimini varsa da en çok kullanılanları, Zodyak, Gezegenler, Evler ve Aspekt'lerdir.

- Zodyak; Burçlar kuşağının ismidir. Burçlar birer kimlik vazifesi görürler. Tutumları, ihtiyaçları ve eğilimleri yansıtır.

- Gezegenler, psikolojik fonksiyonlardır.

- Evler, daha somut ve belirgindir. Günlük hayatın tüm alanları için mutlaka bir ev vardır.

- Aspektler, gök cisimlerinin arasındaki devresel ve geometrik karşılıklı ilişkilerdir.

Bu açısal ilişkilerin bazıları uyumlu etki gösterirken, bazıları ters, bazıları da değişkendir.

III.2. Geçmişten Günümüze Astroloji

İlk çağın gerilerine doğru gidildikçe, astrolojinin doğum tarihi de daha eskilere uzanmaktadır.

İlk çizim kayıtları olan Çin'deki Fui-Hi trigramları, astrolojinin tanımının o zamanlar Çin'de iyice yapılmış durumda olduğunu göstermektedir. Bu çizimler o sıra henüz dilden dile öğretilmekte olan Hint astrolojisinin ilk kayıtlarından daha eskidir. İbrani manüskripleri ve Tevrat'ın Ahd-i Atik'i incelendiğinde, İbranilerin de astrolojiyi aktif biçimde kullandıkları anlaşılmıştır.

Batı astrolojisi aslında Ortaçağ astrolojisinden gelişmiştir. Newton bunun Mısır'da ilk sülâleler zamanında kullanıldığına işaret ederek, Diodenes'e atıf yapmakta, Kaldae'lerin bu bilgileri Mısır'dan öğrendiklerini ileri sürmektedir. Akatlar'ın gök gözlemlerinden ilk izler, M.Ö. 4310 tarihine dayanmaktadır. M.Ö. 3800'den kalma Sargon Tabletlerinden Kaldae'lerin usta astrolog oldukları anlaşılmıştır. Daha sonra astroloji bilgileri Yunanlılara geçmiştir. Tıbbın babası olarak bilinen Hipokrat, akut hastalıkların doruk dönemlerini ayın hareketlerine bağlamış. Astroloji Yunanistan'dan da Roma'ya ve Arabistan'a yayılmıştır. Ama Astroloji bir tek ülkede başlamamıştır. Meksika, Orta ve Güney Amerika gibi yerlerdeki en eski kayıtlardan onların da astroloji bilgisine sahip oldukları öğrenilmiştir. Astroloji Rönesans devrinde çok önlenmiştir.

Yunanlılar ve Romalılar zamanında astroloji, astronomi ile aynı anlama geliyordu. Bizanslı ve Romalı imparatorlar gibi birçok kral da yıldız fal bakıcılarına, yani müneccimlere saygı göstermiştir. Fransız krallarının yıldız falı uzmanları vardı. Hatta V. Charles yıldız falıyla çok yakından ilgilenmiş ve Paris'te bir yıldız falı okulu kurmuştur. Saraylara girip çıkan müneccimlerden, Fransa Kraliçesi Catherina de Medicis'in büyücüsü olan Nostradamus bu alanda çok meşhur olmuştur. Kral V. Şarlken astroloji öğrenimini zorunlu kılmıştır. Polonyalı astronom Copernicus, "Copernicus Sistemi" diye anılan evren teorisini

açıklayınca, astroloji değerini kaybetmeye başlar. Çünkü astroloji dünyayı evrenin merkezi olarak kabul ediyordu. Galileo'nun teleskopu bulması, bununla ay yüzeyini incelemesi, bilinmeyen bazı yıldızları keşfetmesi, Copernicus'un teorilerini destekleyerek, Dünya'nın kendi ekseni ve Güneş çevresinde döndüğünü kesin olarak ortaya koyması ile astroloji iyice zayıflar ve astronomiden ayrılır. İşte astroloji o zamandan beri yeni taraftarlar aramaktadır. Fakat İran, Hindistan ve Çin'de itibarını bugün de sürdürmeye devam etmektedir (Asımgil, 2006).

Müslümanlıkta astroloji kavramı İdris Peygamber ile başlamaktadır. Yeri, göğü, buradaki sistemi ve bunu yaratan Mutlak Varlığı, yakın üzere bilen İdris Peygamber'in, Allah'ın izni ve kudretiyle göğe çıktığı; 4.kat sema boyutunun kendisine mekân olduğu, diğer sema katlarında (boyutlarında) da dolaşabildiği, eski dini kaynaklarda belirtilmektedir. İdris Peygamber, almış olduğu vahye dayalı bir şekilde Burçlar ve yıldızların, gerek insanlar, gerek yeryüzünde mevcut tüm birimler üzerindeki tesir ve önemini anlatmaya çalışmıştır. Yani, vahye dayalı olarak okuduğu sistemi, o devrin idrak ve anlayışına göre anlatmıştır. Bir başka anlatımla, İdris Peygamber, Allah'ın yaratmış olduğu sistemdeki düzenleme mekanizması olan burçlar ve yıldızlar sistemini açıklamış; bunların, Allah'ın ilim ve kudretiyle âlemde ilahi tasarrufun oluşmasına vesile kılındığı sırrına işaret etmiştir (Tuncel, 2003).

Bilim derken pozitif bilimler vardır. Bunların ölçüsü laboratuarda aynı şartlarda tekrarladığımızda bu bilim olarak kabul edilir, tıpkı kimya, tıp ve fizik gibi. Ama birde sosyal bilimler vardır, ekonomi, ekonomi bilim midir? Sosyoloji bilim midir? Bunlar istatistiğe dayalıdır ve belli bir metodu olabilir, işte astrolojide şuanda bu kalitededir

istatistiksel bilgi derlemeleri vardır, metodu vardır öğretilir, bu açıdan baktığımızda astroloji bir bilimdir (burclarfal, 2011). Astroloji, insanın tarihte ilk görüldüğü günden bu yana, farklı medeniyetlerin kültürel gelişimine paralel biçimde gelişerek sürekli varlığını korumuş ve sonunda insanın vazgeçemediği bir araç haline gelmiştir.

Başlangıçta, astronomi ve tıp gibi bilimsel disiplinlerin yanında yer alan astrolojinin, zamanla nedensellik ve deneysellik ilkelerinin yerleşmesine ayak uyduramarak gittikçe yozlaşmaya yüz tuttuğunu görüyoruz. Ortaçağın bitimine doğru, din baskısının sislerle kaplı mistik anlayışından, doğayı özgürce tanımaya yönelik görüşlere uzanma çabası, batı medeniyetinde bilimin bugün anladığımız biçimde yeşermesini sağladı. Sebep ve sonuç ilişkisini deneysel yoldan bulmaya çalışan bu yeni zihniyet karşısında, astrolojinin o dönemde dayandığı sembolik ve analogik yöntemler bir çırpıda kenara atıldı ve sonunda astroloji bilimsel gelişmenin dışında kaldı. Bilimin sürekli hızlanan ilerleyişine karşın, kenara itildiği yerde ortaçağ zihniyetiyle debelenen astroloji de sonunda şarlatanların elinde yıldız falcılığına dönüştü. Araştırma yolu ile günümüzde astrolojinin ortaçağ kavramlarından kurtulmuş olduğunu ve bu sayede bilimsel bir nitelik kazanmaya başladığını rahatlıkla söyleyebiliriz.

Teknolojik imkânların artması sayesinde, günümüzde kolay ve hızlı araştırma yapmak mümkün hale geldi. Akademik açıdan yeterli temel bilgilere sahip olan herkes için bu kapı açılmış bulunuyor. Bu konuda ilk çalışmalar, astrolojinin ne denli asılsız bir batıl inanç olduğunu kanıtlamak amacıyla yapılmıştır. Başlangıçta, genellikle istatistiklere dayanarak, burçlara göre karakterlerin belirlenmesi gibi ortaçağ astrolojisinden kaynaklanan varsayımlar ele alındı ve bunların hiç de bilimsel bir temele dayanmadığı

kesinlik kazanmış oldu. Yani, yıldız falcılarının dilinden düşmeyen "burcunuza göre..." klişesiyle başlayan saçmalıklar böylece ilk darbeye çöpe atıldı.

İlk amacı astrolojinin batıl olduğunu kanıtlamaya yönelik bu istatistik incelemeler, daha sonra astrolojik teknikleri bilenlerin de işin içine girmesiyle değişik bir anlam kazanmaya başladı. Böylece, gerçek konunun aslında "*burçlara göre falınız*" çerçevesinin dışında bir değer taşıdığı ortaya çıktı. Bilgisayar teknolojisi sayesinde hızla çoğalan bilinçli istatistikler, sonunda gösterdi ki bu konu hiç de hafife alınacak bir şey değildir.

Gök cisimlerinin konumları ile toplumsal veya bireysel olaylar arasında nasıl bir bağlantı olduğunu açıklayan tutarlı bir hipotez yok henüz ama pratik açıdan bakıldığında, ortada insanlığın yararına kullanılacak bir birikim olduğu da kesin. İşte bu yüzden, aradaki ilişkinin nedeni üzerinde fazla durmadan, sonuçları bakımından değerlendirmeyi uygun bulanlar, astroloji sayesinde kendilerine daha verimli bir yaşam planı sağlayabiliyorlar.

Astrolojide uygulanan yöntemler her zaman başkalarınca denenmeye ve denetlenmeye açıktır. Bu yöntemlerin gelecekle ilgili olanları, belirli olasılık hesaplarına dayanır. Bu hesaplar sonucunda ortaya çıkan şey, malzeme olarak kullanılan istatistik verilere bağlı bir tahmin tablosu niteliğindedir. Dolayısıyla, astrologun gelecekte haber verdiği kanısı yanlıştır. Burada, ileride meydana gelmesi olası olaylarla ilgili tahminler ve bu tahminlere dayalı stratejik modeller söz konusudur. Dolayısıyla, gerçekten bu mesleği icra eden bir astrolog, size hiçbir zaman "filanca tarihte başınıza şunlar gelecek" gibi kehanetlerde bulunmaz. Ortaya çıkan tahmin tablosuna göre, en fazla hangi olay türü ile

karşılaşma olasılığı varsa, oradan başlayarak sizin belirlediğiniz ölçütlere göre ne yapılabileceği araştırılır. Böylece, astroloji sayesinde en verimli biçimde hangi yolu izleyerek nereye varabileceğiniz hakkında bilgi sahibi olursunuz (Halukakçam, 2011).

III.3. Burç Kavramı

İnsanın maddi ve manevi dünyasındaki yeri sebebiyle hemen hemen bütün eski medeniyet ve dinlerde burçlardan bahsedilmiştir. Grek dünyasında burçlara ilk defa temas eden Homeros olmuştur. Milattan önce IV. yüzyılda yaşayan Grek matematikçisi Eudoxus, 44 burç adı sayar. Ptolemy ise 48 burçtan bahseder. Greklerde burç adları, geleneksel olarak Hipparchus'a (M.S. I. yüzyıl) atfedilir. Bugün kullanıldığı şekliyle 12 burç, Latin yazınında ortaya çıkmıştır. Grek-Romen astrolojisine göre 12 burç, 12 hane meydana gelmektedir ve her hane insanın belli bir tarafını oluşturmaktadır (Asımgil, 2006).

