

**IPARD HİBE DESTEĞİ ALAN GİRİŞİMCİLER AÇISINDAN
ANLAMLI İŞ BOYUTLARI**

R.GÜN

BAU 2022

Rabia GÜN

OCAK 2022

**IPARD HİBE DESTEĞİ ALAN GİRİŞİMCİLER AÇISINDAN
ANLAMLI İŞ BOYUTLARI**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

RABİA GÜN

**İŞLETME ANABİLİM DALINDA YÜKSEK LİSANS
DERECESİ İÇİN GEREKLİ
ÇALIŞMALAR YERİNE GETİRİLMİŞTİR**

OCAK 2022



BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

25/01/2022

YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Program Adı:	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
Öğrencinin Adı Soyadı:	RABİA GÜN
Tezin Adı:	IPARD HİBE DESTEĞİ ALAN GİRİŞİMCİLER AÇISINDAN ANLAMLI İŞ BOYUTLARI
Tez Savunma Tarihi:	25.01.2022

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ahmet ÖNCÜ
Enstitü Müdürü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı:	Dr. Öğr. Üyesi Onur ÜNLÜ	
2. Üye :	Prof. Dr. Senay Yürür KARSLIOĞLU	
3. Üye :	Prof. Dr. Erdoğan KOÇ	



Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad, Soyad: Rabia Gün

İmza:

ÖZET

IPARD HİBE DESTEĞİ ALAN GİRİŞİMCİLER AÇISINDAN ANLAMLI İŞ BOYUTLARI

Gün, Rabia

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr.Üyesi Onur ÜNLÜ

Ocak 2022, 100

Bu tez çalışmasında; Bir işi belirli bir sektörde anlamlı kılan faktörler incelenmek istenmiştir. Araştırma nitel yöntemle tasarlanmış, IPARD-TKDK'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe alan 14 yatırımcı ile yarı yapılandırılmış mülakat çalışması yürütülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, IPARD-TKDK'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe alan yatırımcıların işe yükledikleri anlam, anlamlı iş boyutlarıyla uyum göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Anlamlı iş, Psikolojik iyi oluş, İnsan kaynakları yönetimi, Tarım ve hayvancılık, IPARD-TKDK

ABSTRACT

FOR ENTREPRENEURS RECEIVED IPARD GRANT SUPPORT MEANINGFUL JOB DIMENSIONS

Gün, Rabia

Master of Human Resources Management
Supervisor : Dr. Öğr. Üyesi Onur ÜNLÜ

Jan 2022, 100

In this thesis study; It is aimed to examine the factors that make a job meaningful in a particular sector. The research was designed with a qualitative method and semi-structured interviews were conducted with 14 investors who received grants from IPARD-TKDK in the Agriculture and Livestock sector. According to the findings, the meaning attributed to the grant and the work by the investors who received grants from IPARD-TKDK in the Agriculture and Livestock sector is in harmony with the Meaningful Work dimensions.

Keywords: Meaningful work, Psychological well-being, Human resource management, Agriculture and livestock, IPARD-TKDK



Anneme ve babama

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez yazım sürecinde ve bu sürecin her safhasında bilgi birikimi ve desteği ile bana rehberlik eden saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Dr.Öğr.Üyesi Onur ÜNLÜ'ye gösterdiği emek ve ilgisinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmamda, araştırma sektörümü seçmeme ilham olan, her daim bana yol gösteren, tüm bilgi ve birikimlerini benimle paylaşarak destek veren sevgili Ragıp Akın'a ve tez çalışmamda katkısı olan tüm katılımcılara teşekkür ederim.

Hayatım boyunca her daim yanımda olan ve beni destekleyen sevgili annem Fatma GÜN ve sevgili babam Tevfik GÜN'e teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Rabia GÜN
Bursa, 2022

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İTHAF	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLOLAR LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
Bölüm 1 Giriş.....	1
Bölüm 2 Literatür Taraması	4
2.1 Anlamli İş.....	4
2.1.1 Anlam Kavramı.	4
2.1.2 Anlamın Boyutları.	6
2.1.3 Anlamli İş Kavramı.	7
2.1.4 Anlamli İşin Önemi.	11
2.1.5 Anlamli İşin Boyutları.	16
2.1.5.1 İçsel Benliğini Geliştirmek.	21
2.1.5.2 Diğerleri ile Bir Olmak.	21
2.1.5.3 Tam Potansiyel Göstermek.	22
2.1.5.4 Başkaları İçin Hizmet Etmek.	23
2.1.5.5 İlham.....	23
2.1.5.6 Gerilim Dengesi (Olmak/Yapmak, Ben/Diğerleri).	24
2.1.5.7 Gerçeklik.	25
2.2. Tkdk - İpard Hibe-Destek Programları	25
2.2.1 Kırsal Kalkınma Kavramı.	25
2.2.2 Türkiye’de Kırsal Kalkınmaya İlişkin Destekleme Programları.	26
2.2.3 İpard.....	28
2.2.3.1 İpard Programının Kapsamı.	29
2.2.3.2 İpard Programının Genel Ve Spesifik Hedefleri.	31
2.2.3.2.1 Tarımsal İşletmelerin Fiziki Varlıklarına Yönelik Yatırımlar.	32

