

# Su Ürünleri Sektöründe Yer Alan İşletmelerde, Çalışanların Kendini Gerçekleştirme Düzeyleri: Çok Değişkenli İstatistiksel Bir Yaklaşım

Nezih Metin Özmutaf

Ege Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, 35100, Bornova İzmir, Türkiye  
\*E mail: nezih.metin.ozmutaf@ege.edu.tr

**Abstract:** *In business firms taking part in the sector of fisheries, the employees' self actualization levels, a multivariate statistical approach.* The self actualization can be described as the means of needs to maximize the personal creativities in all situations depending on the potentials of those individuals. In this context, a survey has been prepared by adding socio-demographic questionnaire which is made up of 8 items to the self-actualization formed of 13 parameters in this study. The survey has been applied to the 112 employees of three business firm which took place in the sector of fish and sea products in the year of 2005 between May and October. In the first level descriptive statistics has been given, in the second level, the 13 items in parametric survey has been refined down in 5 factors by using Explanatory Factor Analysis and by using these 5 factors the difference among medium, big and bigger scaled managements has been researched with the Kruskal-Wallis H test towards self actualization.

**Key Words:** Self Actualization, The Personal Creativity.

**Özet:** Kendini gerçekleştirme, bireylerin potansiyelleri doğrultusunda her türlü konuda yaratıcılıklarını maksimize etmelerine yönelik olarak ortaya çıkan ihtiyaçlar olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, bu çalışmada "kendini gerçekleştirme"ye yönelik 13 maddelik ölçeğe 8 maddelik sosyo-demografik soru bölümü eklenerek bir anket oluşturulmuştur. Anket, 2005 yılı Mayıs-Ekim ayları arasında, su ürünleri sektöründe yer alan farklı ölçekteki üç işletme çalışanından 112 bireye uygulanmıştır. Çalışma iki boyutta değerlendirilmiştir. Birinci boyutta tanımlayıcı istatistikler verilmiş; ikinci boyutta ise, Açıklayıcı Faktör Analizi kullanılarak ölçekteki 13 madde 5 faktör şeklinde ortaya konulmuş ve 5 faktör bağlamında kendini gerçekleştirme yönelik olarak orta, büyük ve çok büyük ölçekli işletmeler açısından Kruskal-Wallis H Testi kullanılarak farklılık olup-olmadığı araştırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kendini Gerçekleştirme, Bireysel Yaratıcılık.

## Giriş

Günümüz organizasyonları, formal ve informal olmak üzere iki boyutlu olarak ortaya konulmaktadır. Formal yapı kapsamında, iş tanımları, departmanlar, örgütsel hiyerarşi, plan ve programlar üretim etkinlikleri gibi rutin konular ve faaliyetler yer alırken; informal yapı içinde ise, güç ve etkileme, gruplar ve özellikleri, açıklık ve güven algılamaları, ihtiyaçlar, hisler arzular, kişiler arası ilişkiler gibi formal yapıya göre daha kapalı, ancak daha dinamik konular ve faaliyetler yer almaktadır (Eren 1993a, Koçel 2003).

Eğer bir örgütte informal yapı yeterince iyi yönetilemiyorsa formal yapının işletmeyi gelecekte istenilen yere götürmesi beklenememektedir. Diğer bir deyişle, formal yapının etkinliği informal yapının etkinliği ile doğru orantı göstermektedir. Bu çalışmada, özellikle üzerinde durulan "kendini gerçekleştirme" konusu da informal yapı kapsamında değerlendirilen kritik bir öge olarak belirtilmektedir. Bunun nedeni, işletmelerdeki insan kaynağının iş odaklı yaratıcılıklarının uygun örgüt ikliminde ortaya çıkarılması ve sürekli geliştirilmesi sonucunda bireysel performansın örgütsel performansa pozitif yönde yansımaları ve örgütü, her yön ve düzeyde geliştirmeye; bireysel ve örgütsel, kısa ve uzun vadeli hedef ve amaçları en iyi şekilde

gerçekleştirmeye yönlendirmesinde yatmaktadır (Akdemir 2004, Barutçugil 2002, Barutçugil 2004).

Konuya motivasyon teorileri açısından da yaklaşmak mümkündür. Abraham Maslow, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" isimli motivasyon teorisini beş ana maddede ortaya koymuştur. Bunlar; fiziksel ihtiyaçlar (yeme, içme, seks...gibi), güvenlik ihtiyaçları (iş şartları, iş güvenliği, sosyal ve yan ödemeler...gibi), sosyal ihtiyaçlar (iş arkadaşlıkları, tüketicilerle olan ilişkiler...gibi), benlik ihtiyaçları (kendini başkalarına gösterme) ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları (bireylerin sahip oldukları potansiyellerini geliştirme ve yaratıcılıklarını maksimize etme) olarak ifade edilmektedir. Maslow'a göre, ilk dört ihtiyaç yukarıda belirtilen sıra ile karşılanırsa, birey motivasyonel anlamda tatmin olacak ve hiyerarşinin son basamağında yer alan "kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını" karşılamaya yönelecektir (Dönmezer 2004, Eren 1993b).

