

9.04.2018 GÖNÜL KONAKAY FAİK ÇELİK BİLDİRİ 2 İNTİHAL.docx



The personality types and psychological contract interaction to corporate reflection

Kişilik kuramları ve psikolojik sözleşme etkileşiminin işletmelere yansımaları

Gönül Konakay¹ Faik Çelik²

Abstract

Psychological contract try to bring light to the bottom of why their behavior and reactions. Those who are employed if examined in this different way can clarify expectations and it can be beneficial to social cohesion as to employment, productivity, trade. Human nature contains diverse and opposing forces. These are our racial heritage, the environmental conditions and the personal world over which one builds on them. These occurrences enter into each other over time and interact with the purposes of the operator.

Karen Horney while the pathology of certain characters and character types, alienation, self-realization, true self, is extremely different interpretations of the concepts of traditional psychology ideal image and self-hatred. Karen Horney's path the use of energy and ideas to self-realization of man's and is passion to be perfect imposed that is illness in our age, the disease is important for businesses. What should want the business running? Always and everywhere, "Is that perfect? Business and human relations are dealt again.

This study examines the relationship between psychological contracts and personality types, and investigates the importance and weight of Karen Horney's personality analysis. It is aimed to solve the relation network methodologically.

Özet

Psikolojik sözleşme çalışanların tavır, davranış ve tepkilerindeki dip nedenlere aydınlık getirmeye çalışmaktadır. İstihdam edilenlere bu farklı yaklaşım beklentileri netleştirebilecek ve de istihdama, verime, dış ticarete, toplumsal bütünlüğe fayda sağlayabilecektir. İnsan doğası çeşitli ve birbirine zıt güçleri ihtiva etmektedir. Bunlar ırski mirasımız, çevresel koşullar ve zaman içinde kişinin bunların üstüne kendisinin oluşturduğu kişisel dünyadır. Bu oluşumlar zaman içinde birbiri ile içiçe girmekte ve işletmenin amaçlarıyla etkileşmektedir.

Karen Horney'in insanın içsel enerjisinin kendini gerçekleştirme yolunda kullanılmasını konusunda ve çağımızda dayatılan mükemmel olma tutkusunu hastalık olarak görme fikirleri işletmeler için önemlidir. İşletmeler çalışanlarından ne istemelidir? Her zaman ve her yerde "mükemmel olmayı mı? İşletme ve insan ilişkisi yeniden ele alınmaktadır.

Bu çalışma psikolojik sözleşme ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemekte, Karen Horneyin kişilik tahlilinin önemi ve ağırlığını araştırmaktadır. Metodolojik olarak ilişki ağını çözmek amaçlanmıştır.

Anahtar Sözcükler: psychological contract , karen horney, personality types

¹ Assistant Prof. Dr. Kocaeli University., konakay@hotmail.com

² Associate Prof. Dr. Kocaeli University, cfaik@hotmail.com

Key Words: psychological contract , karen horney, personality types

5 Giriş

6

7 İşletmeler hayatiyetlerini sürdürmek için çeşitli yol, yordam ve yöntemlere başvurmaktadır.

8 Günümüzde insanın doğasını ya da diğer bir deyişle fitratını anlamak ve bunun üzerine
9 çalışanlardan beklentileri kurmak işletmelerde gittikçe önem kazanan bir yeniliktir.

10

11 İnsan fitratını ve yapabileceklerini bilirsek işletme için bundan faydalanabiliriz temel mantığı bu
12 uygulamada mevcuttur. İnsan fıtrı(doğası) çeşitli ve birbirine zıt güçleri ihtiva etmektedir. Bunlar
13 ırsi mirasımız, çevresel koşullar ve zaman içinde kişinin bunların üstüne kendisinin oluşturduğu
14 kişisel dünyadır. Bu oluşumlar zaman içinde birbiri ile içiçe girmekte ve işletmenin amaçlarıyla
15 etkileşmektedir.

16

17 Günümüzde işletmeler farklı yollarla çalışanlarından en üst düzeyde çaba istemekte bu da yukarıda
18 değinilen insanın fitratında yeni örüntüler oluşturmaktadır. Sürekli “başarı” ve “mükemmellik”
19 peşinde koşmak insanın işletme içinde farklı karakterler sergilemesine neden olmaktadır.

20

21 Kendinden nefret etme ve kendini hor görmenin yarattığı günümüzdeki sonuçları konusunda
22 aşağıdaki şekilde ifade de bulunulmuştur : *“kişiyne yönelik başka bir yaygın gereklilik ise kişinin*
23 *akerabalarının, dostlarının, öğrencilerinin, emrinde çalışan kişilerin v.s. tüm sorumluluğunu üstlenmesidir.*
24 *Herkesin sorununu, herkesin anında mutlu olacağı şekilde çözmelidir.* “şeklindeki herşeyin sorumluluğunu
25 taşınmasıdır.(Horney 2011;138) Çalışma hayatı, çalışanların yaşamlarında en önemli unsurlardan
26 biridir. Çalışanların istedikleri ve memnuniyet duydukları bir işte çalışmaları, kişinin ve teşkilatların
27 azami fayda sağlamaları ve beraberinde artan ülkeye/teşkilata aidiyet ve iktisadi kalkınmayı
28 sağlamaktadır. Kişiler ve yaptığı iş arasındaki bağlantının iyi sonuçlar vermesi kişilerin ruhsal
29 dünyası ve teşkilatların ne istedikleri ile de bağlantılıdır.