2.2.3.2.2 Tarım ve Balıkçılık Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması ile İlgili Fiziki Varlıklara Yönelik Yatırımlar.	32
2.2.3.2.3 Tarım-Çevre İklim ve Organik Tarım Tedbiri.	34
2.2.3.2.4 Leader Yaklaşımı Yerel Kalkınma Stratejilerinin Uygulanması.	34
2.2.3.2.5 Çiftlik Faaliyetlerinin Çeşitlendirilmesi Ve İş Geliştirme	35
Bölüm 3 Veri Ve Yöntem	37
3.1 Araştırma Konusu Ve Amacı	37
3.2 Araştırmanın Yöntemi.....	37
3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	39
3.4 Veri Toplama Araçları	40
3.5 Veri Toplama Süreci ve Analiz.....	41
3.6 Araştırmanın Güvenirliliği	42
3.7 Araştırmacının Geçerliliği.....	42
3.8 Araştırmanın Sınırlılıkları	42
Bölüm 4 Araştırmanın Bulguları.....	43
4.1 Betimsel Analiz Bulguları.....	43
4.2 Kategorik Analiz Bulguları	46
4.2.1 Mülakat Verilerine Yönelik Genel Değerlendirme.	51
4.2.2 İpard-Tkdk Hibeleri Neticesinde Kırsalda Yapılan Yatırımlara İlişkin İşleri, Tarım ve Hayvancılık Sektöründe Anlamli Kılan Faktörler.....	53
4.2.2.1 İş İle Benlik Arasında Algılanan Otantik Bağ.	54
4.2.2.2 İş İle Benliğin Ötesinde Daha Üstün Bir Yaşam Amacı.....	58
4.2.2.3 İşte Davranışsal Bağlılık ve Aidiyet.	62
4.2.2.4 İş Tatmini ve İçsel Motivasyon.....	63
4.2.2.5 İş Hayatında Farkındalık ve Mesleki Otonomi.	65
4.2.2.6 İş –Özel Hayat Dengesi ve Mutluluk.	68
4.2.3 İpard-Tkdk’ dan Hibe Desteği Alan Yatırımcıların Anlamli İş Boyutları Altında Değerlendirilmesi.	70
4.2.3.1 İçsel Benliğini Geliştirmek	70
4.2.3.2 Diğerleri ile Bir Olmak.	71
4.2.3.3 Tam Potansiyel Göstermek.	71
4.2.3.4 Başkaları İçin Hizmet Etmek.	72

4.2.3.5 İlham.....	72
4.2.3.6 Gerilim Dengesi.	73
4.2.3.7 Gerçeklik.	73
Bölüm 5 Tartışma Ve Sonuç	75
KAYNAKÇA.....	81
EKLER.....	85
A1: Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soruları.....	86



TABLÖLAR LİSTESİ

TABLÖLAR

Tablo 1 Demografik Özellikler	40
Tablo 2 Ana Temalar ve Alt Boyutları	48



ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİLLER

Şekil 1 Anlamalı İş Boyutları	20
Şekil 2 IPARD Gerçekleşmeleri	28
Şekil 3 Genel Seçim Kriterleri	31



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ÇED	Çevresel Etki Değerlendirme
IPA	Instrument for Pre-Accession Assistance
IPARD	Kırsal Kalkınma İçin Yatırım Öncesi Mali Aracı
KB	Kalkınma Bakanlığı
KKYDP	Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı
TKDK	Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu



Bölüm 1

Giriş

Hayattaki anlam arayışına ilişkin mevcut yaşamlarımızdaki duygu, düşünce ve olayların gelecekteki sonuçlarla olan bağlantılarından anlam çıkarmak, nesnel hedeflerle öznel tatmin duygusu yaşamak anlam arayışında bir amaca sahip olma ihtiyacını göstermektedir. İnsanın anlam arayışında belirli eylem yollarını haklı çıkarabilecek değerlerle, fark yaratabileceği inancı ve kişinin iyi ve değerli bir insan olduğuna inanmasının nedenleri de hayattaki anlam arayışında ihtiyaç duyduğu etmenlerdir. Greenberg'e göre insanların kendi güçlü yönlerini anlamak ve uygulamak, üretken ve anlamlı bir yaşam sürmek için temel kavramlardır. Emmons'a göre insanların yaşamları genellikle aile ve sevgi, iş, din ve çeşitli kişisel projeler dahil olmak üzere birçok kaynaktan anlam çekmektedir.

