



A RESEARCH ON HR MANAGERS' ATTITUDES TOWARDS HOROSCOPES^{1,2}

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.378

JMML-V.4-ISS.1-2017(4)-p.40-58

Adeviye Erdogan¹, Omer Kursad Tufekci²

¹Suleyman Demirel University, Vocational School for Distanve Learning, Isparta, Turkey. adeviyester@gmail.com

²Suleyman Demirel University, Department of Business, Isparta, Turkey. oktufekci@gmail.com

To cite this document

Erdogan, A. and O.K. Tufekci, (2017). A research on HR managers' attitudes towards horoscopes. Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML), V.4, Iss.1, p.40-58.

Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.378>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- This aim of this study is to reveal the attitudes of human resources managers towards horoscopes.

Methodology- Nowadays human resources have begun to be seen as intellectual capital, and the expectations of the human resources managers have also begun to change. With an understanding of the term the right person for the right job approach, It has become important that the candidates' attitudes, actions and behaviors, compatibility with the company and company values, whether they will take place in company strategies in the long term, energy, being innovative and being open to development.

Findings- Human resource managers' attitudes towards horoscopes are measured and their level of attitude toward horoscopes is high. According to research findings, there is a significant difference between the attitude towards sex and the sex, the status of carrying it with its own zodiac sign, and the belief in believing the influence of zodiac in the behaviors of the person.

Conclusion- Human resources managers' attitudes towards horoscopes are high. Considering the horoscopes in the stages of human resources management will gain a different perspective on the management of human resources and centering the horoscopes at all stages of human resource management is thought to be useful in positioning people towards the right job.

Keywords: Human Resource Management, Horoscopes, HRM Stages, Astrology, Human Resources Manager

JEL Codes: M12, J24, M50

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİNİN BURÇLARA YÖNELİK TUTUMLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Amaç- Bu çalışma, insan kaynakları yöneticilerinin burçlara yönelik tutumlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Yöntem- Günümüzde insan kaynağının entelektüel sermaye olarak görülmeye başlanmasıyla birlikte insan kaynakları yöneticilerinin çalışanlardan beklentileri de değişmeye başlamıştır. “Doğru işe- doğru insan” anlayışıyla teknik ve somut özelliklerin yanında adayın tutum, tavır ve davranışları, şirketle ve şirket değerleriyle olan uyumu, şirket stratejilerinde uzun dönemde yer alıp almayacağı, enerjisi, yenilikçi ve gelişmeye açık olması, takımın parçası olup olmayacağı da önemli hale gelmiştir.

Bulgular- Buradan hareketle insan kaynakları yöneticilerinin burçlara yönelik tutum düzeyleri ölçülmüştür ve burçlara yönelik tutum düzeyi yüksek bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre burçlara yönelik tutum ve cinsiyet, kendi burç özelliklerini taşıyıp taşıyamama durumu ve kişilerin davranışlarında burçların etkisine inanıp inanma durumu arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Sonuç- İnsan kaynakları yöneticilerinin burçlara yönelik tutum düzeylerinin yüksek bulunması insan kaynakları yönetimi aşamalarında burçların göz önünde bulundurulmasının İnsan kaynakları yönetimine farklı bir perspektif kazandıracağı ve insan kaynakları yönetiminin tüm aşamalarında burçların merkeze alınmasının doğru işe doğru insan konumlandırma faydalı olacağını düşünmemize neden olmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynakları yönetimi, burçlar, İKY aşamaları, astroloji, İK yöneticisi.

JEL Kodları: M12, J24, M50

¹Bu çalışma Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ danışmanlığında Adeviye ERDOĞAN tarafından hazırlanan “İnsan Kaynakları Profesyonellerinin Burçlara Yönelik Görüşlerinin Yetkinlikler Açısından Değerlendirilmesi: Karma Bir Araştırma” başlıklı Doktora tezinden üretilmiştir.

²Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenen 4280-D1 15 no'lu projeden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Burçlar, insanların kendi özelliklerini tanımlayabilmesini, ilgi alanlarını, hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeyleri belirleyebilmesini, insanlarla olan ilişkilerinde daha bilinçli hareket etmesini sağlar. Güçlü ve güçsüz yanlarını belirlemeyi, başkalarının özelliklerini de anlayıp çevreyi daha dikkatli gözlemlemeyi böylece de insanlara ilişkin bilgiler edinmeyi sağlar (Birkenbihl ve Nermi, s. 10). Astroloji, yaşamın aktivitelerinin ve temel enerjilerin dairesel gelgitlerini yorumlama sanatıdır (Rudhyar, 1967).

Astoloji ile ilgili çalışmalar incelendiğinde; doğum tarihi, kişilik özellikleri ve zekâ arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda çalışmaya (Hartmann, Reuter, & Nyborg, 2006; Chotai, Lundberg, & Adolfsson, 2003; Joinson & Nettle, 2005; Chotai, Forsgren, Nilsson, & Adolfsson, 2001; Rooij & JF., 1999; Forlano & Ehrlich, 1941; Bibby, Lamb, Leyden, & Wood, 1996; Clarke, Gabriels, & Barnes, Astrological sign as determinants of extroversion, 1996; Hamilton, 1995) rastlanmaktadır. Astrolojinin bilim mi yoksa batıl inanç mı olduğu konusunda da çok sayıda çalışma olduğu (Eysenck & Nias, 1982; Carlson, 1985; Clarke, Gabriels, & Barnes, 1996; Wunder E., 2002; Lillqvist, 1998; Thorndike, 1955; Carter, 1978; Glick, Gottesman, & Jolton, 1989; G., 1990) tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda astrolojinin bir bilim olmadığı hatta saçmalaktan ibaret olduğu yoğun şekilde savunulmaktadır.

Yerli literatürde astroloji ile ilgili çalışma yok denecek kadar azdır, ancak yabancı literatürde yukarıda belirtilen konular başta olmak üzere astroloji ile ilgili çok fazla çalışmaya rastlanmaktadır.

Yine İKY ile ilgili son yıllarda yapılan araştırmalar incelendiğinde; (Pfeffer, 1994; Armstrong, 2008; Porter, 1985; Wernerfelt, 1984; Lado & Wilson, 1994; Fitz-enz, 2000; Dyer & Reeves, 1995; Collins & Clark, 2003; Voorde, Paauwe, & Van Veldhoven, 2010) diğer üretim faktörlerinde yapılan iyileştirmelere karşın üretim faaliyetlerinde görülen verimlilikteki düşmenin en önemli nedeni olarak insan gücünün etkin kullanılmaması gösterilmektedir. Örgütlerde insan kaynağı, yönetilmesi en güç olan ancak iyi yönetildiği takdirde önemli bir rekabet aracı olabilecek bir faktördür (Voorde, Paauwe, & Van Veldhoven, 2010, s. 44; Sun, Aryee, & Law., 2007; Arthur, 1994). Dolayısıyla günümüzde insan önemli bir yatırım alanı olarak kabul edilmekte ve yönetimine büyük özen gösterilmektedir (Gürüz & Gürel, 2009, s. 172; Richardson & Thompson, 1999; Pfeffer, 1994, s. 66; D'Annunzio-Green, Maxwell, & Watson, 2002, s. 208).

İnsan kaynakları yönetimi, iş ortamında insanı temel alan ve onun daha etkin verimli, yararlı ve üretken olması, diğer yandan iş doyumuna sahip ve mutlu olabilmesi için gerekli düzenlemelerin tamamını kapsar. Çalışma ortamında kişinin işe alınmasından, uyum eğitimine, ücret ayarlamasına, işyeri ile olan hukuki bağına, verimliliğine, performans değerlemesine, maddi ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasına ve nihayet işten ayrılmasına kadar ki tüm süreçler insan kaynakları yönetimi uygulamaları çerçevesinde gerçekleştirilir (Kinemo, Ndikumana, Kiyabo, Shillingi, Kwayu, & Andrea, 2015; Boon, Belschak, Den Hartog, & Pijnenburg, 2015, s. 25).