30

31 Özellikle son yıllarda insanlar arası ilişkilerin ve de çalışanların ilişkilerini incelemek ve
32 düzenlemek davranış bilimcilerin daha önem verdikleri ve bun da teşkilatlara kabul ettirdikleri
33 dönemdir. Teşkilatları yönetenler iş verdikleri insanların özelliklerini bilmek ve buna göre yönetim
34 kararları almak istemektedirler. Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar çalışanların çoğunun
35 işlerinden tatmin olmadığını göstermektedir. Bu yetersizlik para dışından kaynaklanmaktadır. İş
36 tatminsizliği hem işveren hem çalışan açısından karmaşık acı, çatışma ve sağlık dahil sorunları
37 beraberinde getirmektedir.

38

39 Teşkilatalar işe göre insan almak ya da işin geleceğinde var olabilecek insan unsurlarını seçmek
40 için karmaşık psikiyatrik temelli kişilik testleri kullanabilmektedir.

41

42 Şahsiyet iş tatmininde önemli bir unsurdur. İşle kişi olumlu ilişkiler kurar ve hüner kazanır.
43 Şahsiyet özellikleri yeterince gelişmemiş ise ya da ruhbilimsel deyişle ketlenmiş ise kararlılık ve
44 işle ilgili olumlu özellikler kuramayacaktır. Kendi kendine saygısı olan şahsiyetler daha etkin çalışır
45 ve çevreyle de daha olumlu ilişkiler kurarlar. *“Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir çalışan, mücadele*
46 *gerektiren işe çok önem verir, başarmak için daha çok çabalar. Bu durumda daha yüksek sorumluluk alır, adil*
47 *yükselme taraftarı olurlar. Bu nedenle övülmeye, oyalanmayla daha az ilgilenir; eleştiriden daha az kavrılır, işiyle*
48 *ilgili çatışmaya ve kaygıya daha az düşer.”*(Başaran, 2000:220 Aktaran SARI 2011)

49

50 2-İşçi İşveren Arasındaki Psikolojik Sözleşme Nedir?

51 İşçi ve işveren arasındaki sözleşme görünmeyen ve çoğu zaman da dillendirilmeyen ama tarafların
52 zihin dünyasında şekillenmiş ve taraflarca diğer tarafa atfedilen, ya da beklenen tutum, algı
53 biçimlerdir.

54
55 Psikolojik sözleşme ne bir kuram ne de iş verimliliğini ölçmeye yarayan yöntem değildir. Resmi
56 bir sözleşmeden çok daha kişisel, yazılı sözleşmelerin ilerisinde daha geniş muhtevalıdır. Psikolojik
57 sözleşme özellikle büyük teşkilatların görünmez(meta) iletişimde daha kıymetli olmakta ve
58 teşkilata yön vermekte ya da çalışana yön vermektedir (Topçu 2015;6).

59
60 Psikolojik sözleşme, Denise Rousseau tarafından; işçi ve işveren için algılama tarzı, açıklanmamış
61 kurallar dizisi, iki tarafın birbirini nasıl algıladıklarını gösteren kavramdır. Tarafların misyon ve
62 vizyonlarını kağıda dökülmemiş olarak ifade etmeleridir.

63
64 (Kotter 1973;93)'e göre psikolojik sözleşme;kelimelerle nakledilmeyen, şahıs ve teşkilatla olan
65 ilişkiyi, örtük olarak anlatan akitlerdir.

66
67 Psikolojik sözleşme;çalışma hayatında, karşılıklı zihinsel tutum olarak da tanımlanabilir
68 (Karcioğlu, Türker, 2010;121).

69
70 Chris Argyris, müşahedelerinde; istihdam edilenler, herşeyin yolunda olduğuna inanıyorlarsa,
71 istihdam edenin yazılı olmayan teamüllerine saygı duyuyorsa işine de saygı duymaktadır. Buna
72 göre bu teamül varsa ağır denetim olmasa da, istihdam edilenler verimli çalışabilmektedir.
73 Kavramı tanımlayan diğer takipçiler ise psikolojik sözleşmeyi "*örgüt ve çalışanlar arasında karşılıklı*
74 *beklentilerin toplamından oluşan, yazılı olmayan sözleşmeler*" şeklinde içerik vermiş, örtük sözleşmeler
75 diye adlandırmışlardır (Özgen M. Özgen H. 2010;8).

76
77 1980'lerin sonrası iş hayatının değişim dönemidir ve artan rekabet karşısında çalışanlardan daha
78 fazla çaba istenmeye başlanmış ve de psikolojik sözleşme daha önemli hale gelmiştir. (Özdaşlı,
79 Çelikkol, 2012;142).

80
81 Rousseau psikolojik sözleşmenin hareket ve karşılıklı birbirini algılama şeklinde iki farklı yanından
82 bahs eder. Hareket yanı maddi değişimleri ifade eder. Algısal yanı ise somut olmayan ve maddi
83 olmayan geleceğe yönelik yükselme, eğitim ve iş ortamını ifade eder. (Rousseau, 1990;391).

84
85 İş akitleri aidiyet ve en yüksek verimlilik için yeterli değildir. (Vos ve diğerleri;2005).

86
87 Resmî ve psikolojik sözleşmeler, sinizmin oluşmasına ve etkilerini açıklamada önemlidir. Johnson
88 ve O'LearyKelly (2003) psikolojik sözleşme algısının gerçekleşmemesi durumunda, firmaya karşı
89 öfke ve duygusal kırılmalara neden olduğu saptanmıştır. (Çetinkaya, Özkara, 2015;74).

90
91 Örgütsel sinizmin zihinsel kırılmalarında örgütün doğru davranmadığı inancı; hiddetli davranışlar,
92 kalp kırıkları ve çalışanlar arasında ilişki bozukluklarına neden olmaktadır; (Nartgün ve Kalay;
93 2014).