Pozitif Psikoloji kapsamında ele alınan kavramlardan biri olan 'psikolojik iyi oluşun' bireyin hayatını anlamlı görmesi olan yaşam amacına bağlı olarak, Anlamlı İş kavramı günümüzde bireyler ve örgütler için büyük önem taşımaktadır. İşinde anlam bulan çalışanlar daha çok çalışır ve daha az istifa eder. Anlamlı işe sahip bireylerin işte tatmin duyguları, çalışan bağlılığı, vatandaşlık davranışları ve dolayısıyla ürün veya hizmet kalitesine verdiği önem bir kurumu doğrudan etkileyecek önemli bir insan kaynakları konusudur. Öte yandan bir kuruluşun dünya veya toplum üzerindeki olumlu katkısı, çalışanlarının meslektaşlarına ve kuruluşa duyduğu aidiyet, bireylerin kendi güçlü yönlerinin farkında olması ve bu iş yoluyla kendini geliştirmesi ve kendi kendine bağlantı kurması ve kurum içindeki otonomisi bir işte anlam varlığından söz eden en önemli unsurlardandır.

İşte anlam varlığının eksikliği müşteri memnuniyetini ve müşteriye elde tutmayı etkilediği gibi, yüksek seviyede çalışan devir hızı, işe alım ve eğitim maliyetlerinde artış gibi zararların etkilerini de artıracak ve çalışanların işteki yaşam kalitelerini azaltacaktır.

Bu çalışmada; bir işi belirli bir sektörde anlamlı kılan faktörler, Anlamlı İş konusu altında ele alınmış olup, Bursa' daki 5 farklı ilçede IPARD-TKDK'dan

Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe alan yatırımcıların işe yükledikleri anlam faktörleri incelenmiştir. Araştırmanın birbirinin devamı niteliğinde üç amacı bulunmaktadır. İlk IPARD-TKDK'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe alan yatırımcıların işe yükledikleri anlamlar, anlamsızlıklar veya karşılaştıkları zorluklarla beraber problemlere yaklaşımları, işe hakimiyet ve işte tatmin ile diğerlerine sağladıkları katkılar, deneyimler ve tavsiyelerini incelemektir. İkinci olarak katılımcı ifadelerinde anlam faktörleri ile literatürde anlamlı iş boyutlarını belirleyen içsel benliğini geliştirmek, tam potansiyel göstermek, diğerleri ile bir olmak, başkaları için hizmet etmek, ilham, gerilim dengesi ve gerçeklik boyutları arasında uyum olup olmadığını sorgulamaktır. Son olarak ilk amaç doğrultusunda bulgular yardımıyla işe yüklenen anlamın ana temalar altında gruplandırılıp gruplandırılmayacağını tartışmaktır. Bu çerçevede nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Katılımcıların işe yüklediği anlamlar verilen cevaplara göre 6 ayrı faktörde kategorize edilmiştir.

Bu anlamda araştırmanın önemi, insan kaynakları yönetimi alanında ve anlamlı iş çerçevesinde gelişen güncel tartışmaların Bursa özelindeki hibe desteği ile tarım ve hayvancılık sektöründe işletme kuran veya işletmesini geliştirmek için hibeye başvuran girişimcileri ele almak suretiyle ilgili literatüre katkı sağlama çabası ile ortaya konulmaktadır.

Bu tez beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm Giriş olarak aktarılmakta iken, Literatür Taraması olarak paylaşılan ikinci bölümde sırasıyla 'Anlamlı İş' ve 'IPARD-TKDK Hibe-Destek Programları' 2 ana başlık altında incelenmiştir. Anlamlı İş kavramı ve önemini aktarmadan önce 'Anlam' kavramını ve boyutlarını anlamaya yönelik bilgiler aktarılmış , burada insanın hayattaki anlam arayışı genel perspektifte verilmiştir. Çünkü Anlamlı İş kavramının hayattaki anlam arayışındaki amaç, değerler, etkinlik ve kendine değer verme gibi ihtiyaçlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu araştırmada bu kaynaklardan 'İş' kaynağını ele alarak Anlamlı İş Kavramı, Anlamlı İşin Önemi ve Anlamlı İşin Boyutları 2. bölümün 1. başlığı altında aktarılmıştır. Yine 2. bölümün 2. alt başlığı altında ise bir işi belirli bir sektörde anlamlı kılan faktörleri analiz etmek sebebiyle Tarım ve Hayvancılık sektöründe Kırsal Kalkınma'yı desteklemek amacıyla AB ile Türkiye'nin ortaklaşa bir projesi olan IPARD-TKDK Hibe-Destek Programları'ndan hibe alan yatırımcıların seçilmiş

olması sebebiyle IPARD-TKDK Hibe-Destek Programları'nın kavram ve önemleri aktarılmaya gerek duyulmuştur. Bu bölümde ise Kırsal Kalkınma Kavramı, Türkiye'de Kırsal Kalkınmaya İlişkin Destekleme Programları ve IPARD-TKDK konuları kapsam ve amaçlar alt başlıklarıyla açıklanmıştır.