Yapılan incelemeler sonucunda araştırma evrenini oluşturan İstanbul'da faaliyet gösteren birçok firmada burçlarla ilgili uygulamaların bulunduğu gözlemlenmesi, bu konu ile ilgili İK Yönetici/Uzmanlarına çeşitli eğitimlerin verildiğinin ve bunun uygulamalara yansıtıldığı gözlemlenmesi bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Yine, astroloji ile ilgili ve İKY ile ilgili çok sayıda çalışma olduğu ancak insan kaynakları yönetimi ve burçları birlikte inceleyen bir çalışma olmaması çalışma yapılması gerekliliğini güçlendirmiştir. İnsanları iyi tanımının İKY açısından çok önemli olduğu ve burçların insanları tanımak için çok önemli ipuçları verdiği gözlemlenmiştir. Bazı akademik çevreler tarafından burçlar ya da astroloji; bilim olarak kabul edilme de ve konuya sadece magazinsel olarak bakılsa da hali hazırda birçok işletmede burç özelliklerinin İK yönetiminde göz önünde bulundurulduğunun gözlemlenmesi ve bu uygulama sonuçlarının ortaya konulmak istenmesi çalışmanın bir gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi ve Önemi

İnsana yönelik kavram ve olaylara belli bir ortam içerisinde ve bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmesi ihtiyacı insan kaynakları yönetimini ortaya çıkarmıştır (Fındıkcı, 2009, s. 9). İşletmelerin birçoğunda, organizasyon yapısı, kalite, pazar yapısı, iletişim, işe alım süreçleri, performans değerlendirme gibi birçok alanda sorunların yaşandığı bilinmektedir. Bu sorunların çözüme kavuşması bilgi toplumunun gerektirdiği dönüşüm ve değişime bağlıdır. İnsan kaynakları yönetiminde kullanılan klasik yaklaşımlar, öğrenen birey - öğrenen örgüt ilişkisinin kurulmasında yetersiz kalmaktadır (Senge, 1990). Bu değişim ve dönüşümün anahtarı "insan" dır (Ingham, 2013, s. viii). O yüzden rekabet gücü kazanabilmek için insan kaynakları yöneticilerinin insana yatırım yapması bir zorunluluk haline gelmiştir (Ingham, 2013, s. 22).

İnsan kaynakları yönetim anlayışının, insanı bir bütün olarak ele alması; ona değer vererek onun bilgi birikiminden, tecrübelerinden, emeklerinden yararlanmak istemesi ve onu daha da geliştirmek istemesi diğer geleneksel anlayışlardan büyük oranda farklılaşmasını sağlamaktadır. Bu farklılaşmanın itici gücü ise yine "insan değişkeni"dir (Argon & Eren, 2004, s. 3).

Bugün en başarılı işletmelere bakıldığında en temel özelliklerinin doğru kişilerle doğru işler yapmaları ve çalışanlarının motivasyonlarına, eğitimlerine ve gelişimlerine önem vermeleri olduğu söylenebilir. Bunu sağlayan İK yönetiminin doğru şekilde anlaşılması ve gereken önemin verilmesi gerekmektedir (Wynstra, Weele, & Weggemann, 2001, s. 160).

Hızlı değişen çevre koşulları sonucunda ortaya çıkan yeni örgütsel yapılar, küreselleşme, teknolojik yenilikler, değişen müşteri ihtiyaçları, ürün-pazar rekabetinde ortaya çıkan hızlı gelişmeler birçok örgüt için değişme ve uyum sağlama zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir (Becker & Gerhart, 1996; Cunha, Cunha, Morgado, & Brewster, 2003).

İnsan kaynakları son zamanlarda örgütler için önemli bir rekabet avantajı kaynağı olarak görülmektedir (Huselid, 1995; Worsfold, 1999; Som, 2003; Boswell, Roehling, LePine, & Moynihan, 2003). Örgüt içinde etkili olabilecek insan kaynakları yönetimi uygulamaları sayesinde örgüt çalışanları hem iyi yönetilebilecek hem de örgütün belirlediği amaç ve hedefleri gerçekleştirebileceklerdir (Edgar & Alan, 2005, s. 362).

2.2. İnsan Kaynakları Yöneticisi

İnsan kaynakları yönetiminin ne kadar stratejik bir konumda olduğu düşünüldüğünde, işin başındaki yöneticinin oldukça yoğun ve karmaşık işlerinin olduğu görülmektedir. Ancak, alanında eğitim almış ve yeterli deneyime sahip bireylerin altından kalkabilecekleri bu görev, yöneticinin çok yönlü ilişkiler kurmasını, analizler yapmasını gerektirmektedir (Foote & Robinson, 1999, s. 90).

İnsan kaynakları yöneticisi, işletme stratejilerini uygulamaya koyarak stratejik hedeflere ulaşılmasına katkı sağlar. Aynı zamanda işletmeyi yöneten yönetim kademesindeki temel unsurlardan biridir (Milliken, Martins, & Morgan, 1998, s. 585).

Bugüne kadar yapılan çalışmalar, örgütün faaliyetlerinde insan kaynakları yönetiminin önemli stratejik role sahip olduğunu yönündedir. Armstrong ve Cascio'nun yaptığı çalışmalar insan kaynakları yöneticilerinin üst yönetimle basit bir ilişkiden daha fazlasını yapması gerektiğini göstermektedir. İnsan kaynakları, örgüt başarısına aktif olarak katılmalıdır. Bunun için geleneksel insan kaynakları yaklaşımı rolünden stratejik partnerliğe, stratejik partnerlikten işi tek başına üstlenmeye (business driver) doğru farklı tanımlamalar ve görevler insan kaynakları yönetiminde yer almaya başlamıştır (Cascio, 2005, s. 159-163; Roehling, Boswell, & Caligiuri, 2005, s. 211; Armstrong & Taylor, 2014, s. 545-548).

Tablo 1'de insan kaynakları yöneticilerinin sahip olması gereken özellikler özet olarak yer almaktadır.

Tablo 1: İnsan Kaynakları Yöneticisinin Sahip Olması Gereken Özellikler

1.	Kişilik Özellikleri	Girişken
		Kendini geliştirmeye açık
		Dışa dönük
		Yüksek başarı güdüsü
		İletişime açık
		Empati özelliği gelişmiş
		Çalışma disiplini yerleşmiş
2.	Zihinsel Özellikler	Analiz ve sentez yeteneği
		Muhakeme yeteneği
		Hafıza
		Yeni fikirler üretme
		Farklı bakış açıları
		Güçlü sezgiler

3.	İletişim Özelliği	Dinleme becerisi
		İletişim kurma becerisi
		Olumlu jest ve mimikler
		İnsanlara yönelik olumlu tutum
4.	Liderlik Özelliği	Ast-üst ilişkilerine duyarlılık
		İnsanları etkileme gücü
		İnsanları sürükleyebilme becerisi
		Yönlendirme becerisi
		Koordinasyon becerisi
5.	Eğitim ve Sürekli Gelişme Özelliği	Alanında gerekli eğitimi almış
		Alanında bilgili ve beceri sahibi
		Gelişme isteği
		Hayat boyu eğitim anlayışını edinmiş
		Sürekli öğrenen bilgi insanı
		Yeni teknik ve sosyal gelişmelere duyarlı
6.	Ahlak ve Moral Değer Özelliği	Toplumsal değerlere duyarlı olma
		Güvenilir, dürüst
		Sır saklama alışkanlığı
		Objektif ve tarafsızlık
		İşe ilişkin kararlarda kurum önceliğine kendi bireysel tercihlerinin önünde yer vermek
7.	Soru sorma Özelliği	Sorgulayıcı olma alışkanlığı
		Hissetme- Düşünme-uygulama- değerlendirme süreçlerinin ve etkileşimlerinin farkında olma
		Kendisine soru sorabilme
		Meraklı olma

Kaynak: Fındıkcı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım. S.48.

2.3. Astroloji

Astroloji, gezegenlerin ve yıldızların insanların üzerindeki etkilerini yorumlamaya çalışan, tarihi insanlık tarihi kadar eski bir ilimdir (Sahlins, 1976, s. 10; Phillipson, 2000, s. 3). Dünyanın varoluşundan itibaren insanoğlunun hayatını devam ettirebilmesi ve çevresini tanıyabilmesi için yararlandığı en önemli yöntemlerden biri astrolojidir (Phillipson, 2002, s. 3). Astroloji insanın var olduğu dönemlerden bu yana gökyüzünde ortaya çıkan ve sebebi bilinmeyen doğa olaylarını anlama çabası sonucunda ortaya çıkmış bir gözlem birikimidir (Alaçam, 2014, s. 61; Dal, 2005, s. 9). Daha genel bir şekilde ifade edilecek olursa; astroloji, çok güçlü sembollerin anlamlı bir şekilde yorumlanmasıdır (Phillipson, 2006, s. 6).