94 95 3-Kişilik Kuramları

96 97 3.1-Kişiliğin Beş Temel Özelliği

98
99 Klinik, eğitim ya da iş ortamındaki uygulamalarda bireysel farklılıkların iki temel alanda
100 yoğunlaştığı kabul edilmektedir: kişilik ve zeka (Can, Aşan ve Aydın, 2006; 63) Daha önce yapılan

101 çalışmalar sonucu kişilerin beş büyük temel özelliği kabul görmüş bir anlayış olarak üzerinde
102 hemfikir olunmuştur. Bu özellikler dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, duygusal dengelilik,
103 açıklıktır. Bu anlayış 1980'lerden sonra hızlanmıştır. Kişilik özelliklerini belirlemede sıkça
104 kullanılan 5 büyük kişilik boyutu, bireyin örgüt içindeki ve dışındaki davranışları ve tutumlarını
105 açıklama konusunda büyük öneme sahiptir (Polatçı ve diğ., 2017; 554).
106 *Dışadönüklük (Extraversion)*:Costa ve McCrea (1990), katılımcı, iyi ilişki kuran; zıddı karakterin ise
107 hayata uzak duran 8 azla sessiz kişilik özelliklerine sahip olduklarını belirtmiştir (Costa vd., 1986;
108 641). Dışa dönük bireyler, çok sayıda arkadaşı, iş ilgilerinde girişimciliği, sportif faaliyetleri ve
109 kulüp üyeliklerine katılım 11 rcih ederler.
110 *Uyumluluk (Agreeableness)*: 6 unsbury ve arkadaşlarına (2001) göre, uyumluluk düzeyi yüksek
111 bireylerde, yardımseverlik daha çok ön plana çıkmaktadır. Bu özelliği düşük olan bireyler, olaylara
112 daima şüheci bakış açısına sahip şahıslardır. (Perry, 2003; 5).
113 *Sorumluluk (Conscientiousness)*:Watson ve Hubbard'ın çalışmalarında sorumluluk düzeyi yüksek
114 bireylerin stres ile başa çıkabilmek için daha aktif ve problemi çözmeye odaklı davranışlar
115 sergiledikleri ortaya çıkmıştır (Watson ve Hubbard, 1996; 737). Sorumluluk duygusu taşıma,
116 ülküsel davranışlar ve eylemin omuzlarda taşınmasını ifade eder. Geleceğe yönelik planlar
117 yaparlar. Bu şahıslarda sakinlik ve hayatı olduğu gibi kabullenme eğilimleri vardır. (Sarıcı Bulut,
118 2017; 1208).
119 *Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)*: Duygusal açıdan dengesiz bireyler içine dönük, kararsız, endişeli
120 ve mutsuz bireylerken; duygusal denge düzeyi yüksek bireyler endişeli olmayan, güvenli ve sakin
121 bireylerdir (Özkalp ve Kırel, 2011: 81). duygusal dengesizlik bireyin başına gelen
122 olumsuzluklardan etkilenme derecesini de belirlemektedir (İslamoğlu, 2010: 181-182).
123 *Gelişime Açıklık (Openness to Experience)*: Bireylerin ilgilerinin genişliğini ve yeniliklerden etkilenme
124 derecesini belirten kişilik özelliğidir (Can, vd., 2006: 78). Başka şeyleri tecrübe cesareti vardır ve
125 buda yeni dostlar ve yeni keşifler demektir.

126

127 3.2-Kişilik Nedir

128 Batı dilindeki kökeni "persona" olan (F7 lle and Ziegler, 1982:6) kişiliği, Allport (1961), şahsın
129 hareketli z7 nsel yapısı Morgan (1997) bireyin diğer kişilerin yanında gösterdiği davranış
130 özellikleri, Bovee ve diğerleri (1995), bir bireyin çeşitli durumlara verdiği tutarlı tepkiler (Deniz ve
131 Erciş,2008) olarak tanımlanmaktadır (Yurcu, 2016;24).

132

133 Kişilik , şahsın hayatı yaşama ve algı biçimi olarak tarif edilebilir. Başka bir bakışla ise kişilik, şahsı
134 canlı tutan, onun tutumunu yönlendiren ve şahsı(ben-ben ilişkisi) ve diğerleriyle olan ilişkisini
135 belirleyen bütün olarak tanımlanmıştır.

136

137 Dangaç (2007) kişilik tiplerini A ve B Tipi olarak ikiye ayırmıştır. A ve B Tipi kişilik yapısına
138 sahip bireylerin özellikleri tabloda gösterilmiştir.

139

140

3
Tablo 1: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A Tipi Kişilik	B Tipi Kişilik
1. Rekabet eder	1.Rekabet etmez.
2.Kazanmak ister	2.Halinden memnun.
3.Dakiktir.	3.Zaman konusunda rastlantısaldır.
4.Güçlü ve etkileyici kişilik sahibidir.	4.Sakin kişilik sahibidir.
5.Sabırsızdır.	5.Sabırlıdır.
6.Aynı anda birkaç iş yapmayı sever.	6.Yavaşdır.
7.İnsanlara ve olaylara çabuk sinirlenir.	7.Kendini her seferinde başka bir işe vermeyi sever.

8.Onaylamayı bekler.	8.Onaylanmayı beklemez.
10'i dinleyici değildir	9.Parça parça dinler.
10.Daima telaşlıdır.	2.Asla telaşlanmaz.
11.Zorunlu alanlarda faaliyet gösterir.	11.Ev iş dışında yeterli ilgi alanı vardır.
12.Duygularını saklar.	12.Duygularını gösterebilir.
13.İşlerin bitirilmesini ister	13.İşi olurluna bırakır

Kaynak: (Eyitmiş, 2009; Aktaran Tok ve diğ., 2013; 44).