Bursa il sınırları içerisinde IPARD-TKDK'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe alan yatırımcıların işe yükledikleri anlamlar incelenip, katılımcıların hibe neticesinde kurmakta veya devam ettirmekte oldukları işe yükledikleri anlamların hangi kaynaklardan geldikleri, anlama ilişkin yaşanan olumlu-olumsuz deneyimler ve anlamlı işin boyutları ile uyumlu veya uyumsuz noktaları ve katılımcıların kategorize edildiği temalar, Bulgular ve Sonuç bölümünde paylaşılmıştır. Bu bulgular çerçevesinde IPARD-TKDK 'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe alınan hibeler kırsal kalkınmaya katkıda bulunduğu gibi yatırımcılar da IPARD-TKDK'ın kırsal kalkınmayı desteklemek amacıyla AB ile TKDK'nın ortak hibe-destek projesindeki amacıyla eş değerde ve farklı alt boyutlarda işe yükledikleri anlamlarla hem kendilerine hem de topluma ve kırsala katkıda bulunmuşlar ve söz konusu kurumların amacına eş değer bir faaliyet göstermişlerdir.

Bölüm 2

Literatür Taraması

2.1 Anlamlı İş

2.1.1 Anlam kavramı. Anlam, sosyal bilimcilerin son yıllarda anlama ve ölçme konusunda gerçek ilerleme kaydettiği bir durumdur. Sosyal psikologlar anlamı, yaşamlarımızın amacı, değeri ve etkisi olduğunu hissetme derecemizin bilişsel ve duygusal bir değerlendirmesi olarak tanımlar. Anlam öznel olsa da – yani farklı insanlara farklı şeyler ifade etmek – kişinin benliği ötesinde daha geniş bir üstün yaşam amacına sahip olmasıdır. Anlamlı hayatlar süren insanlar kendilerini başkalarına, çalışmaya, bir yaşam amacına ve dünyanın kendisine bağlı hissederler. Hayatın tek bir anlamı yoktur, bunun yerine hepimizin bu bağlantılar biçiminde her gün, an be an deneyimlediğimiz birçok anlam kaynağı vardır. Bireyler anlam zihniyeti dediğimiz şeyi benimsediklerinde – yani bağlantılar aradıklarında, başkalarına verdiklerinde ve kendilerini daha büyük bir amaca yönlendirdiklerinde – gelişmiş psikolojik refah, daha fazla yaratıcılık ve geliştirilmiş iş performansı dahil olmak üzere net faydalar ortaya çıkabilirler. İşlerini anlamlı bulan işçiler daha ilgili ve mevcut pozisyonlarından ayrılma olasılıkları daha düşük olur (Smith & Aaker, 2013, para. 7).

Anlamlı iş teorisini ilk gündeme getiren teorisyenler Maslow ve Frankl olarak ifade edilmektedir. Maslow bireylerin kendini gerçekleştirme ve yaşama tutunması için ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini geliştirmiştir. Maslow özellikle öz-aşkınlık çalışmaları kapsamında Frankl'ın düşüncelerini desteklemiş ve böylelikle pozitif psikolojinin yükselişi, insanlığın gelişiminin en yüksek biçimini ifade etmeye odaklanmıştır. Ayrıca insanın varoluşsal anlam arayışının sürdüğü kabul edilmiş ve hayatın her alanında anlam bulmanın ve yaratmanın insanın iyi oluşunda temel bir etmen olduğu saptanmıştır (Devivere, 2018 s. 262).

Konuyla ilgili Victor Frankl tarafından geliştirilen Varoluşçu Analiz, anlam arayışının insan motivasyonunun birincil kaynağı olduğu ilkesine dayanan ve

aşağıda da belirtilen bu üç ön koşula dayalı olarak geliştirilmiş bir felsefi, antropolojik ve kişilik kuramıdır (Frankl, 1938, para. 1):

Hür irade: İnsanlar hayatın her anında anlam bulma hürriyetine sahiptir;

Anlam İsteği: İnsan motivasyonunun en güçlü kaynağı, kişinin yaşamına anlam katma çabasıdır;

Anlam İradesi: İnsan motivasyonunun sahip olduğu en güçlü kaynak, yaşamına anlam katma çabasıdır;

Hayatın Anlamı: Şartlar ne olursa olsun hayat son nefese kadar keşfedilmesi gereken anlamlar sunar (Frankl, 1938, para. 1).

Logoterapiye göre, kişinin hayatında anlam bulmak için gerçekleştirilen bu çaba, insandaki birincil teşvik edici güçtür. Anlam sadece kişi tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği ve gerçekleştirilebileceği için hem yegane hem de özeldir; sadece o zaman, kişinin kendi anlam isteğini tatmin eden bir öneme ulaşabilir. Frankl aynı zamanda “ bir insanın ne olduğu ile ne olması gerektiği arasındaki fark” ve “ insanın kendi hayatının potansiyel anlamını gerçek kılmak konusunda sorumluluğu” fikrine dikkat çekmektedir (Frankl, 1946, para. 4).