Gökyüzüne bakan kişi, bu gözlemi sırasında gök kubbede hareket eden Güneş, Ay ve gezegenler ile onların arkasında yer alan, evrenin orta noktası kabul ettiğimiz gözlem noktası dünyaya olan uzaklıklarından dolayı hareketsiz olarak kabul edilebilecek yıldız kümelerini görür. Bu yıldız kümeleri astronomide 88 ayrı kümeye ayrılmış ve isimlendirilmişlerdir. Bu yıldız kümelerinden 12 tanesinin adı astrolojide kullanılır. Bu 12 yıldız kümesi güneşin dünya etrafında tasavvur ettiğimiz yörüngesindeki dolaşma hareketlerini yaparken ziyaret ettiği yıldız kümeleridir. Bu yıldız kümelerinin yay uzunluğu 6 derece ile 44 derece arasında değişmektedir. Astrolojide ise ekliptik, bu 12 yıldız kümesi adı ile her biri 30 derece yay uzunluğuna sahip 12 parçaya ayrılmıştır. Bu şekilde

başlangıcı 0 derece Koç burcu kabul edilen ve 12 burçtan oluşan burçlar kuşağı ortaya çıkmıştır (Asımgil, 2006).

III.3.1. Burçların Elementlere Göre Ayrımı ve Yararları

Evrende mevcut olan her şey dört ana elementin farklı oranlardaki karışımından meydana gelmiştir. Bu dört ana element sırasıyla ateş, toprak, hava ve sudur.

Astrolojide burçların 4 elemente ayrılması sonucu her elementin 3 temsilcisi ortaya çıkmaktadır. Aynı elementi temsil eden 3 burç arasında 120'şer dakikalık açılar bulunmaktadır. Üçgen açının getirdiği uyum içerisindeki enerji akımı sonucu bu burçlar, birbirini bütünleyen uyumlu temaları içermektedirler (Asımgil, 2006).

Astrolojinin ilk dönemlerinden itibaren burçlar da bu dört elemente göre sınıflandırılmışlardır (Asımgil, 2006):

Ateş: Koç, Aslan, Yay = Hareketlilik ve enerji.

Toprak: Boğa, Başak, Oğlak = Sağlık ve sahip olma.

Hava: İkizler, Terazi, Kova = Entelektüellik ve iletişim.

Su: Yengeç, Akrep, Balık = Duygusallık ve sezgiler.

Hiç kimse saf anlamda tek bir element altında toplanamayacağı için, bu dördünün farklı derecelerde bir araya gelmesi insanın içindeki bütünlüğü açıklamaktadır. G. Cari Jung, dört temel kişilik özelliği saptamıştır. Sezgi (intuition), Düşünme (thinking), Duyumsama (sensation), Hissetme (feeling).

Kendi yıldız haritalarındaki güçlü yeteneklerini bilmenin insanlara yararı vardır. Bazı insanlar kendi yeteneklerini fark etmemiş ve dolayısıyla geliştirmemiş olabilirler. Horoskoplarına bakarak bilgi vermekle onlara bir hatırlatma yapılmış olur. Özel yıldız haritaları, ortaklıklarda ve müşterek durumlarda da yarar sağlar. Yıldız haritalarının - horoskoplarının- kıyaslanması sayesinde zorlukların hangi konularda olabileceği ve birbirlerine ne şekilde yardım edebilecekleri açığa çıkar (Asımgil, 2006).

III.3.2. Burçların İsimleri ve Özellikleri

Yunanlı gökbilimci Hipparchus zamanında ilkbahar ılımlı Aries (Koç) takımyıldızında bulunduğu için, burçlar kuşağının ilk burcu da Koç olmuştur. Bundan sonra ilkbahar noktasından doğuya doğru olmak üzere geriye kalan burçlar da isimlendirilmiştir.

- 1- Aries (Koç)
- 2- Taurus (Boğa)
- 3- Gemini (İkizler)
- 4- Cancer (Yengeç)
- 5- Leo (Aslan)
- 6- Virgo (Başak)
- 7- Libra (Terazi)
- 8- Scorpius (Akrep)
- 9- Sagittarius (Yay)
- 10- Capricornus (Oğlak, Teke)
- 11- Aquarius (Kova, Saka)

12- Pisces (Balıklar)

Güneş, en kuvvetli karakter belirleyicisidir. Kişi doğduğunda güneş hangi burçta bulunuyorsa o şahıs o burcun insanıdır. Güneş'in, Koç, Boğa İkizler burcu, v.b. gibi belirli bir burçta aldığı tam pozisyon astronomlar tarafından hesaplanmaktadır ve buna Astronomik Takvim denmektedir. Bir kimse bir burcun ilk ya da son gününde doğmuşsa, o sırada Güneş'in burç değiştirip değiştirmedini anlamak için o insanın doğduğu saati ve dakikayı, doğduğu yerin enlem ve boylam derecelerini tam olarak bilmesi gerekmektedir.

Zodyak burçlarının öz simgesi belirli bir fiil ile nitelendirilmesi ise şu şekildedir (Asımgil, 2006):

| | |
|---------|-------------------|
| Koç | : Varım |
| Terazi | : Bağdaştırıyorum |
| Boğa | : Sahibim |
| Akrep | : Kuşkulaniyorum |
| İkizler | : Düşünüyorum |
| Yay | : İnaniyorum |
| Yengeç | : Hissediyorum |
| Oğlak | : Yararlanıyorum |
| Aslan | : İstiyorum |
| Kova | : İcat ediyorum |
| Başak | : Ayrıştırıyorum |
| Balık | : Düşlüyorum |

Her gök cismiyle Zodyak burçları arasında bir tür uyumlu titreşim vardır. Her burcun yöneticisi olarak bir gezegen seçilmiştir. Ama Merkür, Venüs ve Mars'a geleneksel olarak ikişer burç tahsis edilmiş bulunmaktadır.

- Mars, birinci burç olan Koç burcunun ve bir de sekizinci burç olan Akrep burcunun yöneticisidir.

- Venüs, ikinci burç olan Boğa ile yedinci burç olan Terazi'yi yönetmektedir.

- Merkür de üçüncü burç olan İkizlerle, altıncı burç Başak'ın yöneticisidir.

- Ay, dördüncü burç olan Yengeç'i yönetir.

- Güneş, beşinci burç olan Aslan'ın yöneticisidir.

- Jüpiter'in yönettiği burç dokuzuncu burç olan Yay'dır.

- Satürn'ün yönettiği burç ise onuncu burç olan Oğlak'tır.

- Uranüs, on birinci burcu, yani Kova burcunu yönetmektedir.

- Neptün de on ikinci ve son burç olan Balık burcunun yöneticisidir (Goodavage, 1987: 65).

III.3.2.1. Koç Burcu

Koç burçları, öncü ruhlu, inatçı ve içgüdüleriyle hareket ederler. Dediğini kabul ettiren, içinden geldiği gibi hareket eden, sabırsız kişilerdir. Adalete, özgürlüğe ve bireysel kararlılığa karşı büyük bir sevgileri vardır.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Öncülük ve macera ruhu, girişkenlik, yüksek enerji, sınırlamalardan nefret etmek.

Negatif Özellikleri: Egoizm, daima kendini öne sürmek, ileriye çıkartmak, alaycılık, çabuk isyan etmek ve her şeyi hemen anında istemek.

III.3.2.2. Boğa Burcu

Boğa burçlarının en önemli özellikleri çok sabırlı olmalarıdır. Boğalar; işler yolunda giderken yumuşak huylu ve boyun eğen, ama tahrik edildiğinde kızan, çileden çıkan, sakinleştirilmesi zorlaşan bireylerdir. Yapıcı, sistemli, hareketlerini karar vererek yapan, fakat fazla orijinal şeylere eğilimi olmayan kişilerdir.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Pratiklik, güvenilirlik, mesleğe uyum göstermek, tahammül gücü, güçlü değer yargıları, sanat ilgileri, kararlılık, kuvvetli arzular, sıcak kalplilik, sadakat.

Negatif Özellikleri: Tembellik, kendine düşkünlük, sıkıcılık, statik fikirler, esneklik eksikliği, orijinalite eksikliği, oburluk, inatçılık, alınganlık; marazi ve musallat olucu huy ve alışkanlıklar.

III.3.2.3. İkizler Burcu

Bu burçta doğan pek çok kimse hayatta muhaberatla, yazı yazmayla ilgili ya da fikirlerin aktarılması veya değiş tokuş edilmesinin önemli olduğu alanlarda çalışırlar. Çabuk heyecanlanan, hareketli zihne sahip, yenilmesi zor kişilerdir. Her şeyi kendi istedikleri biçimde yapmakta direnirler. Hem sağ hem de sol elini kullanabilen, değişken uyanık tiplerdir.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Adapte olabilmek, çok iş bilirlik entelektüellik; nüktencilik ve mantık; canlılık, konuşkanlık ve sohbetlerde güldürücülük. Yazı ve konuşma zekâsı. Genç kalabilmek.

Negatif Özellikleri: Değişkenlik, yerinde duramazlık, açığözlülük, meraklılık, kararsızlık ve ikiyüzlülük. Asabî enerjiyi kontrol edememek. Sathilik ve dedikoduculuk.

III.3.2.4. Yengeç Burcu

Yengeç burcunun yöneticisi, gök cisimlerinin en hızlı hareket edeni, yani Ay'dır. Güneş Yengeç durumundayken doğanlar duygulu, değişken ve çekingen olurlar. Ruhsal durumları sık sık değişir. Garip tutkularından biri, yanı başında yiyecek içecek bir şey bulundurmadır. Çok tedbirli ve çalışkanlardır. Yengeç burcundan olanların belleği çok güçlü olduğundan, söylenen iyi veya kötü bir sözü asla unutmazlar.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Nezaket, hassasiyet, sempatiklik, kuvvetli tahayyül; analık veya babalık insiyakı; istek ve muhafaza, ihtiyat, vatanseverlik, ısrar, beceriklilik.

Negatif Özellikleri: Aşırı hissi oluş, uyuşturucu derecede hassasiyet, dağınıklık, değişkenlik, zayıf karakter, kendine acıma meyli, sabit olmamak, karşısındakinin gururunu okşayıcı tarzda konuşmak, düzensizlik.

III.3.2.5. Aslan Burcu

Bu burcun yöneticisi, Güneş'tir; simgesi de krallar gibi görkemli Aslan'dır. Açık sözlü, içi dışı bir, cömert, hayır işlerine yatkın bireylerdir. Yapısında sabit bir burcun durgun nitelikleriyle, ateş unsurunun o faallığının yarattığı bir çelişki vardır. Aslan burcu, kalbi ve sevgileri yönetir.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Yüce gönüllülük, eli açıklık, yaratıcılık, sevgililik, iyi organizasyon, geniş zihinlilik, oyunculuk hissi.

Negatif Özellikleri: Akidelere aşırı bağlılık, zorbalık, tantana, züppelik, toleranssızlık, sabit fikirler, kuvvet deliliği, kendini beğenmişlik.

III.3.2.6. Başak Burcu

Başak da İkizler gibi Merkür gezegeninin yönetimindedir ve zihinsel faaliyetlerin burcudur. Yazılı ve sözlü kelimelere yeteneklidirler. Ciddi, düşünceli, alçak gönüllü ve çalışkanlardır. En büyük isteği bilgi edinmek ve zihinsel kalite düzeyine ulaşmaktır.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Analizcilik, titizlik, alçakgönüllülük, temiz giyinmek.

Negatif Özellikleri: Lüzumsuz meşguliyet, acelecilik, aşırı tenkitçilik, aşırı titizlik, kolay beğenmemek. Geleneklere anormal bağlılık, aşırı meraklılık.

III.3.2.7. Terazi Burcu

Alçakgönüllü, sanat eğilimli, tertipli ve özenlidirler. Sanatlarını çoğunu, tüm kültürel zevkleri ve eğlenceleri severler. Doğuştan barış getirici, uzlaştırıcı, ara bulucudurlar.

Çatışma ve anlaşmazlık ortamı içine düştüklerinde tümüyle mutsuz olurlar.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Sevimlilik, uyumluluk, letafet, kolay mizaç; romantik, diplomatik, idealist, incelik.