Örgüt çalışanlarının, kendini gerçekleştirme noktasına ulaşmaları ve bu noktada kalıcı olmayı sürekli kılmaları iki temel boyutun bütünleşmesi sonucu gerçekleşmektedir. Birinci boyut yönetimin demokratikliği dolayısıyla katılımı maksimize edecek örgüt ortamını yaratması ve gelişimine katkıda bulunması; ikinci boyut ise, çalışanların bu ortamı iyi anlayarak yaratıcılıklarını ortaya koyup, örgüt amaçları ile kendi amaçlarını

örtüşürerek işletmeyi ve çalışanları başarıdan başarıya taşımalarıdır. İkinci boyutun temelinde ise, bireyin eğitim ve kültürü, hayata ve çalışma yaşamına genel olarak bakışı ön plana çıkmaktadır (Akdemir 2004, Dönmezer 2004, Serinkan 1996, Şimşek ve diğ. 2003).

Bu çalışmada, sözü edilen ikinci boyuta yönelik olarak 13 değişken belirlenmiş ve sosyo-demografik sorular eklenerek bir anket oluşturulmuştur. Anketin sosyo-demografik bölümünde yer alan sorular ankete katılan bireylerin yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, çalıştıkları işletmedeki personel sayısı, çalışma süresi, iş memnuniyeti, gelir düzeyi bağlamında ortaya konulmuştur. Ölçeğe yönelik değişkenler belirlenirken literatür taraması sonucu konuyla ilgili olarak "Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ölçeği'nin", "kendini gerçekleştirme" ana maddesi kapsamındaki maddeleri baz alınarak çalışma konusuna uygun şekilde dönüşüm yapılmıştır (Tablo 1). 1987 yılında Walker, Sechrist ve Pender tarafından geliştirilen sağlıklı yaşam biçimi davranışları ölçeğinin diğer ana maddeleri ise, stres yönetimi, kişiler arası destek, beslenme, egzersiz ve sağlık sorumluluğu olarak ifade edilmektedir (Walker, S. ve diğ. 1987).

**Tablo 1.** Kendini gerçekleştirme'ye yönelik olan birey bazlı ölçek maddeleri.

Ölçek Modelleri
1. İyimsen bir yapıya sahibim
2. Kendime önem veririm
3. Genellikle mutluyumdur
4. Kişiliğimdeki pozitif gelişimin farkındayım
5. Kuvvetli ve zayıf taraflarımı biliyorum
6. Çalışmalarımı geleceği düşünerek yapıyorum
7. Geleceğe iyimsen ve umutla bakarım
8. Benim için önemli olan şeylerin farkındayım
9. Yaptığım işe ve eğlenceme yeterli zaman ayırıyorum
10. Hedeflerime akılcı yaklaşırım
11. Her günü yaşamaya değer bulurum
12. Başarımla övünürüm.
13. İçinde bulunduğum çevreyi yaşamaya değer bulurum

Çalışmanın uygulama boyutu ağırlıklı olarak konuya araştırma yapılan işletmelerin yapısal sınıflandırılması bağlamında bir yaklaşımı içermektedir. İşletmeler, yapısal öğelerine göre dört bakış açısı ile sınıflandırılabilir. Bunlar, ölçeğe göre sınıflandırma, tüketici türüne göre sınıflandırma, üretilen mamulün türüne göre sınıflandırma ve teknoloji yoğun-emek yoğun sınıflandırma şeklinde ortaya konulmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde sosyo-demografik sorulardan çalıştıkları "işletmedeki personel sayısı (ölçeğe göre sınıflandırma)" baz alınmıştır. Bu sınıflandırma şeklinde, çalışan personel sayısı; 1-10 kişi ise çok küçük ölçekli işletme, 11-20 kişi ise küçük ölçekli işletme, 21-250 ise orta ölçekli işletme, 251-500 kişi ise büyük ölçekli işletme, 501 ve yukarı ise, çok büyük ölçekli işletme olarak ifade edilmektedir. (Akdemir 2004, Alpugan ve diğ. 1997, Karalar 1995).

### Materyal ve Yöntem

13 maddelik ölçek 8 sosyo-demografik soru ilave edilerek bir ankete dönüştürülmüştür. Anket, 2005 yılı Mayıs-Ekim ayları arasında su ürünleri sektöründe yer alan üç farklı ölçekteki şirket çalışanlarından oluşan toplam 112 bireye uygulanmıştır.