Anlam arayışı, insan motivasyonunun en temel kaynağıdır. Kişi “Anlam”ını idrak edemezse, derin bir boşluk ve anlamsızlık duygusuna kapılır. İnsanın var olabilmesi için ihtiyaç duydukları veya anlamlandırdıkları hedeflere ulaşmaları engellendiğinde depresyon, şiddet eğilimleri, bağımlılıklar ve intihara eğilimler ortaya çıkabilir veya psikosomatik hastalıklar ya da nevrotik bozukluklar ortaya çıkabilir. Anlamın potansiyelleri, doğası gereği nesnel olsa da değişkendir ve durumdan duruma ve kişiden kişiye sürekli değişir (Frankl, 1938, para.2).

Sosyal psikoloji perspektifinden anlam; insanların deneyimlerini, insanlar, yerler, nesneler ve etraflarındaki tüm fikirlerle birleştiren şey olarak tanımlanmaktadır. Bu deneyimlerin hem bireyin kendi benliğine hem de dış dünyaya dair olduğunun da altı çizilmektedir. Bu bağlamda bilim, din ve felsefenin farklı bağlantı mekanizmaları önerdiği belirtilmekte, birey bağlantı oluşturabiliyorsa buna anlam, beklenen ilişkilerde bağlantı sağlanamadığında ise buna anlamsızlık denildiği ifade edilmektedir (Özkan, 2017, s.3).

Anlam'ın İki Türü

İlk tür; doğal anlamdır. Bu türde bireyler çalışmalarını ve bu çalışmanın sonuçlarının dünyaya olan olumlu etkisini doğrudan raporlayabilirler. İkincisi, ilişkilendirilmiş anlamdır. Burada birey, işinin anlamlı bulduğu diğer şeyleri yapmasına nasıl yardımcı olduğunun farkındadır. Örneğin; Kişi, "İşim bana çocuklarımın futbol maçını izlemem için zaman veriyor" veya "İşim nedeniyle ev alacak kadar param var" diye düşünebilir. "İşim, iş dışında anlamlı bulduğum diğer şeyleri yapmama izin veriyor" şeklinde tanımlanabilir (Raşitoğlu, -, para.13).

Anlam, bireysel açıdan kişinin kendi algılarından, sosyal açıdan ise normlardan, paylaşılan algılardan ya da ikisinden birden oluşturulmaktadır ve bir şeye anlam verme o şeyin anlamlılık içerdiğinin göstergesi kabul edilmemektedir. Bu bağlamda 'neden buradayım?' sorusunun yanıtını içeren yani bireyin varoluş amacına dair sorularını yanıtlamaya hizmet eden durum ya da hallerin anlamlılık kazandığı ifade edilmektedir. Paralel şekilde Adams (2012: 66) anlam yaratmanın bireye özgü ve oldukça öznel bir deneyim olduğunu vurgulamaktadır. Yine Frankl (1984/2016: 113) anlam arayışının yaşamdaki temel güdülerden olduğunu ve anlamın yalnızca bireyin kendisi tarafından bulunabileceğini dolayısıyla eşsiz ve özel bir yapısı olduğunu belirtmektedir (Özkan, 2017 s. 25).

Anlam konusunda bütünleşmiş ve anlam merkezli bir yaklaşımın, varoluşsal değerlerin anlaşılmasının yanı sıra tüm paydaşların insanı ve mevcudiyetini anlaması ile birey, örgüt ve toplum yararına işler yapılmasını sağladığı görülmektedir. Anlam algısının korunduğu koşullarda insanlar, her anın anlamını algılayarak, özgürlükleri ve sorumlulukları çerçevesinde kendileri ve başkaları için mümkün olan en iyiyi yaratmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla bir bireyin yaşamında anlamlı işin algılanması için öncelikle çalışanın amaç ve hedeflerinin olması ve yaşamda anlam bulma niyeti doğrultusunda tutum geliştirmesi gerekmektedir. Bu yönüyle anlamdan anlamlı işe geçiş sürecinde her iki kavramın açık bir şekilde anlaşılması önem arz etmektedir (Koçer, 2019, s.84).

2.1.2 Anlamın boyutları. Reker ve Wong' a göre (1998, 2012) kişisel anlamda üç bileşen bulunur;

1- Kişinin yaşamdaki deneyimlerini anlamlandırmakla ilgili **Bilişsel Bileşen**,

2- Değerli hedeflerin peşinde koşma ve bunlara ulaşma ile ilgili Motivasyon Bileşeni,

3- Eşlik eden memnuniyet, tatmin ve mutluluk duyguları ile amaca ulaşmakla ilgili olan Duyuşsal Bileşen.

Heintzelman ve King'in çalışmalarına göre anlam üç farklı boyuta sahiptir.Bunlar;

1- Tutarlılık

2- Amaç

3- Değer

'Tutarlılık' ve 'Amaç' kavramları zaten Reker ve Wong'un (1988) kavramsallaştırmasının bir parçasıdır ve değer kavramı üçüncü boyut olarak sonradan ortaya çıkmıştır. Onlar için amaç ve değer motivasyonel bir bileşenken, tutarlılık ise yaşamdaki anlamın bilişsel bir bileşenidir.