Negatif Özellikleri: Kararsızlık, alınganlık, değişebilirlik, flört ruhu; diğer kişilere kolay elde edilir gibi görünmek, aldatılabilirlik.

III.3.2.8. Akrep Burcu

Kuşkucu, güvensiz, eleştirici, içe dönük ve hesapçı kişilerdir. Rekabete açık mesleklerde, örneğin politikada ve hukukta çok saldırgan olabilirler. Meydan okumaya yatkındırlar. Denizi ve denizle ilgili tüm faaliyetleri sonsuz derecede ilginç bulurlar. Bir yandan tutumlu, hemen hemen hasis, diğer yandan lükse meraklıdırlar.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Mükemmelleştirme, yeniden meydana getirme, güçlü sezgi.

Negatif Özellikleri: İnsafsızlık, bilinmeyen istekler.

III.3.2.9. Yay Burcu

Diğer burçlara oranla, özgürlüğüne daha fazla düşkündürler. Patronlardan, diktatörece davranışlardan nefret ederler. Kendine güvenen, görüşlerinde samimi, açık sözlü ve yargılarını saklamayan kişilerdir.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Keyiflilik, neşelilik, çok iş bilirlilik, açık zihinlik, adapte olabilmek, iyi yargılayabilmek, iyi felsefe; hürriyet aşkı, dışa dönüklük,

Negatif Özellikleri: Gözü kapalılık, körce iyimserlik, gürültücülük, sorumsuzluk, kapris.

III.3.2.10. Oğlak Burcu

Tıpkı bu sağlam küçük hayvan gibi amaçlarına doğru giderken yollarının üzerine birçok engeller çıktığını görürler. Ama azim, sabır ve konsantrasyonla sonunda başarıya giden yoldaki bütün bu engelleri aşmayı becerirler. Sık sık hayal kırıklığına uğrar, ama cesaretinizi asla tam olarak kaybetmezler.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Güvenilirlik, kararlılık, isteklilik, sabır, sebat, ihtiyatlılık; mizah ve disiplin hisleri.

Negatif Özellikleri: Eğilmez dışa bakış, ihtiras, kötümserlik, basmakalıplık, cimrilik.

III.3.2.11. Kova Burcu

İdealist yapıya sahiptirler. Özgürlüklerine düşkündürler. Genellikle kararlı, sessiz, sabırlı, ilişki kurulması kolay kişilerdir. Ama buna rağmen dikkatli ve tedbirlidirler. Akıl yürütme yetenekleri çok iyi olmakla birlikte sezgileriniz de güçlüdür.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: İnsancılık, bağımsızlık, dostluk, ilerletici durumlara hazır olmak, orjinalite; mucit ve reformcu ruh, vefakârlık, sadakat, idealist, entelektüellik meyli.

Negatif Özellikleri: Umulmadık gariplikler, isyan, muhalefet, sabit fikirler, gelenekleri zorlamak.

III.3.2.12. Balık Burcu

Balık burcu birçok bakımdan en mistik, en esrarengiz ve doğa üstüne yakın burçtur. Bu burçtan olanların merhamet duygusu bir kusur sayılacak kadar fazla olur, başkalarının acı çekmesini görmeye hiç dayanamazlar. Hayvanlara, çocuklara ve çaresizlik içindeki

insanlara karşı iyi ve anlayışlıdır.

Bu burcun pozitif ve negatif özellikleri şu şekildedir (Asımgil, 2006);

Pozitif Özellikleri: Alçak gönüllülük, şefkat, sempatiklik, hassasiyet, çabuk adapte olabilmek, tesirlilik, anlayışlılık, nezaket, sezgi.

Negatif Özellikleri: Belirsizlik, ihmalcilik, gizlilik, kolay dağılmak, zayıf arzular, kararsızlık hayatın sert yanları ile kolay mücadele edememek.

III .4. Yükselen Burç Kavramı ve Yükselen Bucun Öz Burca Etkileri

Geceleri Ay'a ve yıldızlara bir süre bakıldığında, onlar doğudan batıya doğru kayıyor gibi görünürler. Uzayın öyle dönüyormuş gibi görünmesi, on iki takımyıldızın her gün dünyanın doğu ufkundan doğup, 12 saat sonra batı ufkundan batması görünümü sergiler ki bu da hangi enlem noktasından bakıldığına bağlı olarak değişir.

Örneğin bir kimse, 5 Nisan'da; gece 01.30'da, 40 derece kuzey paralelinde doğmuş olsa yükselen burcu Oğlak olacaktır. İki saat sonra ise Kova olacaktır. Bundan iki saat sonrasında doğduğunda Balık olacaktır ve bu böyle değişip gidecektir (Asımgil, 2006).

Birbirlerinden saat farkı ile doğmuş insanlar böylesine farklı durumlar sergileyebildiklerinden, doğumun saati, dakikası önemli olmaktadır (Goodavage, 1987: 146).

Bazen ikiz insanlar birbirinden birkaç saat farkla dünyaya gelebilirler. Bu durum Yükselen burçta hızlı hareket eden diğer gezegenlerde de büyük farklılıklara yol açabilir. Aynı anda dünyanın her yanında birçok insan dünyaya gelir. Fakat bunlardan birisinin tam doğduğu anda ve doğduğu yerde, başka bir bebeğin de dünyaya gelmesi, ya imkânsız ya da çok az rastlanan bir durumdur. Bu sebeple kişinin sadece öz burcuna bakarak bir konu hakkında kesin sonuçlar elde etmek her zaman mümkün olmayacaktır. Yükselen burcun 28 yaşından itibaren kişilikteki artan etkisini gözlemlemek zor olmamasına rağmen, bu durum öz burcun kişilikteki etkilerinin tamamen yok olduğu anlamına da asla gelmez.

III.5. Burçlar ve Kişilik Arasındaki İlişki

Farklı tabiatlı insanların (ateş, toprak, hava, su) hayata bakış açılan da farklı olacaktır. Örneğin;

- Ateş tabiatlı bir insanın en bariz özelliği; kendini beğenmiş, gururlu, dediğim dedik tavırlı daima çevrelerine hükmetmek isteyen bir tabiata meyilli olmalarıdır.

- Toprak tabiatlı insanların ortak özelliği; sabit fikirli, genelde maddeye dönük bir tabiata meyilli olmalarıdır.

- Hava tabiatlı insanların özelliği; sabırlı olmamaları ve bir konudan kısa sürede bıkip başka bir konuya merak sarmaya meyilli olmalarıdır.

- Su tabiatlı insanların özelliği; son derece duygusal bir kişilik yapısına meyilli olmalarıdır (Hakkari, 2009).

Güneş burcunun elementi kişinin psikolojisini tartışırken en egemen olan elementtir. Bunun nedeni de bu elementin kişinin temel canlılığını ve "kendini yansıtma gücünü göstermesinin yanı sıra her gün içinde yaşadığı deneyim dünyasını ve bilincinin asıl niteliğini göstermesidir. Güneş burcunun elementi birçok şeyi gösterir: "nereden geldiğinizi" açıklar. Bir başka deyişle, bilincinizin köklerinin nerede bulunduğunu, deneyimin hangi alanına eğimli olduğunuzu ve aktivitenin hangi alanından güç sağladığınızı Güneş burcunun elementi birçok şeyi gösterir: "nereden geldiğinizi" açıklar. Bir başka deyişle, bilincinizin köklerinin nerede bulunduğunu, deneyimin hangi alanına eğimli olduğunuzu ve aktivitenin hangi alanından güç sağladığınızı gösterir.

Güneş burcu elementi aynı zamanda birey için neyin "gerçek" olduğunu ortaya koyar, çünkü kişinin enerjisini nasıl odaklayacağını kararlaştıran aslında neyin gerçek olup olmadığını tayin eden bilinçsiz varsayımdır. Örneğin, hava burçları düşüncenin soyut âleminde yaşarlar ve onlar için bir düşünce her hangi bir fiziksel nesne kadar gerçektir (hatta davranışlarından da anlayacağımız gibi, daha da gerçektir). Su burçları duygularında yaşarlar ve onların davranışlarını her şeyden çok duygusal durumları tayin eder. Ateş burçları oldukça heyecanlı, esin dolu hareketler düzeyinde yaşarlar ve varoluşun bu düzeyini muhafaza etmek ateş burçlarının sağlıkları ve mutlulukları için zorunludur. Toprak burçları maddesel dünyaya yerleşmişlerdir. Maddi dünya ve onun hayata kalmak ve üretimle ilgili kavramlarını hayatın diğer tüm boyutlarından daha gerçek kabul ederler (Arroyo, 1975).

Aynı farklılığı ifade etmenin bir diğerk yolu da Güneş burcu elementinin yaptığımız her şeye şevk veren temel içsel gücü gösterdiğini söylemektir. Hava burçları entelektüel kavramları ile su burçları en derin duygusal özelemleri ile; ateş burçları ilhamları ve istekleri ile ve toprak burçları maddi ihtiyaçları ile harekete geçerler.

Tın suresine göre; "İnsan, tüm elementlerin özü ya da evrenin ruhunun küçük bir kopyasıdır. Evrende var olan ya da yer alan her şey insanın yapısında da vardır ve orada yer alır. İnsan dediğimiz varlığın yapısını oluşturan kuvvet kümeleri ve özler daha büyük çapta ortaya çıktıklarında, Evren adını alan kuvvet kümelerinin ve özlerin aynısıdır. Evrendeki her şey insana yansımıştır ve insan bunun bilincine erebilir. İşte bu durum insanın kendini bilmesine, Evren'i bilmesine, Evrende yalnızca görünmeksizin var olanları değil, gelecekte olacakları da önceden kestirmesine, geleceğin olaylarını bilip kehanette bulunmasına yol açar," birçok astrolog geçmişte olduğu gibi bu konuda çalışmalar yapmakta, yıldızların ve gezegenlerin insan karakteri ve kaderi üzerindeki etkilerini incelemektedir (Asımgil, 2006).

III.6. Burçlar Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu bölümde astroloji ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılacaktır. Ancak literatürde bu konuyla ilgili yapılmış sınırlı kaynak olması bu iki kavram arasındaki ilişkinin açıklanmasında yetersiz kalmıştır. Bu nedenle de kişilerin burçlarına göre genel olarak örgüt içi davranışlarından bahsedilecektir. Çalışmanın son bölümü olan uygulama bölümünde ise anket vasıtasıyla araştırılan burç ve örgütsel bağlılık ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır.

Hepimiz bir insanın "elementinden yoksun" olduğunu, yani bir başka deyişle, gerçek doğasına yabancı bir aktivite alanında uğraştığını duymuşuzdur. Örneğin hava burcundan birisi entelektüel ihtiyaçlarını inkâr edip bir emekçi olarak çalışıyorsa muhtemelen kendi elementinden yoksundur. Eğer bu insan iş dışındaki zamanlarında sosyal ve entelektüel ihtiyaçlarını sağlamıyorsa yavaş yavaş tükenecektir, çünkü hava elementini yüklemiyordur. Bir diğer deyişle, bir insanın Güneş burcu elementi kendisini canlı hissetmek için gereksindiği yakıttır. Teorik açıdan bir insan zamanının uzun bir bölümünü kendi "elementinden yoksun" işlerde geçirmesini başka uğraşlarla telafi edebilir, ama uzun yıllar doyumlu ve mutlu bir iş için gerçekten kendi elementini barındıran bir meslek bulması zorunludur (Arroya, 1975).