Tarih boyunca, astronomi biliminin gelişmesinde de astroloji ile ilgili yapılan çalışmaların etkisi çok büyük olmuştur. Antik dönemlerden günümüze kadar yıldızlar, mitolojik kişiler veya hayvanlarla özdeşleştirilen semboller, yani takımyıldızlar biçiminde gruplandırılmışlardır (Cornelius G. , 2003, s. 115; Hyde, 1992, s. 5). Günümüzde astroloji ve özellikle Batı Astrolojisi bilinenin aksine takımyıldızlarla ilgili olmayıp mevsimlerle ilgili bir disiplindir ve ekliptiğin sembolik olarak otuzar derecelik 12 kısma ayrıldığı daire şeklinde bir şablon kullanır (Harvey & Harvey, 1999, s. 1).

Astrolojinin konusu öncelikle insandır. Gökyüzünde bulunan tüm cisimlerin, dünya üzerinde yaşamakta olan bütün varlıklar üzerinde ne gibi etkileri olduğu astroloji alanı içerisinde araştırılmaktadır. Astroloji; burçlar, gezegenler, Güneş, Ay, evler ve açılar arasındaki ilişkiler ve bunların insan üzerindeki etkileri üzerine kurulmuştur (Curry, 2004, s. xii).

Astrolojinin temeline bakıldığında, sembolere dayalı akıl yürütme ve tümevarım görülür (Lee, 2005, s. 429). Bütün bilim dalları ile bağlantılı olan astroloji vasıtasıyla, doğum haritası yorumlanarak insanın kişilik özellikleri, hayatında karşılaşılabileceği önemli olaylar, farkında olunmayan yetenekler, kökleşmiş alışkanlıklar, karşılaşılabileceği sağlık sorunları, ilgi alanları ve gelecekte hangi konularda daha başarılı olabileceği tahmin edilebilmektedir (Morling, Kitayama, & Miyamoto, 2002, s. 313; Rothbaum, Weisz, & Snyder, 1982, s. 12; Rhee, Uleman, Lee, & Roman, 1995, s. 145).

Asimgil (2013, s. 43) astrolojiyi, "Astronomiye dayalı olarak hesaplama, mantık, zamana bağımlı düşünme ve analiz yöntemlerini biçimsel olarak algılama, bütüncüllük, analog ve sembolik düşünme, zaman bağımsızlığı ve sezgilerle birleştirerek bir bütün meydana getirmektedir." şeklinde ifade etmektedir. İnsanoğlu, evrende var olan tüm elementlerin özünden oluşmaktadır. Yani insan evrenin ruhunun küçük bir kopyası olarak ifade edilebilir (Kassell, 2010, s. 67).

Astroloji bir istatistik ve gözlem ilmi olarak kabul edildiği için kehanet ve falcılık değildir. Astrologlar, birbirlerinden çok uzak mesafelerde bulunan insanlar üzerinde gezegenlerin benzer etkiler gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Aynı zamanda, Çin'den Güney Amerika'ya kadar her yerde burçlara atfedilen vasıflarda birbirlerine çok yakın benzerlikler olduğu görülmüştür (Curry, 1999, s. 55).

Astroloji, yaşamın aktivitelerinin ve temel enerjilerin dairesel gelgitlerini yorumlama sanatıdır (Rudhyar D. , 1967, s. 5). Böylece bir bireyin varoluşu belirlenmiş bir değişim süreci, bir anlamı ve amacı içeren bir süreç olarak görülür. Rudhyar (1968, s. 34-36) astrolojinin ölçümlerinin sembolik olduğunu ve insan niteliklerine tercüme edilmesi gerektiğini söylemektedir. Astroloji, Rudhyar'ın sözleriyle "var olmanın niteliği" ile ilgilenmektedir ve bu niteliksel dil istatistiksel çalışma alanının ötesine geçmektedir. Brau, Weaver ve Edmands (1980, s. 135) makalelerinde, astrolojinin kendini geliştirmek, hedeflerine ulaşmak, düşüncelerine rehberlik etmek ve aydınlatmak için anahtar rol oynadığını belirtmektedirler.

Astrolojinin geçerliliği özgül karakteriyle bağlantılı bir tür kanıt kullanılarak açık seçik gösterilebilir. Astroloji incelenirken yanıtlanması gereken asıl soru astrolojinin insanlar için önemli ve değerli olup olmadığıdır (Cornelius, Hyde, & Webster, 1995, s. 162-163).

Rudhyar'a (1970, s. 25) göre; "Astroloji öğrendikten ve kesin doğru bir doğum haritasına sahip olduktan sonra, eğer kişi kendisine daha önceden karışık ve anlamsız gelen olayların anlamlı bir sıra izlediğinin farkına varırsa, o zaman, astroloji bu özel durum için etkisini "varoluşsal şekilde ispatlamış" olur.

2.4. Burçlar

Burçlar, Zodyak kuşağında bulunan takımyıldızların adlarını alan ve ekliptik üzerinde oluşan bölümlendirmelerdir. Üç yüz altmış dereceli Zodyak kuşağının on iki eşit parçaya bölünmesiyle her biri otuz derece olan burçlar ortaya çıkar. Burçlar, temel olarak, madde ve enerjinin gerçekleştirdiği hareketin doğasının belirlenmesini sağlamaktadır (Sigelman, 1982, s. 434).

Her bir gezegen, var olmanın ve yaratılış sırasında var olan temel enerjilerden belirli birini temsil etmektedir. Burçlar ise belirli olan bu enerjilerin nasıl ortaya çıkacağını ve ne işe yarayacaklarını göstermektedir. Bir başka ifadeyle bir gezegen bir burçta ortaya çıktığında, gezegen hangi enerjiyi temsil ediyorsa, bu enerji içinde bulunduğu burcun genel özelliklerine uygun olarak hareket etmektedir (Kocasinan, 2009, s. 118). İnsan ancak kendisiyle ve çevresiyle uyum içindeyse yaşayabilir; bunu da, evrenin büyük akıntılarıyla uyum içinde bulunduğu sürece yapabilir (Döşer, 2014, s. 29).

Burçlar, insanların kendi özelliklerini tanımlayabilmesini, ilgi alanlarını, hoşlandığı ve hoşlanmadığı şeyleri belirleyebilmesini, insanlarla olan ilişkilerinde daha bilinçli hareket etmesini sağlar. Güçlü ve güçsüz yanlarını belirlemeyi, başkalarının özelliklerini de anlayıp çevreyi daha dikkatli gözlemlemeyi böylece de insanlara ilişkin bilgiler edinmeyi sağlar (Hartmann, Reuter, & Nyborg, 2006, s. 1352; Tester, 1987, s. 3).

2.4.1. Burçların Genel Özellikleri

Zodyak'ın on iki burcu, belli karakteristik özelliklere karşılık gelirler. Kutupluluk ilkesi gereği, bu özelliklerin olumlu ve olumsuz yönleri mevcuttur. Burçta yerleşen gezegenlerin yoğunluğuna, bu gezegenlerin harita içerisinde aldıkları diğer etkilere ve burcun yöneticisinin haritadaki durumuna göre, bu özelliklerin olumlu veya olumsuz olanları aktive olabilir. Ayrıca, eğer değerlendirilmekte olan harita bir doğum haritası ise, harita sahibinin farkındalık seviyesi nispetinde, olumlu ya da olumsuz özellikleri öne çıkarması da mümkündür (Carlson, 1985, s. 419). Eğer gerçek anlamda okunabilirse doğum haritası hem karaktere hem de gelecekte neler yapılabileceğine insanların karşısına çıkabilecek fırsat ve tehditlere dair önemli ipuçları içerir (Arıkan, 2003, s. 110).

Tablo 2'de burçlar ve öne çıkan özellikleri özet olarak yer almaktadır.

Tablo 2: Burçlar ve Karakteristik Özellikleri

Koç	'Ben' duygusu ön planda, aktif, enerjik, çok güçlü istekler
Boğa	Kararlılık, sağlam basmak, güvenli hareket, oburluk
İkizler	Zekâ, sezgi, konuşma, düşünme ustası
Yengeç	Hassas, sadakatli, anaç, çekingen, çalışkan, dedikoducu
Aslan	Öz güven, zirveye abone, planlamacı ve idareci
Başak	Temiz, tertipli, mükemmeliyetçi, kibar ve çekingen
Terazi	Nazik, hassas, dengeli, kibar, uyumlu ve adil
Akrep	"Ya hep, ya hiç" güçlü sezgi, gizlilik, tatminsizlik ve hırs
Yay	İyimser, asaletli, şeffaf, özgürlükçü ve oto kontrollü
Oğlak	Çok düşünen, az konuşan, meraklı, mütevazı ve kontrollü
Kova	Orijinalite, değişiklik, akil ve üreticilik, işbirlikçi ve analizci
Balık	Romantik, esrarlı, hayalperest, merhametli ve iyiliksever

Kaynak: Arıkan, M. (2003). *Nitelikli insan*. İstanbul: Bilge Yayınları.