Değerleme aşamasında Likert Ölçeği baz alınarak, ölçekte yer alan hiçbir zaman için 1, bazen için 2, sık sık için 3, düzenli olarak için ise, 4 değeri verilmiştir. İstatistiksel değerlendirmeler ise, ölçekteki soruların güvenilirliği için Cronbah Alfa yöntemi, tanımlayıcı istatistikler, Açıklayıcı Faktör Analizi, Shapiro Wilk W Testi, Kruskal-Wallis H Testi bağlamında yapılmıştır.

Cronbach Alfa Yöntemi, oluşturulan her hangi bir konudaki bir testin tüm sorularını dikkate alarak, testin genel güvenilirliğini ortaya konulmasını sağlayan bir yöntemdir. Cronbach Alfa Yöntemi ile hesaplanan katsayı 0-1 aralığında değişim gösterir. Test sonucu elde edilen değere 0-0,4 aralığında ise ölçek güvensiz, 0,4-0,6 aralığında ise ölçek düşük güvene sahip, 0,6-0,8 aralığında ise ölçek oldukça güvenilir ve 0,8-1 aralığında ise, ölçek yüksek derecede güvenilirliğe sahiptir yorumu yapılmaktadır (Özdamar 2004).

Faktör analizi, bir oluşumu etkileyen değişkenleri kovaryans ya da korelasyon matrislerinden faydalanarak daha az sayıda değişkene dönüştürmek ya da değişkenler arası ilişkilerden faydalanarak bazı yeni oluşumlar ortaya koymak için yapılan çok değişkenli bir istatistiksel analiz tekniğidir. Bu çalışmada, açıklayıcı faktör analizi kullanılması uygun görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi bir konuya yönelik değişkenlerin ölçüm değerlerinden oluşturulmuş X matrisindeki değişkenlerin ilişkilerinden faydalanarak daha az sayıda değişken (faktör) elde edilmesini sağlayan bir yöntemdir. Çözümleme için, verilerin ölçüm biçimi, değişim aralıkları ve varyansları farklı ise, Korelasyon matrisi (R), veriler homojen ise kovaryans matrisi ile çözümleme yapılması tercih edilir. Likert Ölçeği'ne (yaklaşık aralıklı, aralıklı ölçek) göre değerlendirme yapılmış olan bu çalışmada korelasyon matrisinden faydalanılmıştır. Faktörlerin belirlenmesi (factor extraction) için ise, yaygın olarak kullanılan yöntemler arasında yer alan ana bileşenler analizi; yanı sıra Varimax faktör döndürme yöntemi tercih edilmiştir (Harman 1976, Özdamar 2002).

Shapiro Wilk W Testi, bir serideki değerlerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemeye yarayan güçlü bir testtir. Veri setine çeşitli testler uygulamadan önce Shapiro Wilk W Testinin yapılması ve ona göre teste karar verilmesi rasyonel bir yoldur. Kruskal-Wallis H Testi ise, tek yönlü varyans analizinin varsayımlarının geçerli olmadığı durumlarda onun alternatifini olarak uygulanan parametrik olmayan bir varyans analizi testidir (Sokal ve Rohlf 1981, Özdamar 2004).

### Bulgular

Aşağıda yer alan, birinci bölüme yönelik bulgular sosyo-demografik sorular ve ölçekle ilgili tanımlayıcı istatistiklere aittir:

Ölçeğin güvenilirlik katsayısı  $\alpha = 0,8637$  ( $\alpha_{düzeltilmiş} = 0,8634$ ) olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Bundan sonra ki ortaya konacak olan istatistiksel çıkarsamalar için ölçeğe yüksek derecede güvenilebilir.

Sosyo-demografik bulgura yönelik bazı tanımlayıcı istatistikler aşağıda yer almaktadır:

Ankete katılan 112 bireyden, 18-25 yaş arasındakiler %25, 26-33 yaş arasındakiler %31,3, 34-41 yaş arasındakiler %28,6, 42-49 yaş arasındakiler %10,7 ve 50-57 yaş arasındakiler %4,5'lik dilimde yer almaktadır (Tablo 2).

Ankete katılan 112 bireyden, %32,1'i kadın ve %67,9'u erkektir (Tablo 3).

Ankete katılan 112 bireyden, %20,5'i ilköğretim, %34,8'i lise ve dengi okul, %44,6'sı yüksek öğretim mezunudur (Tablo 4).

Ankete katılan 112 bireyden, %51,8'i evli, %48,2'si bekar (Tablo 5).