Anlamın 'Değer' yönü, bazen mutluluk olarak çevrilen eski Yunanca bir kelime olan Eudaimonia fikri ile yakından bağlantılıdır ancak daha kesin olarak iyi, başarılı ve sorumlu bir şekilde yaşamakla ilgilidir. Eudaimonia, son zamanlarda psikolojiye olan ilginin artmasının hedefi haline gelmiş ve özünde zahmete değer bir yaşam biçimi olarak kavramsallaştırılmıştır (Ryan, Deci,2013).

Anlamlı İş'in pozitif değerinin hedonik (zevk odaklı) olmaktan çok eudaimonik (büyüme ve amaca yönelik) olma özelliği vardır. Anlamlı işin bu kadar önemli olmasının daha somut nedeni ise, çalışanlara ve kuruluşlara sağlanan faydalarla tutarlı ilişkisidir.

2.1.3 Anlamlı iş kavramı. Anlamlı iş, birey ile iş arasındaki uyumdan kaynaklanan, varoluşsal önemde öznel bir deneyimdir ve bu öznel deneyim kişinin algıladığı varoluş nedeninden beslenmektedir. Pratt ve Ashforth (2003) anlamlı işi çalışanların yaptığı işte önemli bir amaç hissetmesi olarak tanımlamaktadır. Arnold vd. (2007) anlamlı işi, çalışmanın kişiye sağladığı dış çıktılardan daha çok, kişinin işinde veya yaptıklarında amaç bulması olarak tanımlar. Bu açıdan anlamlı iş çalışanın yaptığı işte maddiyat ve temel ihtiyaçlarını aşan bir amaç hissetmesi ve işine içsel gelişimi açısından keşfedici bir rol yüklemesi anlamına gelir. Daha derinden bakıldığında Steger vd. (2012)'e göre anlamlı iş: "Bu işi neden yapıyorum,

neden buradayım?” sorularının cevaplarını içerir ve iş-hayat amacı arasındaki uyuma işaret eder(Göçen & Terzi, 2018, s.3).

Lee (2015) anlamlı işin dört özelliğini vurgulamaktadır.

1. İş yerinde olumlu duygu deneyimi,
2. İşin kendisinden kaynaklanan anlam,
3. İşin anlamlı amacı ve hedefleri,
4. Anlamlı varoluşa doğru yaşamın bir parçası olarak iş (Göçen & Terzi, 2018, s.3).

Bowie (1998: 1083) anlamlı işi aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır;

1. Dahil olunması serbest olan,
- 2.Çalışanın özerklik ve bağımsızlığına müsaade eden,
- 3.Çalışanın rasyonel kapasitesini geliştirmeyi sağlayan,
4. Fiziksel refah için yeterli bir ücret sağlayan,
5. Çalışanların ahlaki gelişimini destekleyen,
6. Çalışanın mutluluğu nasıl elde edebileceği ile ilgili müdahaleci olmayan bir iştir(Koçer, 2019 s.87).

Araştırmacılar, 5 kuşak boyunca çalışanlarla ilgili başka bir çalışmada, anlamlı çalışmanın tanımının gruptan gruba değişmesine rağmen, 3 ifadenin tüm gruplar tarafından düzenli olarak kullanıldığını keşfetti:

1. Anlamlı çalışma özünde motive edicidir.
2. Anlamlı çalışma kalıcı ilişkiler yaratır.
- 3.Anlamlı çalışma başkalarına yardımcı olur.

Tüm bu ifadeleri anlamlı çalışmanın kısa ve öz tanımına yerleştirmek istersek, şunu söyleyebiliriz: Anlamlı bir iş, yaptığımız iş ile benliğin ötesinde, daha geniş bir üstün yaşam amacı arasında otantik bir bağlantı hissettiğimiz bir iştir(Jory Mackay, 2017, s.2).

Anlamlılık ve anlamlı iş, tanımlamalarda görüldüğü üzere doğası gereği dinamik ve öznel bir yapı göstermektedir. Anlamlı işi 21.yüzyıl bakış açısıyla ele alan Bailey vd. (2018), anlamlı işin beş paradoksunu aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

1. Bireyler, içsel ihtiyaçlarını karşılamak için kendilerini anlamlı bir iş aramaya yönelten doğuştan gelen bir güce sahiptir, ancak aynı güç onları zararlı aşırılıklara itebilir.

2. Anlamlılık, kendini gerçekleştirme ve içsel potansiyeli farketme bağlamında ortaya çıkar. Ancak çevresel kabulünün sağlanması ve gerçekleşmesi “diğerlerine” bağlıdır.

3. Anlamlılık sübjektif bir değerlendirmedir, ancak birey tarafından neyin anlamlı olarak kabul edilebileceğini şekillendiren faktörler dışsal ve nesnel olarak temellenir.