3. ARAŞTIRMA VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada, İnsan kaynakları yöneticisi/uzmanlarının astroloji ve burçlara yönelik tutumlarının ölçülmesi ve bu tutumların demografik özellikler ile olan ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada "tarama modeli" kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amaç ve kapsamı göz önünde bulundurularak, nicel araştırma yöntemi araştırma için uygun görülmüştür. Yapılan araştırmalar dikkate alınarak araştırmanın temel değişkenleri belirlenmiştir. Araştırma konusu ile ilgili daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından araştırma soruları oluşturma çalışmaları yapılmıştır. Bu kapsamda, konuyla ilgili alanında uzman profesyonellerden uzman görüşü alınarak araştırma soruları oluşturulmuş, hazırlanan anket formu ön araştırmaya tabii tutularak soruların anlaşılabilirliği ve geçerliliği tespit edilmiştir. Nicel çalışma kapsamında 426 kişiye ulaşılmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren firmalarda çalışmakta olan İK Yöneticileri/Uzmanları oluşturmaktadır. Evrenin tam sayısı bilinmediği için tesadüfi olmayan örneklem yöntemi kullanılmıştır. Seçilen örneklem belirli kriterlere sahip bireylerden seçildiği ve ana kütleli temsil edeceği varsayıldığı için ise tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden

olan yargısal örnekleme yöntemine uymaktadır. Araştırma için gerekli izinler alınmış ve anket yaklaşık 10000 İK Yöneticisi/uzmanına ulaştırılmıştır. Geri dönen anketlerden 426'sı araştırmada kullanılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutumlarını belirlemek üzere araştırma soruları oluşturulmuştur. Burçlara ve astrolojiye yönelik ilgili literatür taraması yapılarak soru önermeleri oluşturulmuş alan uzmanlarından kapsam geçerliliğine ilişkin görüş alınmıştır. Nihai form ile katılımcıların burçlara ve astrolojiye yönelik tutumları 9 önerme ile sorulmuş ve likert ölçeğinde yer alan sorulara (en azdan en çoğa katılma) yanıt vermeleri istenmiştir. Verilerin toplanmasına geçilmeden önce kolayda örnekleme metoduyla araştırma örneğini temsil edecek şekilde 30 kişiye pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmada anket sorularının güvenilirliği test edilmiş (Altunışık vd., 2001, s. 18), iki ifadenin anlaşılabilirliğini artırmak amacıyla değişiklik yapıldıktan sonra ankete son şekli verilmiştir.

Örneklem üzerinde uygulanan ölçme aracının güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılmıştır. Burçlara ve astrolojiye yönelik tutumu ölçmek için hazırlanan 9 maddelik ölçme aracının güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan "Cronbach Alpha" (Devellis, 2003, s. 28) hesaplanmıştır. Araştırma sorularının genel güvenilirliği $\alpha=0.923$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur (Kalaycı, 2014, s. 405). Araştırma sorularının madde analizi sonrasında madde toplam korelasyon değerleri 0.6'nın üzerinde bulunmuştur.

Ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Bartlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.925>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır (Büyüköztürk, 2011, s. 123-133).

Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %61.840 olan tek faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre burçlara ve astrolojiye yönelik tutum ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 3: Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum Ölçeği

	Madde Analizi	Faktör Yüğü
Burçların bireylerin kişilik özelliklerini şekillendirdiğini düşünüyorum.	,742	,826
Burçların insan hayatında bir yeri olduğunu düşünüyorum.	,767	,804
İnsanların doğum tarihleri ile yıldızların dizilişleri arasında ilişki olduğunu düşünüyorum.	,710	,802
Bireylerin doğum anındaki gezegenlerin konumuna bağlı olarak kişisel gelişim aşamalarında değişiklikler olabileceğini düşünüyorum.	,741	,802
Aynı burçtan olan kişilerin bir takım kişilik özellikleri ve karakterleri arasında benzerlikler olduğunu düşünüyorum.	,673	,784
Burçların bireylerin sosyal özelliklerini etkilediğini düşünüyorum.	,698	,778
Gezegenlerin ve yıldızların hareketlerinin genel olarak yeryüzünde bir etkisinin olabileceğini düşünüyorum.	,708	,772
Gezegenlerin ve yıldızların konumları ile insan davranışları arasında bir ilişki olup olmadığının araştırılması gerektiğini düşünüyorum.	,742	,764
Astrolojinin diğer bilimlerin de verilerinden yararlanarak ilerleyen bir bilim dalı olduğunu düşünüyorum.	,718	,742
Açıklanan Varyans = 61,840		
Crombach Alpha = 0,923		

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, insan kaynakları yöneticilerinin burçlara yönelik tutumları ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiye ait hipotezler geliştirilmiştir.

Bu hipotezler şu şekildedir:

H1. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının demografik özellikleri ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.1. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının cinsiyetleri ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.2. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının yaşları ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.3. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının medeni durumları ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.4. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının eğitim durumları ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.5. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının aylık gelir düzeyleri ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.6. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının mesleki deneyim süreleri ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.7. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının son çalıştıkları yerdeki çalışma süreleri ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.8. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının kendi burç özelliğini taşıyıp taşıyamama durumu ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H1.9. İnsan Kaynakları Yönetici/Uzmanlarının kişilerin davranışlarında burçların etkisine inanıp inanma durumu ile burçlara yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler uygun istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanı için normal dağılım testi uygulanmıştır. Normal dağılım testi sonuçları Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: Kolmogorov-Smirnov Normal Dağılım Testi

	Burçlara Ve Astrolojiye Yönelik Tutum
N	426
Kolmogorov-Smirnov Z	3,243
p	0,000

Burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanının normal dağılım göstermediği saptanmıştır($p < 0,05$). Bu sonuca göre araştırmada parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında man whitney-u testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında kruskall whallis testi kullanılmıştır. Kruskall whallis testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı olarak man whitney-u testi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, İK yöneticilerinin tanımlayıcı özellikleri ve burçlara ve astrolojiye yönelik tutumlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1. İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Tanımlayıcı Özelliklerine Ait Bulgular

Tablo 5'te insan kaynakları yöneticilerinin tanımlayıcı özelliklerine ait frekans ve yüzdeler yer almaktadır.

Tablo 5: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Tanımlayıcı Özellikleri

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	114	26,8
	Kadın	312	73,2
	Toplam	426	100,0
Yaş	30 Yaş Ve Altı	137	32,2
	31-40 Yaş	198	46,5
	41-50 Yaş	70	16,4
	50 Yaş üstü	21	4,9
	Toplam	426	100,0
Medeni Durum	Evli	256	60,1
	Bekâr	170	39,9
	Toplam	426	100,0
Eğitim Durumu	Ön lisans	23	5,4
	Lisans	223	52,3
	Lisansüstü	180	42,3
	Toplam	426	100,0
Aylık Gelir	2000 TL Ve Altı	70	16,4
	2001-3000 TL	98	23,0
	3001-4000 TL	69	16,2
	4001-5000 TL	41	9,6
	5000 TL üstü	148	34,7
	Toplam	426	100,0
İK Yöneticisi Olarak Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	178	41,8
	6-10 Yıl	114	26,8
	11-15 Yıl	68	16,0
	16 Yıl Ve üzeri	66	15,5
	Toplam	426	100,0
Çalışılan Kurumda Kıdem	1-5 Yıl	329	77,2
	6-10 Yıl	58	13,6
	11-15 Yıl	24	5,6
	16 Yıl Ve üzeri	15	3,5
	Toplam	426	100,0
Kendi Burcunun Özelliklerini Taşıdığı Düşüncesi	Evet	359	84,3
	Hayır	39	9,2
	Burcu Hakkında Bilgisi Olmayan	28	6,6
	Toplam	426	100,0
Kişilerin Davranışlarında Burçların Etkisi	Evet	354	83,1
	Hayır	72	16,9
	Toplam	426	100,0