Güneş burcunun elementi kişinin yaşamı nasıl gördüğünü (yani tüm algılamasının niteliğini) ve yaşam deneyiminden ne gibi beklentileri olduğunu anlamamızı sağlar. C.E.O. (Carter Psikolojik Astroloji) Ansiklopedisi'nde elementlerin psikolojik eğilimlerini burada tekrarlamamıza değer şekilde ifade etmiştir. Ateş burçlarında benliğin "Yaşam-Prensibinin Doğaya yansımaları ve onu etkilemesi" olarak hissedildiğini ve bu burçların "hareket alanında pozitif türden deneyimler" peşinde olduklarını söylemiştir. Su burçlarında, doğaya yansıtılan benlik "muhtemelen çile çekecek ve korunmaya ihtiyaç duyan" olarak düşünülmektedir. Carter su burçlarının hayatın muhafaza edilmesine "diğer insanların duygularına girerek" yardım ettiklerini söylemektedir. Bu diğerlerinin duygularıyla ahenk içinde olma yeteneğinin "yardımcı rehberlik veya kurnaz düşmanlık" şeklinde olabileceğini ifade etmektedir (Arroya, 1975).

Carter'a göre toprak burçları doğayı "yaşamın gösteri alanı" olarak görmekte ve

maddi dünyayla içgüdüsel bağları sayesinde doğal süreçlerde ustalaşmak ve onları kullanmak kanalıyla hayatı korumaya yardım etmektedirler. Hava burçlarında doğa "faydalanılması kadar anlaşılması gereken bir şey" olarak düşünülmektedir. Çünkü anlamak tam ve doğru kullanmayı sağlayacaktır. Böylece havanın ussal prensibi doğal süreçlere bir perspektif sağlayarak yaşamı geliştirmektedir.

Hava ve toprak prensiplerinin birbirlerini tamamlayan yapıları Venüs, Merkür ve Satürn'ün bu iki elementin burçlarının yöneticileri olmaları ile sembolize edilmektedir. Su burçları diğer su insanlarıyla ilişki kurmaya veya yaptıkları işlere tüm duygu yoğunluklarıyla girişmeye ihtiyaç duyarlar. Bu kişiler deneyimlerine kişisel duygu yansıtmadan duramazlar, dolayısıyla duygusal ifadelerine tam anlamıyla izin veren işler ve aktivitelerle ilgilenmeleri çok önemlidir. Ateş burçları girişimci, ilham dolu hedefleri ve istekleriyle diğer ateşli insanlarla birlikte olmak isterler veya fiziksel açıdan talepkar ve aktif iş türlerine ihtiyaç duyarlar. Toprak burçları maddi, somut görevler ve sorumluluklar üstlenmek isterler, çünkü dünyayla uğraşmanın meydan okumaları en verimli enerjilerini harekete geçirir ve kendilerini uygulamaya yönelik başarılarla ifade etme ihtiyaçlarını doyurur. Ayrıca kendilerini diğer toprak insanlarıyla ilişkiler kurarak da şarj edebilirler. Hava burçları benzer zihin yapısına sahip insanlarla ilişkiler kurmaya, bu sosyal iletişim içinde düşüncelerini ifade edebilecekleri bir kanal oluşturmaya ve kendilerine entelektüel özgürlük ve uyan sağlayan türde işlere ihtiyaç duyarlar (Arroya, 1975).

Bu açıklamaların ışığında astrolojik burç grupları ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında şunları söyleyebiliriz:

Sevgiye ve ilgiye devamlı olmak suretiyle muhtaç olan su grubu burçları bireyleri bu güdeleri tatmin edildiği sürece sadakatiyle, yanında taşıdığı geçmişine bağlılığıyla,

duyarlılığı, hassaslığı, duygusallığı, fedakarlığı ile örgütüne tam bağlı şekilde çalışmaya devam edecektir.

Gelişmiş sorumluluk duygusuyla, azmiyle, sabırlılığıyla, edindiği alışkanlıklarından kopamamalarıyla, değişimden hoşlanmamalarıyla, tutumluluğuyla öne çıkan toprak grubu burçları bireyleri maddi açıdan ve çalışma koşullarının uygunluğu açısından tatmin edildikleri sürece örgütüne devam bağlılığı sürecektir.

Yeniliğe açıklığıyla, geçmişine bağlı olmamasıyla, değişken olmasıyla, özgürlüğüne son derece düşkün olmasıyla, maddi kaygıları olmamasıyla, yeni insanların ve ortamların içinde olmasını sevmesiyle, iletişiminin kuvvetli olmasıyla, kalabalıklardan hoşlanmasıyla, anlamasını çabuklaştıran zekasıyla, enerjisiyle, hareketliliğiyle, tarafsızlığıyla, bilgiye açıklığıyla öne çıkan hava grubu burçları bireyleri, kişilikleriyle özdeşleşmeyen işlerde çalışmak zorunda kaldığında zaten çabuk da sıkılma özelliklerinin olmalarıyla örgütünü kendine herhangi bir maddi manevi kayba uğramadan değiştirirler.

Otoriterliğiyle, önderliğiyle, hevesliliğiyle, hükmetme arzusıyla, başarı hırsıyla, yüzeyselliğiyle, savurganlığıyla, eylemciliğiyle, güçlü ve canlı yapısıyla, yaratıcılığıyla, karizmasıyla, tutkusuyla öne çıkan ateş grubu burçları bireyleri sonunda bekledikleri makam/konum gelmeyecekse, önderlikleri kabul edilmezse, baskı yapmak yerine baskı görürlerse, kendi sözünün geçtiği, kararların onlar tarafından alınacağı liderliğini ve yaratıcılığını sergileyebileceği işleri kendilerine vaad eden örgütlere ardında bıraktıklarını bir an bile düşünmeden büyük bir mutlulukla geçiş yaparlar.

IV. BÖLÜM

ASTROLOJİK KİŞİLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde öncelikle araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve örneklem yapısı üzerinde durulmuş, daha sonra değişkenlere ait ölçekler ve elde edilen verilerin analiz sürecine değinilmiştir. Son olarak da elde edilen bulgular ışığında sonuç ve önerilerde bulunulmuştur.

IV.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI

Bu çalışmanın amacı çalışanların burçlarıyla kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Ayrıca bu genel amacın yanı sıra çalışanların astrolojik kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. İnsanlar tüm tarih boyunca astrolojiye ilgi duymuşlardır. Doğum tarihlerine göre belirlenen burçlarının kişilik özellikleri üzerindeki etkilerini öğrenmeye çalışmışlardır. Ne var ki bu konuda yapılan bilimsel çalışmalar özellikle de burçlarla kişilik kuramları arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Dolayısıyla bu çalışma yerli ve yabancı literatürde var olan böyle bir açığı kapatmayı en azından azaltmayı amaçlamaktadır.

Özellikle 2. Dünya Savaşından sonra davranış bilimleri ve insan kaynakları alanında yapılan araştırmalar örgütlerin en önemli kaynağının insan olduğunu ortaya koymuştur. Bu arada son 30 yıl içerisinde başta örgütsel davranış olmak üzere sosyoloji, psikoloji, yönetim bilimi, insan kaynakları yönetimi gibi pek çok disiplinin ilgi odağı olan konularının

başında örgütsel bağlılık gelmektedir. Çalışanların örgütlerinden duydukları memnuniyetin somut bir göstergesi olan örgütsel bağlılık çalışanların kişilik özellikleriyle çok yakından alakalı bulunmaktadır. Bu bağlamda kişilik özelliklerinin insanların burçlarının etkisinde şekillendiği düşünüldüğünde astrolojik kişilik özellikleriyle bağlılık düzeyleri ve türleri arasından doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Ancak gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerde bugüne kadar bu konuda yeterince araştırma yapılmamıştır. Bu çalışma ile tüm bu değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amaçlanmıştır.

IV.2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Yaptığımız literatür çalışmasında kamu ve özel sektörde kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkilerini ele alan teorik ve ampirik bir araştırma bulunamamıştır. Araştırma zaman ve ekonomik kaynak sıkıntısı nedeniyle İzmir ilindeki üç kamu kurumu ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırmanın bir diğer kısıtı ise, çalışanların anket formlarını doldurmaya çok sıcak bakmamalarıdır. Anket formu doldurmaya çok fazla zaman ayırmak istememeleri ve baştan savma bir şekilde anket formunu doldurmaları tam anlamıyla sağlıklı verilerin elde edilmesini zorlaştırmaktadır. Katılımcılar soru formlarında ad-soyad gibi özel bilgilerin bulunmaması ve her türlü cevabın gizli tutulacağını belirtilmiş olmasına rağmen yeterince samimi davranmamışlardır. Araştırmanın diğer kısıtları şunlardır:

- Bu araştırmanın farklı sektörlerde, farklı sonuçlar doğurması mümkündür. Dolayısıyla araştırmanın sonuçları değerlendirilirken bu gerçek gözden uzak tutulmamalıdır.

- Kişilik ve örgütsel bağlılık konusu sektöre karşı duyarlı olduğu gibi, zamana karşı da duyarlıdır. Dolayısıyla aynı örneklem grubu üzerinde belli aralıklarla yapılacak olan çalışmalarda farklı bulgulara ulaşılması mümkündür.

- Örgütsel bağlılık konusu bireylerin algılamaları ile ilgili bir konu olduğu ve sübjektiflik arz ettiği unutulmamalıdır.

IV.3. ÖRNEKLEM KİTLESİ

Araştırmanın örneklem kitlesi İzmir ilindeki üç kamu kurumudur. Konak Belediyesi, İzmir İl Özel İdaresi ve Konak İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan personel bu anketeye katılmışlardır. Konak Belediyesine 50 anket bırakılmış, bunların 38 adedi geri dönmüştür. Konak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünde dağıtılan 70 anketin 52'si geri dönmüştür. İzmir İl Özel İdaresinde dağıtılan 70 anketin ise 46'sı araştırmada kullanılmıştır. Bu bağlamda dağıtılan 190 anketin 136'sı sağlıklı ve istatistikî araştırmaya dâhil edilecek şekilde geri dönmüştür. Soru kâğıtlarının geri dönüş oranı % 72'dir. Dolayısıyla 136 denekten oluşan örneklem kitlemiz bu tür bir araştırma için kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmaktadır.

IV.4. ARAŞTIRMADA KULLANILACAK HİPOTEZLER

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

H₁. Su grubuna (Yengeç, Akrep ve Balık) giren çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri diğer bağlılık türlerine göre daha yüksektir.

H₂. Toprak grubuna (Boğa, Başak ve Oğlak) giren çalışanların devamlılık bağlılıkları diğer bağlılık türlerine göre daha yüksektir.

H₃. Hava grubuna (İkizler, Terazi ve Kova) giren çalışanların her üç bağlılık düzeyi de düşüktür.

H₄. Ateş grubuna (Koç, Aslan ve Yay) giren çalışanların devamlılık bağlılığı düzeyleri diğer bağlılık türlerine göre daha yüksektir.

IV.5. ANKETİN HAZIRLANMASI İLE İLGİLİ AŞAMALAR VE KULLANILAN ÖLÇEKLER

Belirlenen araştırma konusu kapsamında geniş bir literatür taraması yapılarak kullanılacak değişkenleri en iyi bir biçimde ortaya koyacak ölçekler tespit edilmeye çalışılmıştır. Soruların ölçülmesinde beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek; (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Fikrim Yok (Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum), (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum; cümlelerinden oluşmaktadır. Bu ölçeğin amacı, kişilerin bir ürün, bir olay veya bir konu hakkındaki düşüncelerini geniş bir yelpaze içerisinde sınıflandırmak ya da derecelendirmektir. Anket formunun, sayı, tasarım ve uygulama yönüyle genel kabul gören kurallara ve formata uygun olmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmada Örgütsel Bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş bulunan ve 26 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) kullanılmıştır. Bu anket üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığıdır. Örgütsel bağlılık ile ilgili tüm sorular beş (5) basamaklı Likert tipinde hazırlanmış olan ölçek ile ölçülmektedir.

Çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek için ise 10 sorudan oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Çalışanları içe veya dışa dönük olmaları, kavgacı veya uyumlu olmaları gibi özellikleri bu soru formu ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bölümle ilgili sorular da 5'li Likert tipi ölçek ile ölçülmektedir. Ayrıca çalışanların burçlarını ve demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla 14 sorudan oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Bu soru formu ile çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, medeni durumu gibi demografik özellikleri ile ilgili bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anket formu oluşturulurken literatürde belirtilen hususlara dikkat edilmeye özen gösterilmiştir. Bu amaçla anketin üst kısmına çalışmanın içeriği, bilimsel ve sosyal faydası ve elde edilen bilgilerin gizliliğine dair kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca anketi cevaplanmanın kişiye mal olacağı ortalama zaman süresi ile ilgili bilgiye yer verilmiştir. Anket soruları kapalı uçlu hazırlanarak hem soruların yanıtız bırakılmasının hem de aşırı zaman yüküne neden olmasının önüne geçilmesi hedeflenilmiştir. Anket sorularının sıkıcı olmaktan kurtarılması ve kolay anlaşılabilir olması amacıyla basit, anlaşılır ve kısa cümlelerden oluşmasına dikkat edilmiştir.

IV.6. İSTATİSTİKSEL ANALİZLER VE BULGULAR

Bu bölümde hipotez testlerinin sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre 4 hipotezin 3'ü de kabul edilmiş, 1'i ise red edilmiştir. Tümü beş basamaklı Likert tipinde olan ölçeklerden faydalanılarak hazırlanan 50 sorudan elde edilen veriler SPSS 16 for Windows adlı istatistik paket programıyla değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde sırasıyla, anketi cevaplayanların demografik özelliklerine ait frekans tabloları, faktör analizi, güvenilirlik testleri, değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmalarını da içeren korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik regresyon analizlerinden oluşmaktadır.

IV.6.1. Demografik Analizler

Ankete katılanların demografik özelliklerine ait bilgiler frekans tabloları aracılığıyla aşağıda gösterilmiştir. Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmış ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 4.1'de katılımcıların yaş, cinsiyet gibi demografik özellikleri ile ilgili genel bilgilere yer verilmektedir. Tablodan da anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan bireylerin 89'u erkek ve 47'si ise kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bunların toplam içerisindeki yüzdeler sırasıyla % 65,4 ve % 34,6'dır.

Tablo 4.1. Çalışanların Demografik Özelliklerinin Frekans ve Yüzde Dağılımları

| DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER | | N | % | |
|-----------------------|----------------|---------|-------|-------|
| BURÇLAR | HAVA | İkizler | 11 | 8,1 |
| | | Terazi | 9 | 6,7 |
| | | Kova | 12 | 8,8 |
| | SU | Yengeç | 13 | 9,5 |
| | | Akrep | 11 | 8,1 |
| | | Balık | 10 | 7,3 |
| | TOPRAK | Boğa | 12 | 8,8 |
| | | Başak | 14 | 10,2 |
| | | Oğlak | 9 | 6,7 |
| | ATEŞ | Koç | 15 | 11,0 |
| | | Aslan | 11 | 8,1 |
| | | Yay | 9 | 6,7 |
| | Toplam | | 136 | 100,0 |
| | CİNSİYET | Bay | 89 | 65,4 |
| Bayan | | 47 | 34,6 | |
| Toplam | | 136 | 100,0 | |
| YAŞ | 20'den aşağı | - | 0,0 | |
| | 20-29 arası | 17 | 12,5 | |
| | 30-39 arası | 58 | 42,6 | |
| | 40-49 arası | 36 | 26,5 | |
| | 50 + | 25 | 18,4 | |
| | Toplam | 136 | 100,0 | |
| MEDENİ DURUM | Evli | 98 | 72,0 | |
| | Bekâr | 34 | 25,0 | |
| | Boşanmış / Dul | 4 | 3,0 | |
| | Toplam | 136 | 100,0 | |
| ÇOCUK SAYISI | 0 | 2 | 0,2 | |
| | 1 | 19 | 13,9 | |
| | 2 | 73 | 53,8 | |
| | 3 | 42 | 32,1 | |
| | Toplam | 136 | 100,0 | |

| | | | |
|---------------------|----------------|-----|-------|
| GELİR DURUMU | 1500 - 1750 TL | 74 | 54,3 |
| | 1750 - 2250 TL | 39 | 28,8 |
| | 2250 - 3000 TL | 19 | 13,9 |
| | 3000 + TL | 4 | 3,0 |
| | Toplam | 136 | 100,0 |
| KIDEM | < - 1 | 10 | 7,0 |
| | 1 - 5 | 27 | 19,6 |
| | 5 - 10 | 53 | 38,7 |
| | 10 - 15 | 22 | 16,2 |
| | 15 - > | 24 | 18,5 |
| | Toplam | 136 | 100,0 |

Ankete cevap veren kişilerin % 25'i bekâr, % 72'si evli ve % 3'ü de dullardan oluşmaktadır. Görüldüğü üzere anketi cevaplayan bireylerin % 12,5'i 20-29 yaş grubuna girerken, % 42,6'sı 30-39 yaş grubuna, % 26,5'i 40-49 yaş grubuna ve % 18,4'ü de 50 ve daha yukarı yaş grubuna girmektedir. Tablo'da görüldüğü gibi bireylerin % 54,3'ü 1500 - 1750 TL, % 28,8'i 1750 - 2250 TL, % 13,9'u 2250 - 3000 TL ve % 3'ü de 3000 TL ve üzeri gelir elde etmektedirler.

IV.6.2. Faktör Analizleri

Aşağıdaki tablolarda faktör analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir. İlk aşamada ankette yer alan değişkenlerin tümüne faktör analizi uygulanmış ancak anlamlı bir faktör yapısına ulaşılamamıştır. Daha sonra kişilik ile ilgili soru formunun ve örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık şeklinde isimlendirilen alt boyutlarının ayrı ayrı faktör analizleri yapılmıştır.

Ayrıca ortalama ve standart sapma değerleri göz önünde bulundurularak katılımcıların yargılarında daha homojen oldukları ve daha az kararsız oldukları değişkenler tespit edilmeye çalışılmıştır.

IV.6.2.1. Kişilik Değişkeninin Faktör Sonuçları

Kişilik ile ilgili ölçeğe varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve faktör yükleri 0,634 ile 0,784 arasında değişmektedir. Kişilikle ilgili değişkenlerin faktör analizinde güçlü bir faktör yapısı elde edilmiştir. Dolayısıyla faktör yüklerinin yüksek olması, soruların diğer sorularla ortak bir varyansı paylaştığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle elde edilen faktör yükleri bütün değişkenlerdeki toplam varyansın % 63,4'ü ile % 78,4'ünü açıklamaktadır.

Tablo 4.2. Kişilik ile İlgili Faktör Sonuçları

(Açıklanan Toplam Varyans: 67,438)

| SORULAR | FAKTÖRLER | 1 |
|--|-----------|------|
| • Genellikle dışa dönük ve sosyal birisiyim. | | ,634 |
| • Gelenekçiyim ve yaratıcı değilim. | | ,652 |
| • Eleştiriciyim, kavgacıyım. | | ,703 |
| • Sakin, kolay heyecanlanmayan birisiyim. | | ,698 |
| • Kendinden emin, disiplinliyimdir. | | ,721 |
| • Düzensiz, dağınık ve dikkatsizim. | | ,784 |
| • Endişeli ve kolay üzülen bir kişiyim. | | ,690 |
| • Yumuşak kalpli ve uyumluyum. | | ,714 |
| • Yeniliklere açığım ve meraklıyım. | | ,687 |
| • Çekingen, sessiz birisiyim. | | ,723 |

IV.6.2.2. Örgütsel Bağlılık Türlerinin Faktör Analizleri

Aşağıdaki tablolarda örgütsel bağlılık ile ilgili faktör analizlerine yer verilmiştir. Örgütsel bağlılıkla ilgili değişkenler üzerinde yapılan faktör analizinde de güçlü bir faktör yapısı elde edilmiştir.

Tablo 4.3. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Faktörler

(Açıklanan Toplam Varyans: 58.427)

| SORULAR | FAKTÖRLER | 1 | 2 | 3 |
|---|-----------|------|------|------|
| Duygusal Bağlılık | | | | |
| • Kendimi bu kurumda ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum. | | ,675 | | |
| • Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissetmiyorum. | | ,654 | | |
| • Bu kurumda çalışmanın benim için çok özel bir anlamı var. | | ,783 | | |
| • Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi duymuyorum. | | ,716 | | |
| • Bu kuruma bağlılık hissettiğim gibi bir başka kuruluşa da kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum. | | ,765 | | |
| • Bu kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum. | | ,698 | | |
| • Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder. | | ,662 | | |
| • Bu kurumun meselelerini kendi meselelerim gibi hissediyorum. | | ,731 | | |
| • Bu kurum hakkında dışarıdaki kişilerle konuşmaktan keyif alırım. | | ,746 | | |
| Devamlılık Bağlılığı | | | | |
| • Başka bir iş bulmadan ayrılırsam neler olacağı konusunda endişem yok. | | | ,768 | |
| • İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu. | | | ,732 | |
| • Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar verseydim yaşantımda haddinden fazla şey bozulurdu. | | | ,697 | |
| • Bu kurumdan şimdi ayrılmak bana ağır bir yük getirmezdi. | | | ,709 | |
| • Şu anda kurumumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten kaynaklanıyor. | | | ,654 | |
| • Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu biliyorum. | | | ,687 | |
| • Burada çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri de ayrılmanın önemli fedakârlıklar gerektirmesidir. Bir başka yerde buradaki tüm kazançlarımı sağlayamayabilirim. | | | ,712 | |
| Normatif Bağlılık | | | | |
| • Bu günlerde insanların bir kuruluştan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum. | | | | ,630 |
| • Bir kuruluştan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum. | | | | ,756 |
| • Bu kurumda kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum. | | | | ,612 |
| • Benim için avantajlı da olsa kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum. | | | | 739 |
| • Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim. | | | | ,678 |
| • Bir insanın kurumuna her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanmıyorum. | | | | ,723 |
| • Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmak yanlış olurdu. | | | | ,715 |
| • Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmayı ahlaki bir mecburiyet olarak hissetmemden dolayıdır. | | | | ,724 |
| • Bu kuruma çok şey borçluyum. | | | | ,689 |
| • Bu kurum sadakatimi hak ediyor. | | | | ,721 |

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılıkla ilgili faktör yükleri oldukça güçlü çıkmıştır. “Bu kurumda çalışmanın benim için çok özel bir anlamı var” şeklindeki sorunun ,783 ile en güçlü faktör yüküne sahip olduğu bulunmuştur. Buna karşın “Bu günlerde insanların bir kuruluştan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum” şeklindeki ifade ,630 ile en düşük faktör yüküne sahip soru olarak belirlenmiştir.

IV.6.3. Güvenilirlik Analizleri

Değişkenler arasındaki ilişkileri korelasyon ve regresyon analizleri ile test etmeden önce güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik, bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir değişken içindeki sorular arasındaki ortalama ilişkiyi göz önüne alan ölçümün içsel tutarlılığını ortaya koymaktadır. Güvenilirliğin hesaplanması için Cronbach Alfa Katsayısı, İkiye Bölünmüş Yöntem (Split Half), Guttman Katsayıları ve Paralel Yöntem gibi değişik yöntemler kullanılmaktadır. Bu çalışmada, kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin belirlenmesinde literatürdeki en popüler güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach α değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan n sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Buna göre, aşağıda verilen Tablo 4.4’de ilgili değişkenler ve Cronbach Alfa Katsayıları görülmektedir.