141

142 İnsana farklı bir bakış geliştirerek yepyeni psikolojik kavramlar üreten Sigmund Freud, insan
143 şahsiyetini incelemiş; babasının vefatı¹an sonra kendi kendini tahlil ederek kendi şahsiyetin bir
144 zihinsel yapı olarak başka bir deyişle psikolojik bir olgu olarak dış dünyaya yansıdığını belirtmiştir.

145

146 Sigmund Freud (1856-1939) şahsiyetin tekamülünü, şahsın çocukluk geçmişine bağlamıştır.
147 Psikanaliz kuramları ilk kez Sigmund Freud tarafından ortaya konmuştur. Sanayi devrimi sonrası,
148 kilise karşıtlığı ile bilinen ve insana kilisenin dışında farklı bir bakış, "bilimsel bakış" geliştiren
149 Freud'un, kuramları ölümüne dek gözden geçirmiş ve yaşadığı dönem ve sonrasında pek çok
150 karşı görüşle karşı karşıya kalmıştır.

151

152 Temel karşıtlık ise Freud'un insanı kötü olarak tanımlamasıdır. Sonrasında Karen Horney ile
153 başlayan ve de günümüzde Erich Fromm'a kadar uzanan karşıtları insanın doğuştan kötü olduğu
154 varsayımına karşı çıkmışlar, insanın "iyi" olduğu, doğduktan sonrasında kötü olduğu fikirlerini
155 geliştirmişlerdir.

156

157 Freud'u takiben çok sayıda yeni fikir ve araştırma ortaya çıksa da psikanaliz kavramının mucidi
158 Freud'dur.

159

160 Freud'a göre şahsiyetin itici varlığı "sevgi" arayışıdır. Freud, ilkel benlik (id), benlik (ego), üst
161 benlik (süper ego) olarak 3 dilimde incelemiştir.

162

163 Ego ise, id ve süper ego'yu en ilkel taleplerle, en soyut talepler arasında denge işlevi görür. Ego⁹
164 başarılı olmazsa bireyde zihinsel gerginlik, tereddüt ve çekişme doğar (Sarı 2011;21).

165

166 **3.2.1-Freud'un Kişilik Kuramı (Yapısal Kuram)**⁵
167 Sigmund Freud (1856-1939) kişiliğin oluşumunu, şahsın ilk yılları ve çocukluk yıllarına⁶
168 bağlamıştır. Freud'a göre şahsiyet id, ego, superego'nun karışımıdır.

169

170 **İd:** İnsiyak (içgüdü), şahsiyetin esasıdır. Şahsın en kaba, en ilkel, arketeiplerini ihtiva eder.

171

172 Ego: şahsiyetin zihin dışıyla ilişkisinin aracıdır. bulma ve yüzleşme yoluyla , bir yandan İd'in
173 baskısına cevap verirken, bir yandan da şahsın zihin dışı varoluşla bağlantısını sürdürür. (Kocakula
174 2012;82).

175

176 Süperego: Şahsiyetin fren mekanizmasıdır. Bireyin ahlak, gelenek, yasak mantığı ve
177 hükümlerinden oluşur; genellikle aileden gelir. Süperegonun yargılar kişiyi ve engeller koyar.

178

179 Temel insiyak(içgüdü) çocuğun gelişiminde aile tarafından idare edilirken süperego gelişir.

180

180 Süperego toplumun yasalarını kapsar. Sonradan oluş⁵ süperego içimizdeki hakimdir.

181

181 Süperegonun idrak edielen parçasına vicdan diyoruz. Süperegonun temel işlevlerini özetleyecek
182 olursak:

182

- 183 ■ İd'den gelen en alt itmeleri yönetmek.
184 ■ Ego'yu daha üst, ahlaki amaçlara yöneltmek.
185 ■ çatı bir sistem oluşturmak(Ünlü 2001;11).
186

187 3.3-Kişilik Sisteminin Üç Farklı Oluşumu

188 Freud, şahsiyeti açıklarken . Bunlar: Bilinç, bilinçaltı ve bilinç öncesidir. Üç katmandan bahs eder.

189 *Bilinç*: hakikatin dünyasıdır.

190 *Bilinçaltı*: Dipte olan ama hergün fark etmediğimiz oluşumlardır.

191 *Bilinç Öncesi*: ön bellekte diyebiliriz, bilince kolayca ulaşabilen düşünce ve oluşumlardır.

192 3.4-Kişilik Tipleri

193 *Jung*'ün bireyleri dış dünya ile gelişkin ilişkileri olanlar ve olmayanlar olarak ayırmıştır. Bunlar 5
194 sekiz türe ayırmıştır: Jung şahsiyetin, karşılıklı çalışan alt yapılardan meydana geldiğini belirtir. Bu
195 sistemler ego, kişisel bilinçaltı, kolektif bilinçaltı, ve arketiplerdir. Arketipler yaşamın mirası
196 muğlak oluşumlardır.

197 *Alfred Adler*, şahsiyetin dış dünyaya karşı geliştirilen yanlarımız olduğunu söyler.

198 *Erich Fromm*, İrsi yanlarımız ve hayatla etkileşimimizin ortak sonucu olarak şahsiyet geliştiğini
199 vurgular.

200 *Karen Horney*, varsayımı hayatta güven ve hayatla baş edebilme tutumu kişiliği oluşturur sonucuna
201 varır.

202 3.5-Kişiliğin Dinamiği

203 Kaygı:alt benlik ile süperegö çatışmasından kaygı ortaya çıkmaktadır.

204 Savunma Mekanizmaları: Endişe büyüdükçe bununla beraber yaşabilmek için ego devreye girer.

205 Bunlar savunma mekanizmaları diye adlandırılan fikir, anlayış ve eylem şekilleridir. Bunlardan
206 birincisi bilincin dibine itmedir. İkincisi; makuliyet, yani makul hale getirmedir(rationalaite)

207 4.-Karen Horney

208 4.1-Temel Kaygı Kuramı

209 4 temel kaygı Karen Horney tarafından geliştirilmiştir ve insan şahsiyetini açıklamak amacını güder.
210 Horney'e göre, şahsiyetin endişe ve korku ile baş etme sistemleri ile dolu olduğunu varsayar.
211 Horney endişe ve korkular ile baş edebilmek için şahısların takınabileceği tutumları sıralamaktadır.
212 Horney üç adet kişilik türünü önemli kabul etmiş ve değerlendirmiştir.