4. Anlamlılık insan yaşamında öznel olarak bulunur ve yönetimin kontrolünde değildir, ancak aynı zamanda dış çevre tarafından kabul edilebilir derecede düzenlenir.

5. Anlamlılık, bir kişinin işinin değerini algılamasıdır, ancak mekânsal, zamansal ve maddi bağlamlarla da bağlantılıdır (Koçer, 2019, s.87).

Bu tanımlardan hareketle anlamlı çalışmanın bireyin benliği ile uyumlu, kendini gerçekleştirmesine ve topluma katkı sağlamasına olanak sağlayan bir yapı olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle anlamlı çalışma, bireyin kendini bulduğu ve onunla bütünleştiği iştir. Anlamlı çalışmanın örgütün davranışları aracılığıyla çalışanların bireysel amaç ve ihtiyaçlarına hizmet ettiği de söylenebilir (Toptaş, 2016, s.7).

Bireyler çalışmalarından elde ettikleri gelirle işlerinden şu şekilde memnundurlar; Demirel (2009), iş tatmini ile ilgili olarak “çalışanın maddi faydaları ve çalışanın birlikte çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşlarıyla bir iş yaratmanın mutluluğu” ifadesini kullanmıştır. Tatmin, çalışanın işten elde edilen maddi çıktıları, çalışana sağlanan iş güvenliği, işteki neşe ve rahatlık, çalışanların üretime katılımlarından dolayı mutlulukları, işin çalışanların kapasiteleri ile olan uyum durumu, işyerinde olumlu insan ilişkileri, işyeri yönetiminin adaleti ve örgütsel tatmin verebiliyor oluşu olarak tanımlanmıştır. Bireylerin işte manevi anlamda bir kazanç sağlaması durumu içsel bir anlam yönelimi olarak görülebilir. Örneğin, yerine getirilen bir işin, sevilerek ve istenerek yapılması veya işi bireye anlamlı hale getirebilecek özerklik veya rekabet gibi tatmin edici durumlar sunduğu durumlar.

Kuchinke vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada, maddi kazançtan sonra işin tatmin edici veya ilginç bulunması durumu en önemli ikinci iş çıktısı olarak kabul edilmekte olup, sırasıyla sosyal ilişkilerin iş tarafından kurulduğu ve sürdürüldüğü tespit edilmiştir.

1. İş rolünün tanımlanması

Rol, bir kişinin iyi tanımlanmış veya üzerinde anlaşmaya varılmış bir pozisyonda veya belirli bir işleve atanmış olması beklenen davranışı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, 1930'lu ve 1940'lı yıllarda literatüründe kabul görmeye başlayan rol kavramı, sosyolojik olarak "bir toplumsal konumun hak, görev ve statüsüne atfedilen davranışsal beklentiler ve tutumlar bütünü" olarak tanımlanabilir. Rol kavramının sosyal bilimler literatürüne girmesiyle birlikte daha sonra sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanında tanımlanan rol kavramı, Katz ve Kahn tarafından bir roller sistemi olarak tanımlanmıştır. İnsanlar rol kavramını çalışmalarının merkezine koymuşlardır ve bugün hala sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanında en yaygın kullanılan rol modelini oluşturmuşlardır.

Kara (2009), bir iş rolünün tanımlanma biçimini, işi anlamının bir parçası olarak değerlendirilen, bir süre sonra çalışanın benliğinin bir parçası haline gelen ve bireyin işi algılama hali olan bir başka kavram olduğunu belirtmiştir.

2. İşin Hedeflerinin Önemi

Kuchinke vd. (2009), işin anlamı üzerinde etkisi olduğuna inanılan işten elde edilmek istenen hedefler olmasına rağmen, iş hedeflerine yapılan vurgunun, bireyin işi karşılığında iş arama düzeyini de önemli ölçüde artırdığını bildirmiştir. Ayrıca, bireyin tatmin olacağı bir amaca, yani kişisel hedef ve değerlere uygun hizmet etmenin çalışanlar için işin anlamını arttırmakta olduğunu da eklemiştir. Buradan anlaşılmaktadır ki; Amacın önemi arttıkça işin önemi ve anlamı da orantılı olarak şekillenir. Bu nedenle bir işin amacının önceden belirlenmiş, açık ve anlaşılır olması ve çalışanı memnun etmesi çok önemlidir çünkü bu işi diğer işlerden ayıran ve çalışanları çalışmaya teşvik eden amaçtır.

Rosso ve arkadaşları (2010), iş anlamının kaynağı dört başlıktan oluşan bir yapı önermiştir;

1. Birey: Bireyin geleceğe yönelik planları, iş algısı, kişisel amaçları ve sahip olduğu değerler gibi değişkenler, çalışmayı anlamlandırma kaynaklarıdır. Bu bağlamda, Rosso vd. (2010), kişisel özelliklerin işin anlamı üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğunu iddia etmektedir.