**Tablo 2.** Ankete katılan bireylerin yaş dağılımı.

Yaş	Frekans	%	Birikimli %
18-25	28	25,0	25,0
26-33	35	31,3	56,3
34-41	32	28,6	84,8
42-49	12	10,7	95,5
50-57	5	4,5	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

**Tablo 3.** Ankete katılan bireylerin cinsiyet dağılımı.

Cinsiyet	Frekans	%	Birikimli %
Kadın	36	32,1	32,1
Erkek	76	67,9	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

**Tablo 4.** Ankete katılan bireylerin eğitim durumları dağılımı.

Eğitim Durumu	Frekans	%	Birikimli %
İlk öğretim	23	20,5	20,5
Lise ve dengi okul	39	34,8	55,4
Yüksek Öğretim	50	44,6	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

**Tablo 5.** Ankete katılan bireylerin medeni durum dağılımı.

Medeni Durum	Frekans	%	Birikimli %
Evli	58	51,8	51,8
Bekar	54	48,2	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

Ankete katılan 112 bireyden, 21-250 (orta ölçekli) kişilik şirkette çalışanlar %33,9, 251-500 (büyük ölçekli) kişilik şirkette çalışanlar %42'lük dilimde ve 501 ve üstü (çok büyük ölçekli) %24,1'lik dilimde yer almaktadır (Tablo 6).

**Tablo 6.** Ankete katılan bireylerin çalıştıkları işletmedeki personel sayısı dağılımı.

Personel Sayısı	Frekans	%	Birikimli %
21-250	38	33,9	33,9
251-500	47	42,0	75,9
501 ve +	27	24,1	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

Ankete katılan 112 bireyden, 1-5 yıl çalışanlar %48,2, 6-10 yıl çalışanlar %33,9, 11-15 yıl çalışanlar %14,3, 16 ve + (üstü) yıl çalışanlar %3,6'lık dilimde yer almaktadır (Tablo 7).

Ankete katılan 112 bireyden, iş memnuniyeti konusunda evet diyenler %90,2, hayır diyenler %9,8'lik dilimde yer almaktadır (Tablo 8).

**Tablo 7.** Ankete katılan bireylerin çalışma süresi dağılımı.

Çalışma Süresi (Yıl)	Frekans	%	Birikimli %
1-5	54	48,2	48,2
6-10	38	33,9	82,1
11-15	16	14,3	96,4
16 ve +	4	3,6	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

**Tablo 8.** Ankete katılan bireylerin iş memnuniyeti dağılımı.

İş Memnuniyeti	Frekans	%	Birikimli %
Evnet	101	90,2	90,2
Hayır	11	9,8	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

Ankete katılan 112 bireyden, 0-500 aralığında gelir düzeyine sahip olanlar %19,6, 501-650 aralığında gelir düzeyine sahip olanlar %27,7, 651-750 aralığında gelir düzeyine sahip olanlar %9,8, 751 ve + (üstü) aralığında gelir düzeyine sahip olanlar %42,9'lük dilimde yer almaktadırlar (Tablo 9).

**Tablo 9.** Ankete katılan bireylerin gelir düzeyi dağılımı.

Gelir Düzeyi	Frekans	%	Birikimli %
0-500	22	19,6	19,6
501-650	31	27,7	47,3
651-750	11	9,8	57,1
751 ve +	48	42,9	100,0
<b>Toplam</b>	<b>112</b>	<b>100,0</b>	

Tablo 10'da ölçekte yer alan maddelere yönelik olarak n sayıları ve tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır. Tablo 11'de ise, ölçek maddelerinin her biri için boş, hiçbir zaman, bazen, sık sık, düzenli olarak seçeneklerine yönelik olarak n'ler ve içsel yüzde dağılımları yer almaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde ölçeğe ait olarak faktör analizi, Shapiro-Wilk Testi ve Kruskal-Wallis H Testi bağlamında elde edilen bulgular yer almaktadır:

Ölçekte yer alan on üç madde kapsamında 112 denek için açıklayıcı faktör analizi metodlarından temel bileşenler (principal components) metodu uygulanmıştır. Değişkenlerin homojen bir yapıda ele alınması için varimax rotasyonu yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 3 faktör belirlenmiştir. Ancak, 3 faktör alındığında toplam varyansın %55,255 ve 4 faktör için ise, %62,763'ünü açıkladığı görülmüştür. Teorik istatistikçilere göre sağlıklı bir faktör analizi için toplam varyansın minimum %67 oranında açıklanması gerektiği savunulmaktadır. Bu nedenle, her ne kadar 4 ve 5. faktörlerin değerleri 1'den küçük olsa da 5 faktörle çalışmanın uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 10. Ölçeğe yönelik tanımlayıcı istatistikler.