213 1. İnsanlara Yakın Davranan Kişilik: Horney'in bu kavramı, çaresizlik içindeki kişinin tedbiren ,
214 bir sığınak olarak diğer insanlara yaklaşmasıdır. Yumuşak başlı insanlar;başkalarının sevgisi ve
215 takdiri ile beraber yaşamlarının sorumluluğunu alabilecek biri için ölesiye çabalarlar.

216 2. İnsanlara Karşı Davranan Kişilik: Yukarıda zikredilenin tersi tüm dış dünyayı düşman olarak
217 algılamaktır. Kuvvetli olduğunu göstermek ihtiyacındaki bu insanlar, diğer insanları ezmek ve etki
218 altına almak ister. Hep haklı olduklarına inanırlar ve en iyi görünmeye çabalarlar.

219 3. İnsanlardan Uzak Kalanlar: İnsanlardan uzak durma esası üzerine kurulu kişilik tipidir. Bu
220 kişilik Bu ihtiyaçların her biri aslında sağlıklı bir şekilde pozitif davranışlara da neden muhtaç
221 olmama, uzak durma esası üzerine kuruludur. Herşey için kendine yetmeye çalışırlar.
222 Evlendiklerinde eşlerine bile uzaktırlar (Sarı 2011;35).

223 Horney'in ego varsayımında, halihazırdaki benlik, gerçek benlik ve ülküsel (idealize) benlik
224 şeklinde üç katman mevcuttur. Halihazırdaki benlik; bireyin yaşantılarının toplamı, gerçek benlik;
225 eşgüdümü ve hayatın sürdürülmesini sağlayan, ülküsel (idealize) benlik ise çağdaş narsizm kavramı
226 ile yakından ilgili olan abartılı benlik algısı olarak tanımlanmaktadır. Horney şahsın çocukluk
227 sırasında emniyetsiz bir dünyada olduğu ve endişenin doğumuna anne-babanın tutarsız
228 eylemlerinin sebep olduğunu söyler. Bu halde ise çocuk dünya ile bağlantısını eksik hisseder.
229 eksiklik duygusu bunun giderilmesi talebini beraber getirir. Karen Horney, yaşamın ilk yıllarında
230 yaşanan bozuk ilişkileri benlik şişmesi olarak görmüştür. İnsan ilişkilerinin iyi gitmemesi benlik
231 şişmesini artırır. Horney'e göre narsist şahsiyet; sevmeye yeteneğini kaybetmiş kişidir. Sevmeye
232 yeteneğini kaybetmenin boşluğu, kendine saygı duymamanın ya da değersizlik duygusunun
233 artması ile sürdürülür (Kocakula 2012;22).

234 Narsist kişi iç dünyasının olgunluğunu kaybettiği için telafi etmek için çevresiyle çeşitli oyunlar
235 oynar. Gerçek tabiatı ile ilişkisi koptuğu için yaptıkları ona yeterli ve anlamlı gelmez.

236 Yaşama sevincinin coşkunluğunu sahte benlik alır, bu benliğin başarıları ise kısa sürelidir ve uzun
237 sürmez.

238 *"Sonunda kişi, zamanla kendini ideal, bütünleşmiş imgesiyle özdeşleştirebilir. Böyle olduğunda, imge gizli den
239 gizliye beslediği görüntüsel imge olarak kalma; artık farkına varılmaksızın imgenin ta kendisi olur. İdeal imge
240 ideal benlik olur. Ve bu ideal benlik gerçek benliğinden daha gerçek gelir... İmgenin kişiyi cendereye sokan
241 bütün ihtiyaçlarını karşılamasından gelir. Kişinin gözle görünür ... bir değişim yoktur.. değişim... özündedir"*
242 (Horney 2011:32).

243 Hakiki yanıyla coşkusunu kaybetmiş narsistik kişiler anlamsızlık duygusu içinde kıvranırlar.
244 Müzmin yetersizlik narsistik birey için karakteristiktir (Kocakula 2012;42):

245 4.2-Horney'de Kişilik Tahli

246 **4** Horney' de Jung ve Adler gibi psikanaliz kuramının etkisi altında kalmıştır. Horney, hayat
247 ilişkilerinin şahsiyeti belirlemedeki önemini vurgulamıştır. Horney' e göre; şahsiyet hayatın akışı
248 içindeki olaylara tarafından belirlenir, bu olaylar olumsuz ise şahıs baş edebilmek için
249 mekanizmalar geliştirmektedir. Horney'e göre; Freud, kuramında çevresel etkileri göz ardı
250 etmiyor, ancak bunları sadece içgüdüsel dürtüleri şekillendiren bir etken olarak değerlendiriyor.
251 Horney ise; çevreyi ve içerdiği etkenleri araştırmasının merkezine yerleştiriyor ve kişiliğinin
252 oluşumuyla en çok ilgisi olan çevresel etken olarak kişinin yetiştiği çevredeki insan ilişkilerini ele
253 alıyor Horney' e göre kişilin temel ögesi endişe ve korkudur. (Karabacak 2010;19) Çocuğun
254 kendisini düşman bir dünyada yalnız ve yetersiz hissetmesidir. Kişinin çocukluk döneminde onun
255 varoluşunu onaylayan ve varlığını sevinç vesilesi sayan ebeveynler olmalıdır. **4** Horney' e göre
256 kişilerin endişe, kaygı, korkular ile baş edebilmek için başvurdukları davranış seçenekleri şöyle
257 özetlenebilir: içten olmayan ama içtenmiş gibi ilişkiler, içine kapanmak, insanlardan uzak
258 durarak tehlikeden de kaçınmaya çalışmak, insanlar şişmiş kişiliğinin büyüklüğünü göstermek
259 yoluyla endişe ve korkulardan sıyrılma taktikleri(Karabacak 2010;7).