Tablo 4.4. Değişkenlerin Güvenilirlik Göstergeleri

| DEĞİŞKENLER | SORU SAYISI | CRONBACH ALFA KATSAYILARI (α) |
|-------------|-------------|--|
| KŞL | 10 | ,7458 |
| DUYB | 9 | ,7147 |
| DEVB | 7 | ,7306 |
| NORB | 10 | ,7892 |

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi kişilik ve örgütsel bağlılık türlerinin her birinin ayrı ayrı SPSS’de Cronbach Alpha güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilirlikleri 0.71 ve 0.78 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir 0.70’lik Cronbach α düzeyinin üzerinde değerlere sahiptir.

IV.6.4. Korelasyon Analizi

İki değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirlemeye yardım eden istatistiki yöntem korelasyon adı verilmektedir. Bir başka ifadeyle korelasyon, iki değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ve önemini ortaya koyan yöntemdir. Çalışma kapsamında kullanılan Pearson korelasyonunu ile iki değişken arasında ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Korelasyon analizi için kişilik ile örgütsel bağlılığı temsil eden alt ölçeklerin Pearson korelasyon katsayıları, ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Eğer $n > 100$ ve $r > 0.70$ ise, değişkenler arasında “*güçlü ilişki*” bulunduğu; $r = 0.40$ ile 0.70 arasında ise, “*orta derecede*” ve $r = 0.20$ ve 0.40 arası ise “*zayıf bir ilişki*”

olduğu kabul edilmektedir. Eğer $r < 0.20$ ise “*ihmal edilecek ilişki*” olarak nitelendirilmektedir.

Tablo 4.5. Kişilik ile Bağlılık Türleri Arasındaki Korelasyon Analizi

| DEĞİŞKENLER | ORT. | STD. SAPMA | KŞL | DUYB | DEVB | NORB |
|--------------------|-------------|-------------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| KŞL | 3.7665 | .8545 | 1.000 | | | |
| DUYB | 3.9140 | .8708 | .532** | 1.000 | | |
| DEVB | 3.6047 | .8998 | .348** | .316** | 1.000 | |
| NORB | 3.6120 | .8127 | .605** | .567** | .453** | 1.000 |

**p < 0.01 düzeyinde anlamlı; ORT.: Ortalama; STD. SAPMA: Standart Sapma.

Yapılan korelasyon analizinde kişilik özelliklerinin her üç bağlılık türü ile $p < 0.01$ düzeyinde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Tablo 4.5’de görüldüğü üzere çalışanların kişilik özellikleri duygusal bağlılık ile ,532; devamlılık bağlılığı ile ,348 ve normatif bağlılığı ile ,605 düzeyinde ilişkili bulunmuştur.

IV.6.5. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Testi

Araştırma kapsamındaki hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çoklu regresyon analizi iki veya daha fazla tahmin değişkenlerinin kullanıldığı regresyon analizidir. Regresyon modelleri SPSS 16 for Windows adlı istatistik paket programı ile analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar ve hipotezlerin testi aşağıda sırası ile açıklanmıştır.

IV.6.5.1. Kişilik ile Duygusal Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 4.6’da duygusal bağlılık üzerinde astrolojik kişilik özelliklerinin etkileri ile ilgili regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo’daki F değeri, modelin anlamlılığını gösteren bir değerdir. F değerinin 24,358 olması modelin 0,01 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Kişilik ile duygusal bağlılık arasındaki regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,673’dür. R² değeri ise bağımlı değişkendeki değişimin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar tanımlanabildiğini gösteren bir ölçüdür. Modelde R² değeri 0,492 olarak bulunmuştur. Buna göre, duygusal bağlılığı, modeldeki kişilik özellikleri ile ilgili bağımsız değişkenlerin tümü % 49.2 düzeyinde açıklayabilmektedir.

Tablo 4.6. Kişilik ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi

| BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN (ASTROLOJİK KİŞİLİK) | BAĞIMLI DEĞİŞKEN (DUYGUSAL BAĞLILIK) | | |
|---|---|----------------|---------------|
| | β | T | P |
| Su | .394 | 2.519** | .012** |
| Toprak | .089 | .625 | .087 |
| Hava | .183 | .729 | .131 |
| Ateş | -.151 | -.682 | .228 |
| F | 24.358** | | |
| R | .673 | | |
| R ² | .492 | | |
| ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır. | | | |

Modeldeki bağımsız değişken olan astrolojik kişilik özelliklerinden (burçlardan) su grubu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Astrolojik kişilik özelliklerinin p değerleri sırasıyla .012; .087; .131 ve .228 olarak bulunmuştur. Bu dört

burç grubundan sadece su grubu ile duygusal bağıllık arasında p: .012 değeri ile pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Su grubunu oluşturan yengeç, akrep ve balık burcundaki çalışanların temel özellikleri hassas, alıngan, duygusal, içe dönük ve geleneksel anlayışta olmalarıdır. Duygusal bağıllık kişisel amaç ve değerlerle örgütsel amaç ve değerlerin uyuşması halinde ortaya çıkmaktadır. Su grubuna giren kişiler genellikle uyumlu, sadık ve duygusal yönleri ağır basan kişiliklerdir. Bu özellikleri gereği bu gruptaki çalışanların duygusal bağıllık düzeyleri diğer burç gruplarına göre daha yüksek olarak bulunmuştur. Bu kişilik grubuna giren çalışanlarla görev yapmak yöneticiler için de bir avantaj oluşturmaktadır. Zira bu tür çalışanların takdir edilmesi ve kendilerine ilgi gösterilmesi yüksek bir motivasyon ve duygusal bağıllık oluşturmak için yeterlidir.

Diğer bağımsız değişkenler ile duygusal bağıllık arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Dolayısıyla ulaşılan bu bulgu sonucunda “Su grubuna (Yengeç, Akrep ve Balık) giren çalışanların duygusal bağıllık düzeyleri diğer bağıllık türlerine göre daha yüksektir.” şeklindeki hipotez 1 kabul edilmiştir.

IV.6.5.2. Kişilik ve Devamlılık Bağıllığı Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 4.7’de astrolojik kişilik özellikleri ile devamlılık bağıllığı arasındaki ilişkileri inceleyen regresyon analizi sonuçları gösterilmektedir. Devamlılık bağıllığı ile burç grupları arasında yapılan regresyon analizinde toprak grubuna giren çalışanların devamlılık bağıllığı düzeylerinin diğer burç gruplarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Zira toprak grubu ile devamlılık bağıllığı arasında 0.01 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Toprak grubu (boğa, başak ve oğlak) sabırlı, temkinli, ayağı yere sağlam basan,

değişimden çok fazla hoşlanmayan ancak bir o kadar da maddiyata önem veren kişilik özelliğine sahip olanların oluşturduğu gruptur. Bu bağlamda devamlılık bağlılığının da çıkar eksenli olduğu düşünüldüğünde elde edilen bulgu şaşırtıcı değil, tam aksine beklenen bir sonuçtur. Ücret, fiziksel koşullar, maddi kazanımlar ve düzgün işleyen bir mesai sistemi bu çalışanların örgütlerde en fazla değer verdikleri değişkenler arasında yer almaktadır. Dolayısıyla bu tür özelliklere sahip ve bu tür beklentiler içerisinde olan toprak grubu çalışanların devamlılık bağlılığına sahip olmaları olağan bir durumdur. Diğer bağımsız değişkenler ile bir başka ifadeyle hava, su ve ateş grubundaki çalışanların özellikleri ile devamlılık bağlılığı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Ulaşılan bu bulgu doğrultusunda ileri sürülen hipotez 2'nin kabul edildiği diğer bir ifadeyle "Toprak grubuna (Boğa, Başak ve Oğlak) giren çalışanların devamlılık bağlılıkları diğer bağlılık türlerine göre daha yüksektir." sonucuna varılmıştır.

Ancak devamlılık bağlılığı ile ilgili olarak ileri sürülen hipotez 4 red edilmiştir. Zira bu hipotezde ateş grubuna giren çalışanların devamlılık bağlılıklarının diğer bağlılık türlerine göre daha yüksek olduğu ileri sürülmüştü. Ne var ki elde edilen bulgular bu hipotezi doğrulamamaktadır. Her ne kadar ateş grubunun en belirgin ve ön plana çıkan özelliğinin gücü elinde tutmak arzusu olduğu bilinmesine karşın, bu grupta devamlılık bağlılığının yüksek çıkacağı tahmin edilmekteydi. Özellikle çalıştıkları kurumlarda belirli statüleri gelmiş, kariyer basamaklarında yol kat etmiş dolayısıyla belirli bir güce sahip çalışanların devamlılık bağlılığı göstererek bu gücü kaybetmek istemeyecekleri varsayımında bulunulmuştu, ancak ulaşılan sonuçlar bu varsayımı desteklememektedir.

Tablo 4.7. Kişilik ve Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon

Analizi

| BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN (ASTROLOJİK KİŞİLİK) | BAĞIMLI DEĞİŞKEN (DEVAMLILIK BAĞLILIĞI) | | |
|---|--|-----------------|---------------|
| | β | T | P |
| Su | .017 | .548 | .327 |
| Toprak | .739 | .2.520** | .007** |
| Hava | .153 | .438 | .095 |
| Ateş | .063 | .638 | .284 |
| F | 17.531** | | |
| R | .541 | | |
| R ² | .391 | | |
| ** Değer 0.01 düzeyinde anlamlıdır. | | | |

IV.6.5.3. Kişilik ve Normatif Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 4.8’de normatif bağlılığı üzerinde astrolojik kişilik özelliklerinin etkileri ile ilgili regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Kişilik özellikleri ile normatif bağlılık arasında her hangi bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4.8. Kişilik ve Normatif Bağlılığı Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon

Analizi

| BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN (ASTROLOJİK KİŞİLİK) | BAĞIMLI DEĞİŞKEN (NORMATİF BAĞLILIĞI) | | |
|---|--|------|------|
| | β | T | P |
| Su | .061 | .512 | .231 |
| Toprak | .206 | .862 | .372 |
| Hava | .140 | .484 | .187 |
| Ateş | .116 | .531 | .215 |
| F | 13.569 | | |
| R | .341 | | |
| R ² | .237 | | |

Yukarıdaki üç regresyon modeli incelendiğine hava grubuna giren çalışanların her üç bağıllık türü ile de ilişkili olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla ileri sürülen hipotez 3 kabul edilmektedir. Hava grubunu oluşturan (ikizler, terazi ve kova) bireyler maymun iştahlı, tez canlı ve doyumsuz kişilik özelliklerine sahip olanlardır. Doğal olarak bu kişilik yapısındaki çalışanların örgütlerine yönelik herhangi bir bağıllık göstermemeleri doğal bir durumdur.

Tablo 4.9’da yukarıdaki regresyon analizleri sonuçlarına göre hipotezlerin red ve kabul durumları görülmektedir.

Tablo 4.9.Hipotez Analizleri Sonuçları

| İLERİ SÜRÜLEN HİPOTEZLER | KABUL VEYA RED DURUMU |
|---|------------------------------|
| H₁ . Su grubuna (Yengeç, Akrep ve Balık) giren çalışanların duygusal bağıllık düzeyleri diğer bağıllık türlerine göre daha yüksektir. | KABUL |
| H₂ . Toprak grubuna (Boğa, Başak ve Oğlak) giren çalışanların devamlılık bağıllıkları diğer bağıllık türlerine göre daha yüksektir. | KABUL |
| H₃ . Hava grubuna (İkizler, Terazi ve Kova) giren çalışanların her üç bağıllık düzeyi de düşüktür. | KABUL |
| H₄ . Ateş grubuna (Koç, Aslan ve Yay) giren çalışanların devamlılık bağıllığı düzeyleri diğer bağıllık türlerine göre daha yüksektir. | RED |

IV.7. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz örgütlerinin etkinlik ve verimliliğinde rol alan unsurların başında insan faktörü yer almaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşmasında etkin bir role sahip olan insana duyulan ihtiyaç, teşkilatlanma faaliyetleri sonucunda tespit edilen görev ve sorumlulukların yürütülmesi gerekliliğinden doğmaktadır. Özellikle çevresel faktörlerden kaynaklanan örgüt amaçlarındaki değişim ve yenileşme, görev ve sorumluluk alanlarının artmasına yol açmaktadır. Örgütlerdeki birbirinden farklı iş ve pozisyonlar, birbirine göre değişik nitelik, yetenek ve kişilik özellikleri gerektirmektedir. Bu durum ise örgütlerde, işe uygun ve nitelikli insanların istihdam edilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmektedir.