Değişkenler	n	$\bar{x} \pm S_{\bar{x}}$
11. Her günü yaşamaya değer bulurum	110	3,0625±0,0872
6.Çalışmalarımı geleceği düşünerek yaparım	106	2,9732±0,1042
1.İyimser bir yapıya sahibim	111	2,9554±0,0826
8.Benim için önemli olan şeylerin farkındayım	105	2,9554±0,1072
2.Kendime önem veririm	110	2,9196±0,0880
5.Kuvvetli ve zayıf taraflarımı bilirim	106	2,9196±0,1024
7.Geleceğe iyimser ve umutlu bakarım	110	2,9107±0,0945
13.İçinde bulunduğum çevreyi yaşamaya değer bulurum	107	2,8214±0,0992
10.Hedeflerime akılcı yaklaşırım	106	2,8125±0,1019
12. Başarımla övünürüm.	112	2,7321±0,0990
3.Genellikle mutluyumdur	108	2,6339±0,0941
4.Kişiliğimdeki pozitif gelişimin farkındayım	105	2,6339±0,1030
9.Yaptığım işe ve eğlenceme yeterli zaman ayırırım	106	2,5714±0,0996

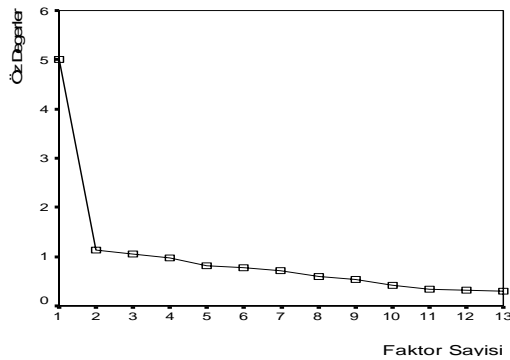
Tablo 11. Ölçeğe yönelik likert ölçeği bazında n ve yüzdeler.

Sorular	Boş		Hiçbir Zaman		Bazen		Sık Sık		Düzenli Olarak	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1.İyimser bir yapıya sahibim	1	0,9	1	0,9	36	32,1	38	33,9	36	32,1
2.Kendime önem veririm	2	1,8	2	1,8	35	31,3	37	33	36	32,1
3.Genellikle mutluyumdur	4	3,6	3	2,7	50	44,8	28	25	27	24,1
4.Kişiliğimdeki pozitif gelişimin farkındayım	7	6,3	5	4,5	37	33	36	32,1	27	24,1
5.Kuvvetli ve zayıf taraflarımı bilirim	6	5,4	1	0,9	31	27,7	32	28,6	42	37,5
6.Çalışmalarımı geleceği düşünerek yaparım	6	5,4	2	1,8	27	24,1	31	27,7	46	41,1
7.Geleceğe iyimser ve umutlu bakarım	2	1,8	6	5,4	31	27,7	34	30,4	39	34,8
8.Benim için önemli olan şeylerin farkındayım	7	6,3	4	3,6	20	17,9	37	33	44	39,3
9.Yaptığım işe ve eğlenceme yeterli zaman ayırırım	6	5,4	6	5,4	42	37,5	34	30,4	24	21,4
10.Hedeflerime akılcı yaklaşırım	6	5,4	4	3,6	29	25,9	39	34,8	34	30,4
11. Her günü yaşamaya değer bulurum	2	1,8	2	1,8	26	23,2	39	34,8	43	38,4
12. Başarımla övünürüm.	--	--	15	13,4	35	31,3	27	24,1	35	31,3
13.İçinde bulunduğum çevreyi yaşamaya değer bulurum	5	4,5	3	2,7	34	30,4	35	31,3	35	31,3

Tablo 12. Toplam varyansla ilgili açıklama.

Bileşen	Toplam	İlk Özdeğerler		Faktörlerin Açıkladığı Varyans Değerleri		
		Varyans Yüzdeleri	Birikimli Varyans Yüzdeleri	Toplam	Varyans Yüzdeleri	Birikimli Varyans Yüzdeleri
1	5,002	38,475	38,475	2,491	19,165	19,165
2	1,133	8,715	47,189	1,890	14,538	33,702
3	1,049	8,066	55,255	1,711	13,160	46,863
4	,976	7,507	62,763	1,640	12,619	59,481
5	,811	6,238	69,001	1,238	9,519	69,001

Şekil 1'de ise, öz değerlerin nisbi değerleri yer almaktadır. Şekil 1'de görüldüğü gibi beş faktör belirlenmiştir. Ancak, grafik incelendiğinde 3. faktörden itibaren grafiğin eğimi düz bir yapıya doğru yönelmiştir. 5. faktörden itibaren ise, eğim seviyesi daha da azalan bir yapıya dönüşmüştür.