İK yöneticileri cinsiyet değişkenine göre 114'ü (%26,8) erkek, 312'si (%73,2) kadın olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri yaş değişkenine göre 137'si (%32,2) 30 yaş ve altı, 198'i (%46,5) 31-40 yaş, 70'i (%16,4) 41-50 yaş, 21'i (%4,9) 50 yaş üstü olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri medeni durum değişkenine göre 256'sı (%60,1) evli, 170'i (%39,9) bekâr olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri eğitim durumu değişkenine göre 23'ü (%5,4) ön lisans, 223'ü (%52,3) lisans, 180'i (%42,3) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri aylık gelir değişkenine göre 70'i (%16,4) 2000 TL ve altı, 98'i (%23,0) 2001-3000 TL, 69'u (%16,2) 3001-4000 TL, 41'i (%9,6) 4001-5000 TL, 148'i (%34,7) 5000 TL üstü olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri ika yöneticisi olarak mesleki kıdem değişkenine göre 178'i (%41,8) 1-5 yıl, 114'ü (%26,8) 6-10 yıl, 68'i (%16,0) 11-15 yıl, 66'sı (%15,5) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri çalışılan kurumda kıdem değişkenine göre 329'u (%77,2) 1-5 yıl, 58'i (%13,6) 6-10 yıl, 24'ü (%5,6) 11-15 yıl, 15'i (%3,5) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri kendi burcunun özelliklerini taşıdığı düşüncesi değişkenine göre 359'u (%84,3) evet, 39'u (%9,2) hayır, 28'i (%6,6) burcum hakkında bilgisi olmayan olarak dağılmaktadır.

İK yöneticileri kişilerin davranışlarında burçların etkisi değişkenine göre 354'ü (%83,1) evet, 72'si (%16,9) hayır olarak dağılmaktadır.

4.2. Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumla İlgili Bulgular

İnsan kaynakları yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum derecelerini gösteren değerler Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	426	3,610	0,871	1,000	5,000

Araştırmaya katılan İK yöneticilerinin "burçlara ve astrolojiye yönelik tutum" düzeyi yüksek ($3,610 \pm 0,871$) olarak saptanmıştır.

Araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutumlar ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumlar ile İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Burçların İnsan Hayatında Bir Yeri Olduğunu Düşünüyorum	31	7,3	21	4,9	56	13,1	234	54,9	84	19,7	3,749	1,058
Burçların Bireylerin Kişilik Özelliklerini Şekillendirdiğini Düşünüyorum	44	10,3	24	5,6	53	12,4	233	54,7	72	16,9	3,622	1,144
Burçların Bireylerin Sosyal Özelliklerini Etkilediğini Düşünüyorum	43	10,1	21	4,9	54	12,7	246	57,7	62	14,6	3,617	1,111
İnsanların Doğum Tarihleri İle Yıldızların Dizilişleri Arasında İlişki Olduğunu Düşünüyorum	46	10,8	26	6,1	121	28,4	161	37,8	72	16,9	3,439	1,165
Astrolojinin Diğer Bilimlerin De Verilerinden Yararlanarak İlerleyen Bir Bilim Dalı Olduğunu Düşünüyorum	44	10,3	27	6,3	103	24,2	191	44,8	61	14,3	3,465	1,133
Gezegenlerin Ve Yıldızların Konumları İle İnsan Davranışları Arasında Bir İlişki Olup Olmadığının Araştırılması Gerektiğini Düşünüyorum	26	6,1	24	5,6	73	17,1	208	48,8	95	22,3	3,756	1,055

Gezegenlerin Ve Yıldızların Hareketlerinin Genel Olarak Yeryüzünde Bir Etkisinin Olabileceğini Düşünüyorum	29	6,8	20	4,7	76	17,8	203	47,7	98	23,0	3,754	1,073
Bireylerin Doğum Anındaki Gezegenlerin Konumuna Bağlı Olarak Kişisel Gelişim Aşamalarında Değişiklikler Olabileceğini Düşünüyorum	48	11,3	30	7,0	130	30,5	166	39,0	52	12,2	3,338	1,135
Aynı Burçtan Olan Kişilerin Bir Takım Kişilik Özellikleri Ve Karakterleri Arasında Benzerlikler Olduğunu Düşünüyorum	32	7,5	28	6,6	46	10,8	229	53,8	91	21,4	3,749	1,096

Tablo 7’de verilen araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutumlar ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde;

“Burçların insan hayatında bir yeri olduğunu düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %7,3’ü (n=31) hiç katılmıyorum, %4,9’u (n=21) katılmıyorum, %13,1’i (n=56) kararsızım, %54,9’u (n=234) katılıyorum, %19,7’si (n=84) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “burçların insan hayatında bir yeri olduğunu düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,749 ± 1,058) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Burçların bireylerin kişilik özelliklerini şekillendirdiğini düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %10,3’ü (n=44) hiç katılmıyorum, %5,6’sı (n=24) katılmıyorum, %12,4’ü (n=53) kararsızım, %54,7’si (n=233) katılıyorum, %16,9’u (n=72) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “burçların bireylerin kişilik özelliklerini şekillendirdiğini düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,622 ± 1,144) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Burçların bireylerin sosyal özelliklerini etkilediğini düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %10,1’i (n=43) hiç katılmıyorum, %4,9’u (n=21) katılmıyorum, %12,7’si (n=54) kararsızım, %57,7’si (n=246) katılıyorum, %14,6’sı (n=62) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “burçların bireylerin sosyal özelliklerini etkilediğini düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,617 ± 1,111) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“İnsanların doğum tarihleri ile yıldızların dizilişleri arasında ilişki olduğunu düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %10,8’i (n=46) hiç katılmıyorum, %6,1’i (n=26) katılmıyorum, %28,4’ü (n=121) kararsızım, %37,8’i (n=161) katılıyorum, %16,9’u (n=72) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “insanların doğum tarihleri ile yıldızların dizilişleri arasında ilişki olduğunu düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,439 ± 1,165) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Astrolojinin diğer bilimlerin de verilerinden yararlanarak ilerleyen bir bilim dalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %10,3’ü (n=44) hiç katılmıyorum, %6,3’ü (n=27) katılmıyorum, %24,2’si (n=103) kararsızım, %44,8’i (n=191) katılıyorum, %14,3’ü (n=61) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “astrolojinin diğer bilimlerin de verilerinden yararlanarak ilerleyen bir bilim dalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,465 ± 1,133) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Gezegenlerin ve yıldızların konumları ile insan davranışları arasında bir ilişki olup olmadığının araştırılması gerektiğini düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %6,1’i (n=26) hiç katılmıyorum, %5,6’sı (n=24) katılmıyorum, %17,1’i (n=73) kararsızım, %48,8’i (n=208) katılıyorum, %22,3’ü (n=95) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “gezegenlerin ve yıldızların konumları ile insan davranışları arasında bir ilişki olup olmadığının araştırılması gerektiğini düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,756 ± 1,055) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Gezegenlerin ve yıldızların hareketlerinin genel olarak yeryüzünde bir etkisinin olabileceğini düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %6,8’i (n=29) hiç katılmıyorum, %4,7’si (n=20) katılmıyorum, %17,8’i (n=76) kararsızım, %47,7’si (n=203) katılıyorum, %23,0’ı (n=98) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “gezegenlerin ve yıldızların hareketlerinin genel olarak yeryüzünde bir etkisinin olabileceğini düşünüyorum” ifadesine yüksek (3,754 ± 1,073) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Bireylerin doğum anındaki gezegenlerin konumuna bağlı olarak kişisel gelişim aşamalarında değişiklikler olabileceğini düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %11,3’ü (n=48) hiç katılmıyorum, %7,0’ı (n=30) katılmıyorum, %30,5’i (n=130) kararsızım, %39,0’ı (n=166) katılıyorum, %12,2’si (n=52) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “bireylerin doğum anındaki gezegenlerin konumuna bağlı olarak kişisel gelişim aşamalarında değişiklikler olabileceğini düşünüyorum” ifadesine orta (3,338 ± 1,135) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Aynı burçtan olan kişilerin bir takım kişilik özellikleri ve karakterleri arasında benzerlikler olduğunu düşünüyorum” ifadesine İK yöneticilerinin , %7,5’i (n=32) hiç katılmıyorum, %6,6’sı (n=28) katılmıyorum, %10,8’i (n=46) kararsızım, %53,8’i (n=229) katılıyorum, %21,4’ü (n=91) tamamen katılıyorum yanıtını vermiştir. İK yöneticilerinin “aynı burçtan olan kişilerin bir takım

kişilik özellikleri ve karakterleri arasında benzerlikler olduğunu düşünüyorum” ifadesine yüksek ($3,749 \pm 1,096$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

4.3. Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkilere Ait Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının astroloji ve burçlara yönelik tutum düzeyleri ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler tespit edilecektir.