260 Nevrotik kişiler, diğer insanlara yönelik tahakküm kurucu, aşırı koruyucu, göz korkutucu, aşırı
261 hassas, aşırı zorlayıcı, aşırı düşkün, değişken, aşırı eleştirel vb. olabilirler. Bunun nedeni çocuklukta
262 biz olma duygusunun gelişmemiş olmasıdır. Bunun yerine temel kaygı terimiyle tanımlanan, derin
263 bir güvensizlik ve ve belirsiz bir endişeli olma hali görülmektedir (Horney 2011;25).

264 “Çocuğun potansiyel açıdan kendisine düşmanmış gibi algıladığı bir dünyada yalnız ve çaresiz olduğu duygusudur
265 bu.”

266 “Ancak kişi rekabete dayalı bir toplumda yaşarken ve toplumun en dibindeymişcesine, yalnız ve düşmanca
267 duygular içinde hissederken-ki bu kişi öyle hissetmektedir-kaçınılmaç olarak kendini ötekilerden daha üstün
268 duruma getirmek ihtiyacını geliştirebilecektir... Ayrıca ötekilerle baş edebilmek için yapay stratejik yollar
269 geliştirme ihtiyacı hakiki duygularını, isteklerini ve düşüncelerini bastırmaya zorlamıştır onu” (Horney
270 2011;28-29).

271 Temel kaygı insanları başkalarıyla gerçek duygularıyla ve tabii olarak değil başka yollarla ilişki
272 kurmaya zorlar. Bunlar isyan etmeyi denemek, duygusal olarak içine kapanmak gibi ya da duygusal
273 yakınlık, ödün verme, kendine dönme çabaları abartılır ve katılaştır.

274 5.-SONUÇ

275 İşletmeler insanlardan oluşmaktadır. İnsanlar ise duygu hissine sahiptirler. Kişilik tipleri insanların
276 duygu yönelimlerinde belirleyici olmaktadır. Psikolojik sözleşme ile kişilik tipleri ise birbirleriyle
277 yakından bağlantılıdır.

278 Farklı kişilik tipleri psikolojik sözleşmeyi farklı yorumlamakta ya da kişilik tipini daha çok fayda,
279 mevki edinme, mevkisini güçlendirme v.b. için kullanmaktadır.

280 Karen Horney’in nevroitik(sinirceli) kişilik kavramı işletmeler ’de yaşanan çok sayıda olaya ışık
281 tutmaktadır. Çağımızın yarattığı bu insan tipi ikincil kişilikler taşımaktadır.

282 Bu ikincil kişilikler işletmelerin insan kaynaklarını verimli kullanmasını engellemekte ve bazen
283 başka insanların sevgi arayışı gibi zaaflarına cevap vererek, üst yönetime tırmanmakta ve
284 işletmelerde yıkıma sebebe olacak yönetimler sergilemekte ya da yetersiz olsa da, yönetimi
285 etkileyecek güce sahip olmaktadır.

286 Kişilerin ne yaptığının yanında niçin yaptığı da önemlidir. Niçin üretimde bulunulalım sorusuna
287 ruhbilimsel açıdan sağlıklı cevaplar verirken, hastalıklı ruhsal taleplerden ötürü işletmelerde
288 yöneticilerin “ölüm ilişkileri” kurması engellenebilir. Bunu örneklersek işletmenin üst
289 yöneticilerinin etrafı genellikle yöneticinin ruhsal zafiyetlerini bilen insanların sunduğu “dostluk-
290 sevgi-destek” le kapatılabilir. Bu da gittikçe bu insanların taleplerini yerine getiren bir yönetime ve
291 de işletmenin kötü yönetimine yol açabilir (Horney 2013). Psikolojik sözleşme bu açıdan net
292 olursa işletme de amaçları doğrultusunda çalışacaktır.

293

294 KAYNAKÇA

295

296 1- Argyris, Chris (1960), *Understanding Organizational Behavior*, London: Tavistock, UK

297 2- Argyris, Chris (1999) *On Organizational Learning*, 2. Edition, Blackwell Publishing, Oxford-UK

298 3- Özler D. Ergun, - Ünver Emre (2012), *Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye*
299 *Yönelik Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Y.2012,
300 C.17, S.2, S.325-351.