Şekil 1. Öz değerlerin nisbi değerleri.

Tablo 13'de görüldüğü gibi faktör analizi sonucuna göre 1. faktörü açıklayan değişkenler "genellikle mutluyumdur, kişiliğimdeki pozitif gelişimin farkındayım, iyimser bir yapıya sahibim, geleceğe iyimser ve umutlu bakarım" maddeleri, 2. faktörü açıklayan değişkenler içinde "bulduğum çevreyi yaşamaya değer bulurum, benim için önemli olan şeylerin farkındayım" maddeleri, 3. faktörü açıklayan değişkenler "başarımla övünürüm, her günü yaşamaya değer bulurum, kuvvetli ve zayıf taraflarımı bilirim maddeleri", 4. faktörü açıklayan değişkenler "yaptığım işe ve eğlenceme yeterli zaman ayırırım, hedeflerime akılcı yaklaşırım" maddeleri, 5. faktörü açıklayan değişkenler "kendime önem veririm, çalışmalarımı geleceği düşünerek yaparım" maddeleridir.

Bu çalışmada, çalışan personel sayısına göre yapılan sınıflama bağlamında, Türkiye'de Su Ürünleri sektöründe, gerek iç ve gerekse dış piyasada alanlarında etkin olarak hizmet eden üç önemli şirket değerlendirme kapsamına alınmıştır. Sözü edilen şirketler istihdam ettikleri personel sayısına göre çok büyük ölçekli işletme, büyük ölçekli ve orta

ölçekli sınıfta yer almaktadır. Bu üç şirketten, ankete cevap veren kişi sayısı; orta ölçekli şirket için 38, büyük ölçeğe sahip şirket için 47 ve çok büyük ölçekli şirket için 27'dir (Tablo 6).

Çalışmanın bu bölümünde, faktör skorlarının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için Shapiro-Wilk Testi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda beş faktör için de 0,05 önem seviyesinde normal dağılıma uygunluğunun bulunmadığı saptanmıştır (Tablo 14). Bu nedenle yapılacak karşılaştırmalar için bağımsız gruplar bağlamında parametrik olmayan test uygulanması uygun görülmüştür.

Faktör analizi sonucunda elde edilen beş faktörün skor değerlerinden faydalanılarak orta ölçekli, büyük ölçekli ve çok büyük ölçekli işletme bazında, kendini gerçekleştirme bağlamında, tek yönlü parametrik olmayan varyans analizi Kruskal-Wallis H Testi uygulaması yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre beş faktör için de 0,05 önem seviyesinde fark bulunmadığı saptanmıştır (Tablo 15).

Tablo 13. Rotasyonlu (Döndürülmüş) bileşen matrisi sonuçları.

Ana Maddeler	Bileşen				
	1.Faktör	2.Faktör	3.Faktör	4.Faktör	5.Faktör
Genellik	<b>0,814</b>	,132	,069	,042	,247
Kişiliği	<b>0,781</b>	,010	,100	,355	,007
İyimser	<b>0,586</b>	,380	,276	,263	,078
Geleceğe	<b>0,531</b>	,263	,305	,133	,039
İçinde	,082	<b>0,791</b>	,058	,132	,245
Benim	,409	<b>0,690</b>	,011	,344	,064
Başarımla	,188	,148	<b>0,746</b>	,058	,254
Hergün yaş.	,092	,482	<b>0,667</b>	,026	,168
Kuvvetli	,311	,425	<b>0,435</b>	,356	,166
Yaptığım	,051	,188	,026	<b>0,789</b>	,233
Hedefler	,306	,168	,479	<b>0,647</b>	,034
Kendine	,109	,197	,194	,132	<b>0,845</b>
Çalışmal	,414	,145	,257	,318	<b>0,463</b>

Tablo 14. 5 faktörün skor değerleri için normal dağılıma uygunluk testi.

Faktör	Shapiro-Wilk Testi		
	İstatistik	df	P
I	0,915	112	0,000
II	0,871	112	0,000
III	0,877	112	0,000
IV	0,871	112	0,000
V	0,954	112	0,001

Tablo 15. Kruskal Wallis varyans analizi.