Tablo 8: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Burçlara Ve Astrolojiye Yönelik Tutum	Erkek	114	3,413	0,911	14 534,500	0,004
	Kadın	312	3,682	0,846		

Tablo 8’de görüldüğü gibi İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Mann Whitney-U testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur(Mann Whitney U=14 534,500; p=0,004<0,05). Erkeklerin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanları ($\bar{x}=3,413$), kadınların burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarından ($\bar{x}3,682$) düşük bulunmuştur.

Bu durumda H1.1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	30 Yaş Ve Altı	137	3,623	0,877	0,150	0,985
	31-40 Yaş	198	3,588	0,898		
	41-50 Yaş	70	3,643	0,824		
	50 Yaş üstü	21	3,619	0,776		

Tablo 9’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Bu durumda H1.2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 1: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	Evli	256	3,612	0,844	21 391,000	0,766
	Bekar	170	3,607	0,913		

Tablo 10’da İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu durumda H1.3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 2: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	Önlisans	23	3,444	0,867	2,226	0,329
	Lisans	223	3,611	0,865		
	Lisansüstü	180	3,629	0,881		

Tablo 11’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Bu durumda H1.4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Aylık Gelire Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	2000 TL Ve Altı	70	3,692	0,721	2,798	0,592
	2001-3000 TL	98	3,600	0,933		
	3001-4000 TL	69	3,757	0,832		
	4001-5000 TL	41	3,529	0,932		
	5000 TL üstü	148	3,532	0,893		

Tablo 12’de araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Bu durumda H1.5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun İK Yöneticisi Olarak Mesleki Kıdeme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	1-5 Yıl	178	3,710	0,855	3,863	0,277
	6-10 Yıl	114	3,506	0,885		
	11-15 Yıl	68	3,557	0,924		
	16 Yıl Ve üzeri	66	3,572	0,823		

Tablo 13’te araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının İK yöneticisi olarak mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p>0.05$).

Bu durumda H1.6 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Çalışılan Kurumda Kıdeme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	1-5 Yıl	329	3,637	0,886	3,314	0,346
	6-10 Yıl	58	3,508	0,875		
	11-15 Yıl	24	3,482	0,762		
	16 Yıl Ve üzeri	15	3,615	0,694		

Tablo 14'te araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının çalışılan kurumda kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Bu durumda H1.7 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 15: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Kendi Burcunun Özelliklerini Taşıdığı Düşüncesine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	KW	p	Fark
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	Evet	359	3,726	0,800	38,137	0,000	1 > 2 1 > 3
	Hayır	39	3,143	0,970			
	Burcum Hakkında Bilgisi Olmayan	28	2,770	0,951			

Tablo 15'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının kendi burcunun özelliklerini taşıdığı düşüncesi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Kruskal Wallis H testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($KW=38,137$; $p=0,000 < 0.05$). Farklılığı belirlemek üzere gruplar arasında Mann Whitney U testi yapılmıştır. Buna göre; kendi burcunun özelliklerini taşıdığı düşünenlerin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanları ($3,726 \pm 0,800$), kendi burcunun özelliklerini taşıdığı düşünmeyenlerin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarından ($3,143 \pm 0,970$) yüksek bulunmuştur. Kendi burcunun özelliklerini taşıdığı düşünenlerin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanları ($3,726 \pm 0,800$), burcu hakkında bilgisi olmayan olanların burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarından ($2,770 \pm 0,951$) yüksek bulunmuştur. Bu durumda H1.8 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 166: İK Yöneticilerinin Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutumunun Kişilerin Davranışlarında Burçların Etkisine İnanmaya Göre Ortalamaları

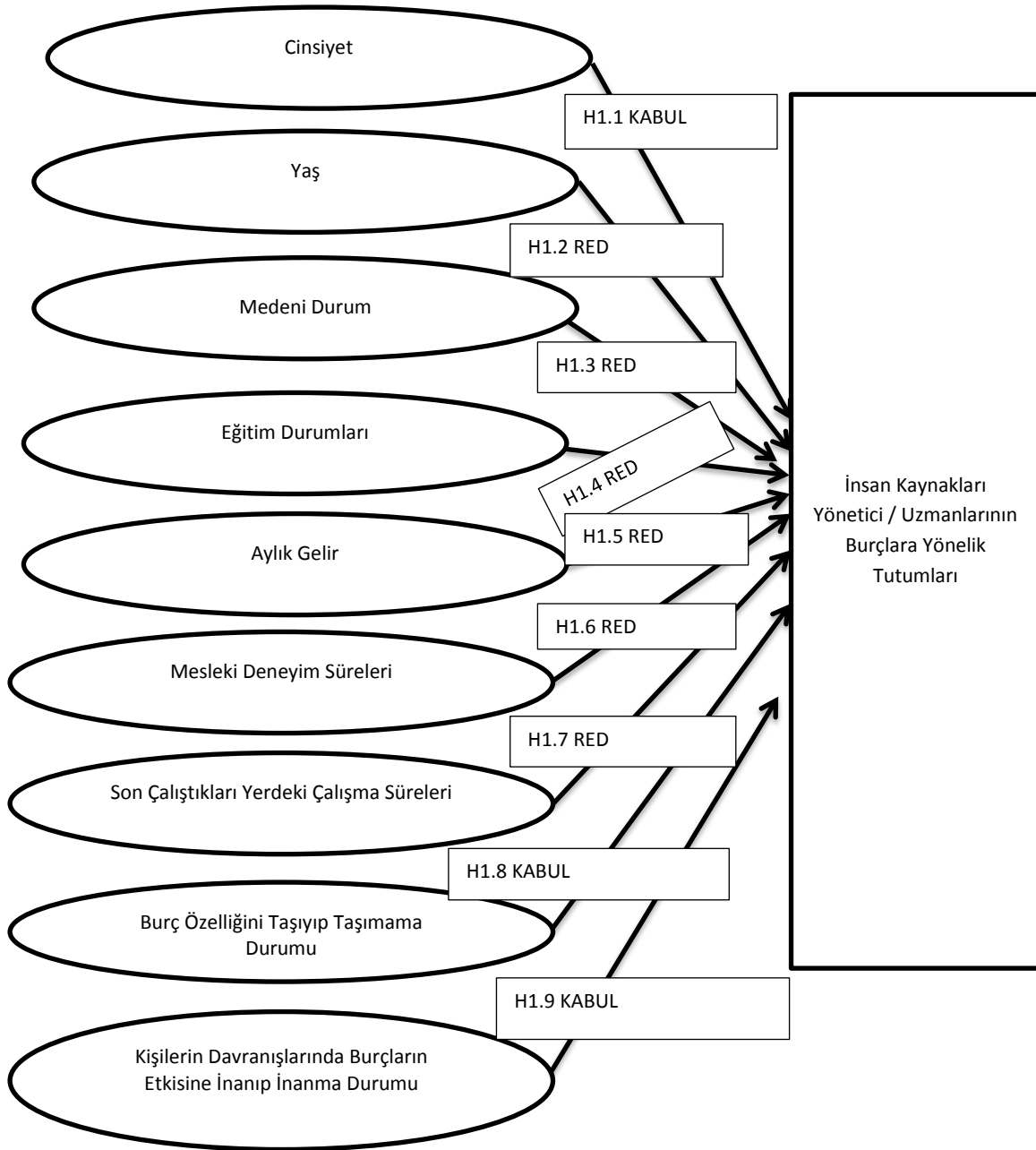
	Grup	N	Ort	Ss	MW	P
Burçlara ve Astrolojiye Yönelik Tutum	Evet	354	3,800	0,743	3 723,500	0,000
	Hayır	72	2,673	0,853		

Tablo 16'da İK yöneticilerinin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının kişilerin davranışlarında burçların etkisi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Mann Whitney-U testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur ($Mann\ Whitney\ U=3.723,500$; $p=0,000 < 0,05$). Kişilerin davranışlarında burçların etkisi olduğunu düşünenlerin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanları ($\bar{x}3,800$), kişilerin davranışlarında burçların etkisi olmadığını düşünenlerin burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarından ($\bar{x}2,673$) yüksek bulunmuştur.