- 301 4- Horney Karen (2011) *Nevrozlar ve İnsan Gelişimi Kendini Gerçekleştirme Mücadelesi*, Sel Yayıncılık,
302 İstanbul
- 303 5- Horney Karen (2013) *Çağımızın Nevrotik Kişiliği*, Sel Yayıncılık, İstanbul
- 304 6- Özgen H. Mimaroglu, Özgen Hüseyin(2010), *Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel*
305 *Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, Ç.Ü. Sosyal
306 Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 19, Sayı 1, 2010, Sayfa 1-19
- 307 7- Topcu M. Kemal(2015) *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti*
308 *Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*, Doktora Tezi, T.C. Kara Harp Okulu Savunma
309 Bilimleri Enstitüsü- Ankara -2015
- 310 8- Ünlü Sezen (2001), Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Önlisans Programı. *Psikoloji*
311 *Kitabı*, 2http://w2.anadolu.edu.tr/aos/kitap/ehsm/1024/unite08.pdf
- 312 9- Koçiyit Serdal(2014)*İnsan Davranışları ve Kişilik Tipleri*, York Üniversitesi, İstanbul
- 313 10- Tarde Gabriel de (2015), *Ekonomik Psikoloji*, Kült Neşriyat, Kocaeli
- 314 11- Sarı Seda (2011), *Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Arasındaki İlişkiler, Bankacılık Sektörü*
315 *Antalya Örneği*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- 316 12- Başaran, İbrahim Ethem (2000), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası: Ankara
- 317 13- Kocakula Özge(2012), *Narsistik ve Obsesif Kompulsif Kişilik Bozukluklarının Karar Süreçlerine Etkisi*,
318 Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın
- 319 14- Karabacak Gülçin(2010), *İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi ,
320 Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- 321 15- Dede, B. (2009), *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: Bankalar Örneği*,
322 Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Trabzon
- 323 16- Costa Jr, P. T., Busch, C. M., Zonderman, A. B., McCrae, R. R. (1986). "Correlations Of Mmpi Factor
324 Scales With Measures Of The Five Factor Model Of Personality", *Journal Of Personality Assessment*, 50(4),
325 640-650.
- 326 17- Polatçı S., İrk E., Gültekin Z., Sobacı F., (2017), Psikolojik Dayanıklılık Ve Kişilik Özellikleri Tatmin
327 Düzeyini Etkiler Mi? Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2017/4,
328 Sayı:29, S.553-578
- 329 18- Can, H., Aşan, Ö. Ve Aydın, E. M. (2006), *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Arkan Basım Yayım
- 330 19- Perry, S. R. (2003). Big Five Personality Traits And Work Drive As Predictors Of Adolescent Academic
331 Performance, University Of Tennessee, Knoxville.
- 332 20- Watson, D., Hubbard, B. (1996). "Adaptational Style And Dispositional Structure: Coping In The Context
333 Of The Five-Factor Model", *Journal Of Personality*, 64(4), 737-774.
- 334 21- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayınevi, 5.Baskı, Bursa.
- 335 22- İslamoğlu, G. (2010). *Kurumlarda İyilik De Var*, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- 336 23- Cihangiroğlu N., Teke A., Uzuntarla Y., Uğrek U., (2015), "Narsist Kişilik Eğilimleri İle Kurumsal Bağlılık
337 Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Analizi", *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi - Cilt:13 Sayı:1*
338 (Ocak 2015) 1-18.
- 339 24- Sarıcı Bulut, S. (2017). Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Stresle Başa Çıkma Ve Depresyon Arasındaki
340 İlişkiler: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(2), 1205-
341 1221.
- 342 25- Hjelle, L.A. And Ziegler, D.J.(1982). *Personality Theories Basic Assumptions Research And Application*.
343 Second Edition, Mcgraw-Hill International Book Company, U.S.A.
- 344 26- Yurcu G. (2016) "Rekreasyon Faaliyetlerine Katılan Bireylerin Kişilik Özelliklerinin Ekopsikoloji
345 Algılarına Etkisi " *Journal Of Recreation And Tourism Research*, Yurcu/ Jrtr 2016, 3 (2), 23-35
- 346 27- Tok N., Seçer A., Davran M.K., Çobanoğlu F., Özalp B., (2013). "Ziraat Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinde
347 Girişimcilik Özellikleri, Algısı Ve Eğilimi: Çukurova Ve Adnan Menderes Üniversitesi Örneği, Uluslararası
348 Girişimcilik Ve Kariyer Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 1-3 Kasım 2013, (41-62), Muğla.
- 349 28- Nartgün, Ş.S. Ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme İle Örgütsel
350 Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri. *International Periodical For The Languages, Literature And History*
351 *Of Turkish Or Turkic*, 9 (2), 1361-1376.
- 352 29- Rousseau, D.M. (1990). New Hire Perceptions Of Their Own And Their Employer's Obligations: A Study
353 Of Psychological Contracts, *Journal Of Organizational Behaviour*, Vol. 11, 389-400.
- 354 30- Şahin, Meltem Dil, (2010). Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ed.Derya Ergun
355 Özler, Ekin Yayınları, 81-100

- 356 31- Vos, A., D. Buyens, R. Schalk (2005), "Making Sense Of A New Employment Relationship: Psychological
357 Contract-Related Information Seeking And The Role Of Work Values And Locus Of Control," *International*
358 *Journal Of Selection And Assessment*, 13(1), Ss. 41- 52.
- 359 32- Kotter, J. (1973). *The Psychological Contract: Managing The Joining-Up Process*, *California Management*
360 *Review*, 15(9): 91- 99.
- 361 33- Özdaşlı K. , Çelikkol Ö. (2012) "Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve Ve Bir İçerik Analizi", *Mehmet*
362 *Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Yıl: 4 Sayı: 7 Güz (141-154).
- 363 34- Çetinkaya F.F., Özkara B. (2015) *Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri Ve Örgütsel Sinizm*
364 *İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* , *Kastamonu Üniversitesi*
365 *İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Eylül ,Sayı 9* 72
- 366 35- Karcıoğlu F., Türker E. (2010) *Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine*
367 *Bir Uygulama*, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 2, 121-139.

369 Extended English summary

370 Work contracts signed at work are not enough to satisfy the employee's job, to maintain his or
371 her commitment to the job, and to reduce the labor conversion rate.

372
373
374 The psychological contract is a concept developed by Denise Rousseau for daily insights,
375 perceptions and informal requirements for workers and employers. It shows how the
376 responsibilities of the two sides are expressed in a general framework, not in writing.

377
378 Personality;In clinical, educational or workplace settings, individual differences are considered to
379 be concentrated in two main areas: personality and intelligence.