	Faktör I	Faktör II	Faktör III	Faktör IV	Faktör V
Ki-Kare	0,615	1,488	1,428	0,785	0,654
df	2	2	2	2	2
P	0,735	0,475	0,490	0,675	0,721

## Tartışma ve Sonuç

13 maddeye ilişkin ortalamalar çok yakın değer almış olmakla birlikte en büyük ortalamaya sahip ilk 5 madde sırasıyla "her günü yaşamaya değer bulurum, çalışmalarımı geleceği düşünerek yaparım, iyimser bir yapıya sahibim, benim için

önemli olan şeylerin farkındayım, kendime önem veririm" maddeleridir (Tablo 10). Bu beş maddenin orta ve ortaya yakın ( $2,5 < \bar{x} < 3,25$ ) düzeyde ortalama değer almış olması, Türkiye'deki çalışma koşulları göze alındığında kendini gerçekleştirme bağlamında bireylerin bilinç düzeyinin ideale

yönelen bir seviyede ( $\bar{x}_{Max} \pm S_{\bar{x}} = 3,0625 \pm 0,0872$ ) olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ankete katılan bireylerden büyük çoğunluğu olan % 84,8'inin 42 yaş altı grupta yer alması iş ve sosyal yaşamda yüksek amaçların gerçekleştirilmesi yönünde, kendini gerçekleştirme bağlamında dinamik bir artış olarak da ifade edilebilir (Tablo 2). Genç yaşta olmanın verdiği dinamiklikle her günü yaşamaya değer bulan, çalışmalarını geleceği düşünerek yapan, iyimser bir yapıya sahip olan, kendi için önemli şeylerin farkında olan ve kendine önem veren bir birey doğal olarak çalıştığı kurumda yaratıcılığını ön plana çıkaracak ve geliştirecektir. Bireylerin iş konusunda yaratıcılıklarını ortaya çıkarmaları motivasyonlarının yüksek düzeyde olması ve doğal olarak verimliliklerinin de maksimize olmasına ve birey amaçları ile örgüt amaçlarının örtüşmesine yol açacaktır. Bireysel verimliliğin maksimizasyonu ve birey ile örgütün amaçlarının örtüşmesi ise, örgütsel performansın en büyüklüklenmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda, Türkiye'de su ürünleri sektörünün önde gelen üç şirket çalışanlarının kendini gerçekleştirme bağlamında orta düzeyde pozitif bir yönelim içinde oldukları sonucuna varılmıştır.

Ortalaması en düşük son beş madde içinde ise, ortalaması küçükten büyüğe doğru sıralandığında "yaptığım işe ve eğlence yeterli zaman ayırırım, kişiliğimdeki pozitif gelişimin farkındayım, genellikle mutluymumdur, başarımla övünürüm, hedeflerime akılcı yaklaşırım" maddeleri yer almaktadır (Tablo 10). Türkiye şartları baz alındığında çalışma yaşamının yoğunluğu ve ekonomik olanakların yeterli düzeyde olmayışı sonucu iş-eğlence dengesinin ideal ölçülerde kurulmadığı doğal bir gerçektir (Tablo 9 incelendiğinde ankete katılan bireylerin %57,9'unun aylık gelir düzeyinin 751 YTL'den daha düşük seviyede yer aldığı görülmektedir). Genellikle yoğun çalışma yaşamı içinde bulunan bireylerin kişiliklerini sürekli tahlil etmedikleri görülmektedir. İş-eğlence dengesi ihtiyaç duyulan düzeyde sağlanamadığında ve kişisel gelişimin pozitif yönde olup-olmadığı fark edilmediğinde genel olarak mutlu olmak gibi alışkanlığın olmayacağı sonucuna ulaşılabılır. Diğer taraftan, bireyler başarılarıyla övünmekten ziyade diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından takdir edilmeyi daha çok arzulamaktadırlar. Bu nedenle bu madde ortalamasının düşük çıkmasını doğal olarak karşılamak gerekmektedir. Bireysel hedeflerin gerçekleşmesinde akılcı olmak maddesi ise, diğer dört maddeye göre daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu da, bireylerin bireysel hedeflerine orta düzeyde rasyonel bir bakış açısına sahip olduklarını göstermektedir.

Her ne kadar yukarıda sözü edilen 5 madde en düşük ortalamaya sahip olsalar da en düşük ortalamaya sahip "yaptığım işe ve eğlence yeterli zaman ayırırım" ( $2,5714 \pm 0,0996$ ) maddesi ile en büyük ortalamaya sahip "her günü yaşamaya değer bulurum" ( $3,0625 \pm 0,0872$ ) maddesi

arasında bile önemli bir farklılık bulunmadığı da açıktır. Bu nedenle tüm maddelere makro bazda bakıldığında kendini gerçekleştirme bağlamında orta-iyi düzeyde pozitif bir durumun varlığının aşikar olduğu görülmektedir. Bu durumu, sosyo-demografik sorularda yer alan işten memnuniyet düzeyinin %90,2 gibi yüksek düzeyde çıkması da zaten desteklemektedir (Tablo 8).