Bu durumda H1.9 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotezlere ait analizlerin sonuçları Şekil 1’de özet olarak gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Hipotezlerine Ait Model



5. SONUÇ

İşletmeler sadece mekanik sistemler değildir. İşletmelere dinamiklik özelliğini kazandıran “insan” kaynağıdır. İnsan kaynağı olmaksızın işletmelerin sahip oldukları diğer kaynakları etkin bir biçimde kullanmalarından ve başarıya ulaşmalarından söz edilemez. Nitekim işletmelerin ihtiyaç duyacağı çeşitli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip nitelikli insan kaynakları günümüz işletmelerinin stratejik rekabet üstünlüğü kazanmasında kilit faktörlerden biridir. İnsan kaynaklarının üstlendiği bu stratejik rol nedeniyle “doğru insan kaynağı”nı doğru kullanmanın önemi de giderek artmaktadır. İşletmeler sahip oldukları insan kaynaklarının niteliğini, doğru insanları doğru şekilde konumlandırarak artırabilirler. Bunun da, insan kaynakları yönetiminin tüm aşamalarında çalışanların burçlarının dikkate alınmasıyla gerçekleştirilebileceği ileri sürülebilir.

Diğer taraftan doğru işe-doğru insanların seçilmesinin işletmeyi hem kısa hem de uzun vadede performanstan işten ayrılmaya kadar uzanan bir dizi istenmeyen durum ve maliyetten kurtaracağı gerçeği her geçen gün işletmeler tarafından anlaşılmaktadır. Günümüzde işletme sahipleri ve yöneticiler için doğru konumlandırılmış her insan işletme için ileriye doğru atılmış yeni bir adımdır.

Burçlar, kişilerin doğuştan sahip olduğu bir unsurdur. Her burçtaki birey o burcun özelliklerini yansıtmaktadır. Bu sebeple bireyler burçlarına göre doğuştan gelen bir takım yetenek ve özelliklere, karakter yapısına, insanlarla olan iletişimden sosyal statü ve hayat tarzı gibi birçok konuda farklı yetenek ve özelliklere sahip olmaktadır. Bu gibi birçok konuda burçlar yol gösterici olabilmektedir.

Araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara ve astrolojiye yönelik tutum düzeylerini ölçmek için oluşturulan ifadelerin değerlendirilmesi sonucunda burçlara ve astrolojiye yönelik tutum düzeyleri yüksek bulunmuştur. Araştırmada, insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının demografik özellikleriyle burçlara ve astrolojiye yönelik tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu düşünülmüştür. Yapılan analizler sonucunda cinsiyet değişkeni ile burçlara ve astrolojiye yönelik tutum arasında beklendiği şekilde anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, kadınların astroloji ve burçlara karşı olan ilgilerinin erkeklere oranla daha fazla olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara ve astrolojiye yönelik tutum puanlarının yaş, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir, mesleki kıdem ve çalışılan kurumdaki kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu sonuç, burçlar ve astrolojiye yönelik tutumun cinsiyet hariç diğer demografik özelliklere bağlı olmadığını göstermektedir. Burada, özellikle yaş değişkenine göre bir farklılık oluşması beklenmiş, özellikle genç yaştakilerin astroloji ve burçlara yönelik tutum düzeylerinin daha yüksek olacağı düşünülmüş, ancak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum, araştırmaya katılan tüm yaş gruplarındaki insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının astroloji ve burçlarla benzer şekilde ilgilendiği sonucunu ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara ve astrolojiye yönelik tutumları ile kendi burcunun özelliklerini taşıyıp taşımadığı düşüncesi arasında anlamlı farklılık bulunması araştırmanın beklenen sonuçları arasındadır. Araştırmaya katılanların %84,3'ü burç özelliklerini taşıdığını düşündüğünü ifade etmiştir. Bu durum, araştırmaya katılan insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının büyük bir bölümünün burçlarla ilgili bilgileri olduğu ve konuyla ilgilendikleri sonucunu ortaya koymaktadır.

İnsan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara ve astrolojiye yönelik tutumları ile kişilerin davranışlarında burçların etkisi olup olmadığına inanma durumu arasında da anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Kişilerin davranışlarında burçların etkisi olduğunu düşünenlerin oranı %83,1 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının çalışanlarının davranışlarını burçlarını dikkate alarak gözlemledikleri ve bu konuda farkındalıklarının olduğu kanaatini oluşturmuştur.

Araştırmanın nicel sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, yaklaşık olarak 10000 kişiye ulaşıldığı halde bunların bir kısmının konuyla ilgilenedikleri ve/veya burçlarla ilgili bilgileri olmadığı gerekçeleri ile araştırmaya katılmayı reddetmelerinden dolayı toplanan 426 adet verinin tüm evrene genellenemeyeceği kanaati oluşmuştur. Bu durum araştırmaya katılanların büyük bölümünün burçlara ve astrolojiye olan ilgilerini ortaya koymaktadır ve bu sebeple astrolojiye ve burçlara yönelik tutum düzeylerinin yüksek bulunduğu değerlendirilmektedir. Yani evren içinde yer alan ancak araştırmaya katılmayan tüm insan kaynakları yönetici ve uzmanlarının burçlara ve astrolojiye yönelik tutum düzeylerinin yüksek olduğunun söylenemeyeceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Alaçam, C. (2014). Burçlar ve Mitolojileri. B. Özkırış, B. Zaimler, C. Alaçam, G. Döşer, G. Metin, H. Kazanova, et al. içinde, *Burçlar Hakkında Herşey* (s. 60-71). İstanbul: AstroArt Astroloji Okulu Yayınları:5.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2001). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Sakarya Kitabevi: Adapazarı.
- Arıkan, M. (2003). *Nitelikli insan*. İstanbul: Bilge Yayınları.
- Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 4th Edition*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice. 13 th Edition*. London: Kogan Page Publishers.
- Arthur, J. B. (1994). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management journal* 37.3, 670-687.
- Asimgil, S. (2013). *Burçlar*. İstanbul: Çelik Yayınevi.

- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal Vol.39, No:4, 779-801.*
- Bibby, P., Lamb, S., Leyden, G., & Wood, D. (1996). Season of birth and gender effects in children attending moderate learning difficulty schools. *British Journal of Educational Psychology 66, 159-168.*
- Birkenbihl, V. F., & Nermi, Ç. E. (tarih yok). *Sayıların Işığında Geleceğimiz*. İstanbul: Say Dağıtım Lt. Şti.
- Boon, C., Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Pijnenburg, M. (2015). Perceived Human Resource Management Practices. *Journal of Personnel Psychology, 21-33.*
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Moynihan, L. M. (2003). Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: A longitudinal field study. *Human Resource Management 42.1, 23-37.*
- Brau, J.-L., Weaver, H., & Edmands, A. (1980). *Larousse Encyclopedia of Astrology*. New York: New American Library.
- Büyükköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El kitabı 14. Baskı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Carlson, S. (1985). A double-blind test of astrology. *Nature, 318, 419-425.*
- Carter, C. (1978). *Essays on the foundations of astrology*. London: Fletcher and Son.
- Cascio, W. F. (2005). From business partner to driving business success: The next step in the evolution of HR management. *Human Resource Management 44.2, 159-163.*
- Chotai, J., Forsgren, T., Nilsson, L. G., & Adolfsson, R. (2001). Season of birth variations in the temperament and character inventory of personality in a general population. *Neuropsychobiology, 44(1), 19-26.*
- Chotai, J., Lundberg, M., & Adolfsson, R. (2003). Variations in personality traits among adolescents and adults according to their season of birth in the general population: further evidence. *Personality and Individual Differences 35.4, 897-908.*
- Clarke, D., Gabriels, T., & Barnes, J. (1996). Astrological sign as determinants of extroversion. *The Journal of Psychology 130, 131-140.*
- Clarke, D., Gabriels, T., & Barnes, J. (1996). Astrological signs as determinants of extroversion and emotionality: an empirical study. *Journal of Psychology, 130(2), 131-140.*
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic Human Resource Practices Top Management Team Social Networks, And Firm Performance: The Role Of Human Resource Practices In Creating Organizational Competitive Advantage. *Academy of Management Journal, Vol. 46, No. 6, 740-751.*
- Cornelius, G. (2003). *The Moment of Astrology*. Bournemouth: The Wessex Astrologer.
- Cornelius, G., Hyde, M., & Webster, C. (1995). *Astrology for Beginners*. London: Cambridge: Icon Books.
- Cunha, R., Cunha, M. P., Morgado, A., & Brewster, C. (2003). Market Forces, Strategic Management, HRM Practices and Organizational Performance, A Model Based in a European Sample. *Journal of Management Research, 1-28.*
- Curry, P. (1999). *Astrology' in Encyclopedia of History and Historical Writing*. London: Fitzroy Dearborn.
- Curry, P. (2004). The Carter Memorial Lecture: 'Re-enchanting Astrology. *The Astrological Journal Volume 46, Number 6, November/December, 7-19.*
- Dal, D. (2005). *Burç mu dedin? Burçlara İlişkin Farklı Yorumlar*. İstanbul: Armoni Yayıncılık.
- D'Annunzio-Green, N. (., Maxwell, G. (., & Watson, S. (2002). *The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance*. Bradford, GBR: Emerald Group Publishing.
- Devellis, R. (2003). *Scale Development. Theory and Applications*. 2nd Edition. Thousand Oaks, U.S.A.: Sage publications.
- Döşer, Ö. (2014). Burçlar ve Yöneticileri. B. Özkırış, B. Zaimler, C. Alaçam, G. Döşer, G. Metin, H. Kazanova, et al. içinde, *Burçlar Hakkında Herşey* (s. 73-92). İstanbul: AstroArt Astroloji Okulu Yayınları No:5.
- Dyer, L., & Reeves, T. (1995). Human Resource Strategies and Firm Performance: What Do We Know and Where Do We Need To Go? *The International Journal of Human Resource Management 6:3, 656-670.*
- Edgar, F., & Alan, J. G. (2005). Employee voice on human resource management. *Asia Pacific Journal of Human Resources 43.3, 361-380.*
- Eysenck, H. J., & Nias, D. K. (1982). *Astrology, science or superstition?* New York: St. Martin's Press.
- Fitz-enz, J. (2000). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. USA: American Management Association.
- Foote, D., & Robinson, I. (1999). The role of the human resources manager: strategist or conscience of the organisation? *Business Ethics: A European Review 8.2, 88-98.*