380 Personality;Allport is defined as the psychophysical systems that characterize behavior and
381 thought in the individual's dynamic context, Morgan, the behavioral characteristics of the
382 individual with respect to other persons, Bovee et al., The coherent reactions of an individual to
383 various situations.

384
385 Personality can be described as person's way of life and perception. From another point of view,
386 personality is defined as the whole that keeps the person alive, directs his or her attitude and
387 determines the relationship with the person (I-I relationship) and others.

388
389 Personality is a process that starts with birth and manifests itself through the life-long
390 development and maturation that is shaped by the meaning given by the individual to the objects
391 and events. Personality disorders are deviations from this process.

392
393 He divided his dancers into two types, A and B type. Individuals with Type A and Type B
394 personality traits

395 Previous work has been agreed upon as a recognized understanding of the five great fundamental
396 characteristics of the ending person. These features are extravagance, agility, responsibility,
397 emotional balance, openness. This understanding accelerated after the 1980s. The 5 large
398 personality dimensions frequently used to determine personality traits have great importance in
399 explaining the behaviors and attitudes of the individual within and outside the organization.

400
401 Dynamics of Personality;Anxiety: The conflict between id and superiors can arise as anxiety in
402 the psychology of the individual.Defense Mechanisms: As anxiety grows and worsens, the ego
403 will resort to defensive mechanisms to deal with this anxiety. Defense mechanisms are the forms
404 of thought, attitude and behavior designed to deal with anxiety. They are not printing it. We
405 suppress it by pushing an event that we do not want into consciousness. Secondly, it is a
406 decentralization (counter reaction development).

407

408 According to Horney, the behavioral options that people apply to cope with anxiety, anxiety, and
 409 fear can be summarized as: sincere but sincere relationships, closing in, trying to avoid
 410 dangerously by avoiding danger, peeping out of anxiety and anxiety by showing the size of the
 411 swollen person tactics.

412 KAREN HORNEY

413 Basic Anxiety Theory;

414 The main concern was developed by Karen Horney and aims to explain human personality.

415 According to Horney, the personality is full of systems of coping with anxiety and fear. Horney
 416 lists attitudes that individuals can take to cope with anxiety and fear. ten, whereas three of them
 417 are very important, especially in terms of identifying the types of personality in the social system.

418 1. Personality close to people: This concept of Horney does not mean approaching people with a
 419 sincere affection. This closeness is the need for self-protection against a very desperate love.

420 2. Personality against Humans: Soft-headed people assume everyone is good, aggressive people
 421 think everyone is an enemy.

422 3. Remoteness from Humans: In order to provide isolation some people take an indifferent
 423 attitude and adopt the behavior of being away from humans. This strategy is a description of the
 424 need for personal privacy, independence and self-sufficiency.

425

426 In Horney's self-theory, three different classifications are seen: the current self, the true self, and
 427 the idealized self. Actual self; the sum of the experiences of the individual, the true self;

428 (integration) satisfaction and unique powers in each person, and ideal (idealized) self is defined as
 429 an exaggerated sense of self which is closely related to the concept of contemporary narcissism.

430 Horney has argued that the person is in an insecure world during childhood and that the anxiety
 431 is caused by unbalanced parents. Behaviors such as being very good or very bad against the child
 432 are caused. In this case, the child feels incompatible with the world. Karen Horney sees

433 childhood irregularities as the cause of self-swelling. The fact that human relationships do not go
 434 well increases self-infliction. Narcissistic personality according to Horney; is someone who has

435 lost the ability to love.

436 RESULT

437

438 Businesses are made up of people. People have a feeling of emotion. Personality types are
 439 determinants of people's emotional orientation. Psychological contracts and personality types are
 440 closely linked to each other.

441 Different personality types interpret the psychological contract differently, or the personality type
 442 is more beneficial, acquiring position, strengthening the position etc. .

443 Karen Horney's neurotic personality concept sheds light on the many things happening in
 444 businesses. These human-type secondary personalities created by our age are carried.

445 These secondary personalities prevent businesses from using human resources efficiently, and
 446 sometimes they have the ability to climb up top management and respond to weaknesses like

447 other people's search for love, and to exhibit governance that will lead to demolition in
 448 businesses, or even to inadequate management.

449

450

9.04.2018 GÖNÜL KONAKAY FAİK ÇELİK BİLDİRİ 2 İNTİHAL.docx

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	adumilas.adu.edu.tr Internet	62 words — 2%
2	www.rehberlikservisi.com Internet	59 words — 2%
3	eyad.mu.edu.tr Internet	35 words — 1%
4	www.slideshare.net Internet	32 words — 1%
5	www.eytpe.net Internet	30 words — 1%
6	docplayer.biz.tr Internet	20 words — 1%
7	DENİZ, Arzu and ERCİŞ, Aysel. "Kişilik Özellikleri ile Algılanan Risk Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi, 2008. Publications	18 words — < 1%
8	SARICI BULUT, Safiye. "BEg FAKTÖR KGgGLGK ÖZELLGKLERG, STRESLE BAğA ÇIKMA VE DEPRESYON ", Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi Türkçe Eğitimi Bölümü, 2017. Publications	12 words — < 1%
9	edonline3.tripod.com Internet	10 words — < 1%

10 KESKİN, Fatma Ela, SEVİNDİR, İsa, ERTÜRK, Kayhan, DUMAN, Habibe and KAPTANOĞULLARI HARMANKAYA, Özlem. "The Ethiopathogenesis of Functional Dyspepsia and the Association of Related Factors with the Symptoms", Derman Tıbbi Yayıncılık, 2013. 6 words — < 1%
Publications

11 DEVELİOĞLU, Kazim and TEKİN, Ömer Akgün. "BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ: BEŞ YILDIZLI OTEL ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA", Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 2013. 6 words — < 1%
Publications

EXCLUDE QUOTES ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 4 WORDS