Tablo 11 incelendiğinde, en fazla boş bırakılan maddelerin "kişiliğimdeki pozitif gelişimin farkındayım (%6,3)" ve benim için önemli olan şeylerin farkındayım (%6,3)" maddeleri, "hiçbir zaman" seçeneğinin en fazla işaretli olduğu maddenin "başarımla övünürüm (%13,4)" maddesi, bazen seçeneğinin en büyük değer alan 2 maddesinin "genellikle mutluyumdur (%44,8)" ve "yaptığım işe ve eğlenceme yeterli zaman ayırırım (%37,5)" maddelerinin düşük ortalamaya sahip oldukları; "sık sık" seçeneğinin genellikle yakın değerler almakla birlikte en büyük değer alan iki maddesinin "hedeflerime akılcı yaklaşım (%34,8)" ve "her günü yaşamaya değer bulurum (%34,8)" maddelerinin orta büyüklükte ortalamaya sahip olduklarının, "düzenli olarak" seçeneğinin en büyük değer alan maddesinin ise, "çalışmalarımı geleceği düşünerek yaparım (%41,1)" maddesi olduğu ve büyük ortalama değerine sahip olduğu görülmektedir.

Faktör analizi sonucunda, elde edilen beş faktör temel alınarak yapılan Kruskal Wallis Varyans Testi'ne göre, kendini gerçekleştirmeye yönelik olarak işletmelerin ölçekleri bağlamında bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle, işletmelerinde istihdam edilen personel sayısı "21-250, 251-500, 501 ve üstü" için kendini gerçekleştirme yönünde ortaya konulan tanımlayıcı istatistikler ve yapılan genel yorumlar da işletmelere göre farklılık göstermemektedir.

Sonuç olarak, yukarıdaki bulgu ve açıklamalar ışığında "Su Ürünleri Sektöründe orta, büyük ve çok büyük ölçekli işletmelerde istihdam edilen bireylerin kendini gerçekleştirme bağlamında orta seviyede, ancak pozitif bir yönelim içinde buldukları" yorumu yapılabilecektir.

## Kaynakça

- Akdemir, A., (2004): Fundamental Knowledge of Business (in Turkish), Çanakkale, s.125-127.
- Alpugan, O., Demir, M. Hulusi, Oktav, M., Üner, N. (1997): Business Economics and Management (in Turkish), Beta Yay. No:538, İşl.Eko. Dz.:53, İstanbul, 55-58.
- Barutçugil, İ., (2002): Performance Management (in Turkish), Kariyer Yay. No: 23, Yönetim Dizisi: 6, 2. Baskı, İstanbul, s.39-64.
- Barutçugil, İ., (2004): Strategical Human Resource Management (in Turkish), Kariyer Yay., Yay No: 59, Yönetim Dizisi: 15, İstanbul, s.375,386.
- Dönmezer, İ., (2004): Developmental and Educational Psychology (in Turkish), E.Ü. Basımevi, İzmir, s.125-126.
- Eren, E., (1993a): Management and Organization (in Turkish), Beta Yay. No: 401, İşletme Ekonomisi Dz. :33, ISBN: 975-486-300-8, 2. Bası, İstanbul, 315-317.
- Eren, E., (1993b): Psychology of Management (in Turkish), Beta Yay. No:402, İşletme Ekonomi Dz.:34, 27-30.
- Harman, H.H., (1976): Modern Factor Anaysis, The University Chicago Press, New York.
- Karalar, R., (1995): Business (in Turkish), Etam A.Ş. Matbaa Tesisleri, Eskişehir, s.131-133.
- Koçel, T., (2003): Business Management (in Turkish), BetaYay. No: 1382, İşletme Ekonomi Dizisi: 120, Genişletilmiş 9. Bası, İstanbul, s.507-509.
- Özdamar, K., (2002): Statistical Data Analysis with Package Programs: II (Multivariate Analysis) (in Turkish) , Kaan Kitabevi, 4. Bası, Eskişehir, s.235-276.
- Özdamar, K., (2004): Statistical Data Analysis with Package Programs: I (in Turkish), Kaan Kitabevi, Genişletilmiş 5. Bası, Eskişehir, s.279-340, 487-504.
- Serinkan, C., (1996): "Business Personnel/Human Resource Management" (in Turkish), Verimlilik Dergisi, MPM Yay. Sayı: 4, Ankara, s.30-31.
- Sokal, R. R. and Rohlf, F., J., (1981): Biyometry, 2nd Ed., W. H. Freeman Com., New. 429-432.
- Şimşek, M. Ş., T. Akgemci, A. Çelik, (2003): Introduction To Behavior Science and Organizational Behavior (in Turkish), Adım Yay., 3. Baskı, Konya, 21-23.
- Walker, S., K. Sechrist, N. Pender, (1987). The Health-Promoting Lifestyle Profile: Development and Psychometric Characteristics. Nursing Research, 36 (2), 76-81.