- Forlano, G., & Ehrlich, V. (1941). Month and season of birth in relation to intelligence, introversion-extraversion, and inferiority feelings. *Journal of Educational Psychology* 32.1, 1.
- G., L. (1990). *Astrology for the millions*. Llewellyn: St. Paul, MN.
- Glick, P., Gottesman, D., & Jolton, J. (1989). The fault is not in the stars: susceptibility of skeptics and believers in astrology to the Barnum effect. *Personality and Social Psychology Bulletin* 15, 572-583.
- Gürüz, D., & Gürel, E. (2009). *Yönetim ve organizasyon: bireyden örgüte, fikirden eyleme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hamilton, M. (1995). Incorporation of astrology-based personality information into long-term self-concept. *Journal of Social Behavior and Personality* 10, 707-718.
- Hartmann, P., Reuter, M., & Nyborg, H. (2006). The relationship between date of birth and individual differences in personality and general intelligence: A large-scale study. *Personality and Individual Differences* 40.7, 1349-1362.
- Harvey, C., & Harvey, S. (1999). *Astrology*. London: London: Thorsons.
- Huselid, M. A. (1995). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance. *Academy of Management Journal, Vol.38, No.3*, 635-672.
- Hyde, M. (1992). *Jung and Astrology*. London: The Aquarian Press.
- Ingham, J. (2013). *Strategic Human Capital Management Creating Value through People*. London and Newyork: Routledge Taylor& Francis Group.
- Joinson, C., & Nettle, D. (2005). Season of birth variation in sensation seeking in an adult population. *Personality and Individual Differences* 38.4, 859-870.
- Kalaycı, Ş. (2014). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri 6*. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kassell, L. (2010). Stars, spirits, signs: towards a history of astrology 1100–1800. *Studies in History and Philosophy of Science Part C: Studies in History and Philosophy of Biological and Biomedical Sciences* 41.2, 67-69.
- Kinemo, S., Ndikumana, E., Kiyabo, H., Shillingi, V., Kwayu, M. D., & Andrea, P. T. (2015). Human Resource Management in a Decentralized Context: Case of Dodoma Municipal and Chamwino District Councils. *Mzumbe University - School of Public Administration & Management (SOPAM)*, 59.
- Kocasinan, Z. (2009). *Atlamak*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Lado, A. A., & Wilson, M. C. (1994). Human Resource Systems And Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective. *Academy of Management Review, Vol. 19. No. 4*, 699-727.
- Lee, J. (2005). Marriage, female labor supply, and Asian zodiacs. *Economics Letters* 87.3, 427-432.
- Lillqvist, O. a. (1998). Belief in Astrology as a Strategy for Self-Verification and Coping with Negative Life-Events. *Eur. Psychol.*, 3, 202.
- Milliken, F. J., Martins, L. L., & Morgan, H. (1998). Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters. *Academy of Management Journal* 41.5, 580-592.
- Morling, B., Kitayama, S., & Miyamoto, Y. (2002). Cultural practices emphasize influence in the United States and adjustment in Japan. *Personality and Social Psychology Bulletin* 28, 311-323.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing The Power of Workforce*. USA: Harvard Business School.
- Phillipson, G. (2000). *Astrology in the Year Zero*. London: Flare Publications.
- Phillipson, G. (2002). Astrology and the Anatomy of Doubt' in Mercury Direct. *Mountain Astrologer* 104, 2-12.
- Phillipson, G. (2006). Modern Science, Epistemology and Astrology' in Correlation. *London: the Astrological Association of Great Britain Volume 23 (2)*, 4-23.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage, Creating and Sustaining Superior Performance*. USA: The Free Press.
- Rhee, E., Uleman, J. S., Lee, H. K., & Roman, R. J. (1995). Spontaneous self-descriptions and ethnic identities in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Personality and Social Psychology* 69, 142-152.
- Richardson, R., & Thompson, M. (1999). *The Impact of People Management Practices on Business Performance: A Literature Review, Institute of Personnel And Development*. Great Britain: p.xi.
- Roehling, M., Boswell, W., & Caligiuri, P. (2005). The future of HR management: Research needs and directions. *Human Resource Management* 44.2, 207-216.
- Rooij, V., & JF., J. (1999). Self-concept in terms of astrological sun-sign traits. *Psychological Reports* 84.2, 541-546.

- Rothbaum, F., Weisz, J. R., & Snyder, S. S. (1982). Changing the world and changing the self—a 2-process model of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology* 42, 5-37.
- Rudhyar, D. (1967). *The Lunation Cycle: A Key to the Understanding of Personality*. St. Paul, Minn.: Servire; distributed by Llewellyn Publications.
- Rudhyar, D. (1967). *The Lunation Cycle: A Key to the Understanding of Personality*. St. Paul, Minn.: Servire; distributed by Llewellyn Publications.
- Rudhyar, D. (1968). *The Astrology of Personality*. New York: Doubleday Paperback, 1970 edition, pp. xi-xv. action.
- Rudhyar, D. (1970). *The Astrology of Personality: A Re-formulation of Astrolog. Concepts and Ideals, in Terms of Contemporary Psychology and Philosophy*. United States of America: Doubleday.
- Sahlins, M. (1976). *Culture and Practical Reason*. Chicago: University of Chicago Press.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.
- Sigelman, L. (1982). The Presidential Horoscope Predicting Performance in the White House. *Presidential Studies Quarterly* 12.3 , 434-438.
- Som, A. (2003). Redesigning the Human Resources Function at Lafarge. *Human Resource Management Vol.42, No. 3*, 271-288.
- Sun, L.-Y., Aryee, S., & Law., K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal* 50.3, 558-577.
- Tester, J. (1987). *A History of Western Astrology*. Woodbridge, VA: The Boydell Press.
- Thorndike, L. (1955). The True Place of Astrology in the History of Science. *Isis*, 46, 273-278.
- Voorde, V. D., Paauwe, K. J., & Van Veldhoven, M. (2010). Predicting Business Unit Performance Using Employee Surveys: Monitoring HRM-Related Changes. *Human Resource Management Journal*, 20: 1, 44-63.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal Vol.5*, 171-180.
- Worsfold, P. (1999). HRM, Performance, Commitment and Service Quality in the hotel Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 11:7, 340-348.
- Wunder, E. (2002). Erfahrung, Wissen, Glaube—ihr Beziehungsgeflecht bezu" glich der Astrologie. [Experience, knowledge, and belief—how they come together regarding astrology]. *Zeitschrift fu"r Anomalistik*, 2, 275-287.
- Wynstra, F., Weele, A. V., & Weggemann, M. (2001). Managing supplier involvement in product development: Three critical issues. *European Management Journal* 19.2, 157-167.