Çalışan ile iş arasındaki uyumun sağlanabilmesi için hem bireyin yeteneklerinin hem de bireyin kişilik yapısının çalıştığı işe uygun olması gerekmektedir. Bu zorunluluk, örgüt içi eğitim faaliyetleri ile kısmen giderilebilmekle beraber, etkin bir personel seçim sürecini de içermektedir. Bu seçim yapılırken günümüzde gerek kamu gerekse özel sektörde kurumsallaşmış şirketler sadece insan kaynakları bölümünde bulunan kendi personellerinden faydalanmakla kalmayıp çok büyük meblağlar ödeyerek bir takım testlerle kişilik analizi yapan özel şirketlerden destek almaktadırlar. Özellikle personel alımı yapan kamu bankaları ve özel bankalar mülakat aşamasından önce sınavı kazanan adayların mail adreslerine bu şirketlerde hazırlattığı kişilik testlerini yollamak suretiyle bu yolu en sık kullanan sektörlerden biridir. Bazı bankalar bu testlerin sonucuna göre adayları eleyip mülakata çağırılmazken, bazıları ise mülakat anında bu test sonuçlarını yanlarında bulundurup kendi sınamalarına bir ek gösterge olarak kullanmaktadırlar.

Hâlihazırda bulunan personellerinin verimliliğini arttırmak amacıyla şirketler, gene bu testler vasıtasıyla kişilik analizleri yapıp kişilik envanterlerine ulaşılarak personelinin o konumda olması onun için isabetli midir, başka bir bölümde olsa ilgisi ve verimi daha mı artacaktır gibi sorulara cevaplar arayıp cevaplarına bu şekilde ulaşmaktadırlar. Her şeyin bir bedeli olduğu gibi bunun da bir bedeli vardır ve bu tespitler için kazançlarının, kar paylarının büyük bir kısmının bu hizmeti alanlarca o şirketlere bırakılması gerekmektedir.

Çalışmamızda ileri sürdüğümüz tezin de doğrulanmasıyla bütün bu zaman, emek, kazanç kayıplarının örgütler tarafından aslında boşa yapıldığı, bunun yerine insan kaynakları departmanı çalışanlarına astroloji bilgisinin verilmesi veya astroloji eğitimi aldırılmasıyla çok daha basit ve maliyetsiz bir şekilde olacağı meydana çıkmıştır. Bu şekilde davranan örgütler sadece işe alım sırasında o işe uygun en uygun kişiyi seçmekle kalmayıp, örgüt içindeki mevcut personelin kişilikleriyle örtüşen uygun pozisyonlara getirilmesiyle olanın çok daha üzerinde verim elde edebileceklerdir. Bu verimi örgütsel bağlılık yoluyla elde etmeyi isteyen örgütlerin işe alım esnasında su grubu ve toprak grubu burçlarına sahip kişileri işe almasıyla bu amaçlarına rahatlıkla ulaşabilecekler, aldıkları yengeç, balık, akrep, boğa, oğlak, başak burçları personel uzun yıllar örgütlerine sadık ve sorumluluklarının bilincinde olarak işlerine devam edeceklerdir.

Bu çalışmada kişilik ve örgütsel bağlılık kavramlarının astrolojik kişilik ile ilgili olup olmadığı incelenmiştir.

Yapılan anket sonuçları doğrultusunda Şu sonuçlara varılmıştır;

- Burçlarla kişilik özellikler arasında ilişki bulunmaktadır.
- Su grubunu oluşturan yengeç, akrep ve balık burcundan olan çalışanlar ağırlıklı olarak duygusal bağlılık göstermektedirler.
- Toprak grubuna giren boğa, başak ve oğlak burçlu çalışanların daha fazla devamlılık bağlılığı göstermektedirler.
- Hava grubuna giren ve ikizler, terazi ve kova burcundan olan çalışanlar örgütlerine yönelik bir bağlılık göstermemektedirler.
- Ateş grubuna (Koç, Aslan ve Yay) giren çalışanların devamlılık bağlılığı daha yüksektir.

KAYNAKÇA

- ACAR, M., Örgütsel Yönetim, Nobel Yayınları, Ankara, 2004.
- ALLEN, J. Natalie ve John P. MEYER, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", <http://Workandbabies.Com/Wp-Content/Uploads/2009/11/Allen-Myer-1990.Pdf>
- ALLEN, Natalie, "Examining Organizational Commitment in China". Journal of Vocational Behavior, Vol: 62, No: 5, 2003.
- ARROYO, S., Astroloji, Psikoloji ve Dört Element Astrolojiye Bir Enerji Yaklaşımı & Bunun Danışmanlık Sanatında Kullanılması, Çev. Barış İlhan, Barış İlhan Yayınevi & Danışmanlık, 1975.
- ASIMGİL, S., Doğu Kaynaklarının Bakış Açısıyla Burçlar Nedir, Danış Kitabevi, 2006.
- AYTAÇ, Senem, "İnternette İnsan Kaynakları Tedariki", Infomag Bilgi Ve İletişim Teknolojileri Dergisi, Sayı: 3, 2001.
- BALAY, Refik, Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem, Örgütsel Davranış - İnsanın Üretim Gücü, Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hizmetleri Bas. Yay. Dağ. ve Tic. Ltd. Şti., Ankara, 2008.
- BAYRAM, Levent, "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Sayıştay Dergisi, 2009.
- BUCHANAN, B., "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", Administrative Science Quarterly, 1974.
- CAN, Y., Soyer, F. ve Bayansalduz, Mehmet, "Sporcuların İş Tatmini ile Lider Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılık Duyguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 3, Niğde, 2009.

- CARVER, S. ve MICHAEL, F. S., "Perspectives on Personality", New York: Pearson Allynand Bacon Inc, 2004.
- CEYLAN, A., GÜNER, Ç. ve Hasan GÜL, "İşin Anlamlılığını Belirleyen Sosyal- Yapısal Özelliklerin Güçlendirmeye Olan Etkileri Ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma", Doğu Üniversitesi Dergisi, Yıl: 6, S: 1, 2005.
- CHEMAMA, R., GALLO, A., LECONTE, P., LE NY, J.F., POSTEL, J., MOSCOVICI, S., REUCHLIN, M. ve VURPILLOT, E., Grand Dictionnaire De La Psychologie. Paris: Larousse, 1991.
- CHEN, Z. X. ve FRANCESCO, A. M., "The Relationship between The Three Components of Commitment And Employee Performance in China", Journal of Vocational Behavior, Vol: 62, No: 3, 2003.
- CHUGHTAI, A. A., SOHAIL, Z., "Antecedents And Consequences Of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers", [http://Applyhrm.Asp.Radford.Edu/Volume%2011/Ms%20111%20chughtai%20\(Pages %2039-64\).Pdf](http://Applyhrm.Asp.Radford.Edu/Volume%2011/Ms%20111%20chughtai%20(Pages%2039-64).Pdf)
- CÜCELOGLU, D., İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, 7. Baskı, İstanbul, 1997.
- ÇETİN, Münevver Ölçüm, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayınevi, 2004.
- ÇIRPAN, H., Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 1999.
- ÇÖL, G. ve Hasan GÜL, "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama", <http://194.27.49.253/Iibf/Cv18/2009.Pdf>,
- ÇÖL, G., "Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", http://Www.İsgucdergi.Org/?P=Arc_View&Ex=233&İnc=Arc&Cilt=6&Sayi=2&Yer

=2004

DEMİR, E., "Kişilik Özelliklerinin Girişimciliğe Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2002.

DIGMAN, J. M., "Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model", Annual Review of Psychology, Vol: 41, 1990.

DURNA, U. ve Veysel EREN, "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", Doğuş Üniversitesi Dergisi, Y: 6, S: 2, 2005.

ENÇ, Mithat, Ruh Sağlığı Bilgisi, İstanbul, 1978.

ERDOĞAN, İ., İşletmelerde Davranış, İ.Ü İşletme Fakültesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1997.

ERDOĞAN, İ., İşletmelerde Personel Seçimi Ve Başarı Değerleme Teknikleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını No: 248, Küre Ajans, İstanbul, 1991.

EREN, E., Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Yayınları, 2001.

ERGUN, T., "Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı", Amme İdaresi Dergisi, C: 8, Todaie, Ankara, 1975.

Erişim tarihi: 27 Haziran 2011, <http://www.burclarfal.com/astroloji-bilim-midir>

Erişim tarihi: 27 Haziran 2011, <http://www.halukakcam.com/astro.htm>

EROĞLU, F., Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 4. Baskı, İstanbul, 1988.

EYSENCK, H. J. ve G. WILSON, "Kişiliğinizi Tanıyın", Remzi Kitapevi, İstanbul, 2000.

EYSENCK, H. J. ve G. WILSON, "Kişiliğinizi Tanıyın", Remzi Kitabevi, İstanbul, 1995.

GEÇTAN, E., "Çağdaş Yaşam Ve Normal Dışı Davranışlar", İstanbul, 1988.

- GOLDBERG, L. R., "The Structure of Phenotypic Personality Traits", American Psychologist, Vol: 48, 1993.
- GOODAVAGE, J. F., Siz Astroloji ve Hayatınız, Çeviren: Belkıs Çorakçı, Yayınevi: Odvi Özel Eğitim Hizmetleri, İstanbul, 1987.
- GÖZEN, E., İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerinde Bir Uygulama, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- GÜL, H., "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi", Ege Akademik Bakış, C: 2, S: 1, 36-57, 2005.
- GÜMÜŞTEKİN, G. E. ve C. EMET, "Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür Ve Bağlılık Üzerindeki Etkileşimi", <http://Sbe.Dpu.Edu.Tr/17/90-116.2009.Pdf>.
- GÜNDOĞAN, T., "Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması", <http://Www.Tcmb.Gov.Tr/Kutuphane/Turkce/Tezler/Tamergundogan2009.Pdf>.
- HAKKARİ, İ., İnsan Tabiatı Ve Kişilik Analizi, Yolculuk Yayınevi, 1.Baskı, 2009.
- HEDGES, P., Kişiliğimizi Tanımanın Yolları: Kendiniz Olma Lüksünü Yaşayın, (Çev. B. Büyükkal), Rota Yayınları-Siyah Beyaz Serisi, İstanbul, 1997.
- <http://www.enfal.de>.
- İNCE, M. ve H. GÜL, Örgütsel Bağlılık, Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Ankara: Çizgi Kitapevi Yayınları, 2005.
- JAROS, S. J., "An Assessment Of Meyer And Allen's, Three-Component Model of Organizational Commitment And Turnover Intentions", <http://Www.Sciencedirect.Com/Science?Ob=Articleurl&Udi=B6wmn5m2y2j1&User=10&Rdoc=1&Fmt=&Orig=Search&Sort=D&Docanchor=&View=C&>

Searchstrid =1056549886& Rerunorigin=Google& Acct=C000050221& Version=1& Urlversion= 0& Userid= 10&Md5=Eeb44c9b8b 179aa908411 Edd33e00c83=1997.

KANTER, R. M., "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communitie", American Sociological Review, Vol: 33, No: 4, 1968.

KÖKNEL, Ö., Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, 17. Basım, İstanbul: Akdeniz Yayıncılık, 2005.

KÖKNEL, Ö., Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1995.

KÖKNEL, Ö., Kişilik, Altın Kitaplar Yay., 14. Baskı, İstanbul, 1997.

KÖKNEL, Özcan, Zorlanan İnsan, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 1993.

KULAKSIZOĞLU, A., Ergenlik Psikolojisi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.

KÜLTÜR, Y. Z., "Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri Ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması", Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2006.

LITTAUER F. ve M. LITTAUER, Kişilik Bulmacası, Sistem Yayıncılık, Çev: H. B. Çelik, 2.Baskı, İstanbul, 1998.

LUTHANS, F., Organizational Behavior, McGraw Hill Co., New York, 1992.

MACKINNON, D. W., "The Structure of Personality", J. Mcvicker Hunt (Ed.), Personality And The Behavior Disorders, Vol: 1, New York: Ronald Press, 1994.

MCCRAE, R. R. ve COSTA, P. T., "Personality Trait Structure as s Human Universal", American Psychologist, Vol: 52, 509-516, 1996.

MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J., Commitment in The Workplace: Theory, Research And Application, Sage Publication, United Kingdom, 1991.

MISCHEL, W., "Introduction to Personality", New York: Harcourt Brace College Publishers, 1999.

- MOWDAY, R. T., PORTER, L. W. ve STEERS, R.M., Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover. New York: Academic Press, 1982.
- MOWDAY, R. T.; R. M. STEERS, ve L. W. PORTER, "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, 1979.
- O'CONNOR, B. P., "A Quantitative Review Of The Comprehensiveness Of The Five-Factor Model In Relation To Popular Personality Inventories", Assessment, Vol: 9, 2002.
- ÖZKALP, E. ve KIREL,Ç., Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2001.
- ÖZKAYA, M. O., İPEK D. K., ve KARA, E., Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, <http://Www.Bayar.Edu.Tr/~libf/Dergi/Pdf/C13s22009/M00idkek.Pdf>
- PEABODY, D. G. ve LEWIS R., "Some Determinants of Factor Structures from Personality-Trait Descriptors", Journal of Personality Social Psychology, Vol: 57, 1989.
- PETTY, M. M., MCGEE, G. W. ve CAVENDER, J. W., "A Meta-Analysis of The Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance", The Academy of Management Review, 1984.
- ROBBINS, S. P., Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications, New York: Prentice Hall International Inc., 2003.
- SİĞRI, Ü., İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer Ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, 2007,

[Http://Www.Anadolu.Edu.Tr/Arastirma/Hakemli Dergiler/Sosyal Bilimler/Pdf/2009-2/Bolum 15.Pdf](http://Www.Anadolu.Edu.Tr/Arastirma/Hakemli%20Dergiler/Sosyal%20Bilimler/Pdf/2009-2/Bolum%2015.Pdf)

SMITH, B. D., "Personnel Selection and Five-Factor Model: Reexamining The Effects of Applicant's Frame Of Reference", Journal of Applied Psychology, Vol: 86, 2001.

SOMER, O., "Türkçede Kişilik Özelliğini Tanımlayan Sıfatların Yapısı Ve Beş Faktör Analizi", Türk Psikoloji Dergisi, No: 21, 1998.

SOMER, O., KORKMAZ, M. ve TATAR, A., Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Beş Faktör Kişilik Envanteri, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, 2004.

STEERS, R. M., "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly, Vol: 22, 1977.

STROH L. K., G. B. NORTHCRAFT ve M. A. NEALE, Organizational Behavior – A Management Challenge, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, New Jersey, 2002.

THOMPSON, M. ve P. HERON, "The Difference A Manager Can Make: Organizational Justice and Knowledge Worker Commitment", International Journal of Human Resource Management, Vol: 16, No: 3, 2005.

TINAR, M. Y., "Çalışma Yaşamı Ve Kişilik", Mercek, Yıl: 4, Sayı: 14, İstanbul, 1999.

TINAR, M. Y., "Mesleki Sosyalleşme Ve Kişilik", Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 1, İzmir, 1997.

TUNCEL, N., A'dan Z'ye Astroloji, Kitsan Yayınları, 2003.

UYGUÇ, N. ve ÇIMRIN, D., "DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", D.E.Ü. İİBF Dergisi, Cilt: 19, No: 1, 2004.

- VECCHIO, R. P., Organizational Behavior, 2nd. Edition, Mc Graw Hill Book Company, London, 1995.
- WASTI, A., "Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test Of An Integrated Model In The Turkish Context", (Çevrimiçi), [Http:// Linkinghub. Elsevier. Com/Retrieve/Pii/ S0147176702000329/2009](http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0147176702000329/2009).
- WIENER, Y., "Commitment In Organizations: A Normative View", Academy Of Management Review, Vol: 7, No: 3, 1982.
- YALÇIN, A., "Farklı Performans Değerlendirme Sistemlerine İlişkin İşgören Tercihlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", Ç.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 16, S: 3, 2007.
- YANBASTI, G., "Kişilik Kuramları", Ege Ü. Edebiyat Fak. Yayınları, Ege Ü. Basımevi, İzmir, 1990.
- YAVUZER, H., Çocuk ve Suç, 9. Baskı, İstanbul, 1996.
- YILMAZ, A. ve DİL, M., "Örgüte Bağlılık Mı Bağımlılık Mı? Akademik Araştırmalar Dergisi, Vol: 10, No: 36, Şubat, 115, 2008.
- ZANGARO, G., "Organizational Commitment: A Concept Analysis", Nursing Forum, Y: 36, S: 2. 2001.
- ZEL, U., "Yönetimde Kişilik Kavramının Önemi: Türk Ve İngiliz Yöneticilerin Mesleki Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi", 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, İstanbul, 2000.
- ZEL, U., Kişilik Ve Liderlik, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

EK 1: ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

Sayın Çalışan,

Bu anketin amacı, kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine dayanmaktadır. Anketten elde edilecek bilgiler bilimsel bir çalışmada kullanılacak ve bu bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen her soruyu mümkün olduğu kadar açık ve samimi bir şekilde cevaplandırınız. Anketi doldurmak yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Ankete ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yrd. Doç. Dr. Hasan GÜL

KMÜ İİBF Öğretim Üyesi

Canan SELVİ

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM KİŞİLİK BELİRLEMeye YÖNELİK ANKET

KİŞİLİK

- 1.Genellikle dışa dönük ve sosyal birisiyim. ()
- 2.Gelenekçiyim ve yaratıcı değilim. ()
- 3.Eleştirciyim, kavgacıyım. ()
- 4.Sakin, kolay heyecanlanmayan birisiyim. ()
- 5.Kendinden emin, disiplinliyimdir. ()
- 6.Düzensiz, dağınık ve dikkatsizim ()
- 7.Endişeli ve kolay üzülen bir kişiyim. ()
- 8.Yumuşak kalpli ve uyumluyum. ()
- 9.Yeniliklere açığım ve meraklıyım. ()
- 10.Çekingen, sessiz birisiyim. ()

II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA YÖNELİK ANKET

(1) Kesinlikle Katılmıyorum

(2) Katılmıyorum

(3) Fikrim Yok (Ne Katılıyorum Ne De Katılmıyorum)

(4) Katılıyorum

(5) Kesinlikle Katılıyorum

Not: YUKARIDAKİ DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİNİ DİKKATE ALARAK, SİZE EN UYGUN GELEN RAKAMI CÜMLELERİN SONUNDAKİ “()” İÇİNE YAZINIZ. Unutmayınız ki anket kapsamında vereceğiniz cevaplar, sizin düşüncelerinizi yansıtacaktır. Bu yüzden, bu ankette verilmesi gereken ne doğru ne de yanlış cevap vardır.

DUYGUSAL BAĞLILIK

1.Kendimi bu teşkilatta ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum. ()

2.Kendimi çalıştığım teşkilata duygusal olarak bağlı hissetmiyorum. ()

3.Bu teşkilatta çalışmanın benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var. ()

4.Teşkilatıma karşı güçlü bir aitlik hissi duymuyorum. ()

5.Bu teşkilata bağlılık hissettiğim gibi bir başka kuruluşa da kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum. ()

6.Bu teşkilatta çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum. ()

7.Meslek hayatımın kalan kısmını bu teşkilatta geçirmek beni çok mutlu eder.()

8.Bu teşkilatın meselelerini kendi meselelerim gibi hissediyorum. ()

9.Bu teşkilat hakkında dışarıdaki kişilerle konuşmaktan keyif alırım. ()

DEVAMLILIK BAĞLILIĞI

10.Başka bir iş bulmadan ayrılırsam neler olacağı konusunda endişem yok. ()

11.İstesem de, şu anda teşkilatımdan ayrılmak benim için çok zor olurdu. ()

12.Şu anda teşkilatımdan ayrılmak istediğime karar verseydim yaşantımda haddinden fazla şey bozulurdu. ()

13.Bu teşkilattan şimdi ayrılmak bana ağır bir yük getirmezdi. ()

14.Şu anda teşkilatımda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten kaynaklanıyor. ()

15.Bu teşkilatı bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu biliyorum. ()

16.Burada çalışmaya devam etmemin nedenlerinden biri de ayrılmanın önemli fedakârlıklar gerektirmesidir. Bir başka yerde buradaki tüm kazançlarımı sağlayamayabilirim. ()

NORMATİF BAĞLILIK

17.Bu günlerde insanların bir kuruluştan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum. ()

18.Bir kuruluştan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum. ()

19.Bu teşkilatta kalmak için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum. ()

20.Benim için avantajlı da olsa teşkilatımdan şu anda ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum. ()

21.Teşkilatımdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim. ()

22.Bir insanın teşkilatına her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanmıyorum. ()

23.Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için teşkilatımdan şu anda ayrılmak yanlış olurdu. ()

24.Bu teşkilatta çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmayı ahlaki bir mecburiyet olarak hissetmemden dolayıdır. ()

25.Bu teşkilata çok şey borçluyum. ()

26.Bu teşkilat sadakatimi hak ediyor. ()

III. BÖLÜM DEMOGRAFİK SORULAR

DEMOGRAFİK SORULAR

Değerli çalışanımız/ yöneticimiz,

Lütfen aşağıdaki soruları gerçek bilgileri edinebilmemiz açısından doğru ve samimi olarak cevaplandırınız. İlginiz, değerli vaktiniz ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

NOT: LÜTFEN SEÇENEKLİ SORULARI (X) KOYARAK CEVAPLANDIRINIZ.

1.İşyeriniz.....

2.İşyerindeki bölümünüz.....

3.İşyerindeki konumunuz.....

4.Doğum tarihiniz (gün/ay/yıl).....

5.Doğum saatiniz (net değilse saat aralığı da olabilir, gece 3 ile 5 arası gibi.)

.....

6.Cinsiyetiniz

() Erkek () Kadın

7.Eğitim durumunuz

() İlkokul () Ortaokul () Lise () YO-Üniversite () Üniversite

8.Medeni durumunuz

() Bekâr () Evli, çocuksuz () Evli, çocuklu

() Dul (eşi ölmüş) () Boşanmış

9.Yaşınız

() 20'den aşağı () 20-29 arası () 30-39 arası

() 40-49 arası () 50 veya daha yukarı

10.Gelir durumunuz

() Çok düşük () Düşük () Orta

() İyi () Çok iyi

11.Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı

Yok

Bir

İki

Üç

Üçten çok

12.Bu işyerinde çalıştığınız süre

1 yıldan az

1-5 yıl

6-10 yıl

11-15 yıl

15 yıldan çok

13.Şu anki görevinizi kaç yıldır yapıyorsunuz

1 yıldan az

1-5 yıl

6-10 yıl

11-15 yıl

15 yıldan çok

14.Bu işyerinde toplam kaç kişi çalışıyor.....