2. Diğerleri: Kara (2016), bireyin çevresindeki ve örgüt içindeki kişilerin, çalışanların işlerini anlamaları üzerinde bir başka etki kaynağı olduğunu

belirtmektedir. Bu konuda Rosso vd. (2010) liderin ve örgütün diğer üyelerinin işe karşı tutumunun ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

3. İş ortamı ve konteksti: Rosso vd. (2010) işin anlamının kaynağının işle ilgili görevlerin düzenlenme şekli, organizasyonun misyonu, iş dışındaki konular ve maddi koşullar ve kültür olduğunu açıklamıştır.

4. Manevi yaşam: İşin anlam verme biçiminin insanların inançları ile tutarlı olması beklenir ve bu inançların, çalışmanın hedeflere ulaşabileceğine inanılarak işe anlam kazandırdığı, çalışanın zihinsel veya ruhsal yaşamına dayalı olarak daha büyük hedeflere ulaşılacağı sonucuna varılır (Vural, 2018 s.36).

Anlam, bireyin iç dünyası ile işyerinin dış bağlamı arasındaki ilişkiyi ifade eder. Anlam arayışında olan insanların deneyimlerini üç temel soru etrafında organize ettikleri düşünülmektedir.

-Nereye aitim ?

-Başkalarıyla nasıl bağlantı ve ilişkiler kurarım?

-Benim değerim nedir ve başkalarına nasıl bir katkısı olur (Karadeniz, 2019, s.25)

İşin anlamını inceleyen araştırmacılar, bireysel tutumlardan örgütsel değerlere, zihinsel bağlantılara ve daha fazlasına kadar, anlam ve önem algılarını etkileyen çeşitli faktörlere bakarlar. Rosso vd. (2010) işteki anlamın dört ana kaynağından bahsetmiştir: Benlik, diğer insanlar (sosyal ağ), bağlam (çalışma ortamı) ve manevi yaşam. Ayrıca işe anlam veren mekanizmaları da ortaya çıkarırlar, bunlar : özgünlük, öz yeterlilik, öz saygı, amaç, aidiyet, aşkınlık, kültürel ve kültürlerarası duyarlılıktır. Bu model, bireyler ve gruplar arasındaki karşılıklı dinamizmin önemini vurgular. Çalışmanın anlamı ile bireyler kendileri ve örgüt için çalışırlar ve bu çalışmanın sonuçları hem kendini hem de örgütü geliştirir (Karadeniz, 2019 s.25).

2.1.4 Anlamli işin önemi. İnsan canlısının çalışma yaşamında yeni “iş gücü kaynağı” olduğu görüşünün kabul almasıyla beraber ‘*çalışan psikolojisi*’ kavramı önem kazanmaktadır. Çalışanın işinden duyduğu anlam, tatmin, tükenmişlik gibi insan psikolojisi kaynaklı etkenler çalışanın yaşam kalitesini de belirleyen faktörlerdendir. Kişi, işi ve kendi arasında bir anlam bağı kurduğunda, sahip olduğu varoluşsal amaç açısından kişinin işi ve kendisi arasında bir uyum sürecine girdiği

söylenbilir. Bu ilişkilendirme süreci insanın kendini daha fazla keşfetmesi açısından önemli roller oynamaktadır (Sarvan, 2021, s.1).

Ünal'a (2019) göre bireyin amaç, değerler ve meşrulaştırma, yeterlilik, öz-değer (benlik saygısı, aidiyet vb.) ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir; bunların işte doyurulma derecesi uyumu ortaya koymaktadır ve dolayısıyla uyum arttıkça kişi yaptığı işte daha fazla anlam bulabilmektedir (Göçen & Terzi, 2018, s.4). Anlamli İş, bireylere üretmeleri için ilham verir, bireylerin tam potansiyellerine ulaşmalarına yardımcı olur ve onların büyümelerini ve hayata anlamli bir şekilde katkıda bulunarak başkalarına hizmet etmelerini sağlar. İşte anlam duygusu kişinin işinin sonuçlarını merak etme, kendini ve işinin doğasını keşfetme, yaptıklarında benlik ötesi ile bağlantı kurma ve yaptıkları ile benlik olgusunu anlamlandırma üzerine kuruludur. Lips-Wiersma ve Wright (2012) iş bağlamında anlam duygusunun altında aslında insanın gelişme ve büyüme ihtiyacı olabileceğini vurgulamıştır (Göçen & Terzi, 2018, s.4).

Anlamli iş kavramı, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisine dayanmaktadır. Maslow, insan ihtiyaçlarını hiyerarşik şekilde temsil eden bir piramit geliştirmiştir. Anlamli bir iş isteme hedefi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan, kendini gerçekleştiren bir ihtiyaç olarak kabul edilir. Aslında bu ihtiyaç bireylerin işin anlamını sorgulamasına neden olmaktadır. Treadgold (1996, 37) benzer şekilde, anlamli işler yapan insanların, yaptıklarını duyurmaya çalışmak yerine kendi başarıları için çaba göstereceklerini savunur (Toptaş,2016 s.3).

Anlamli bir işten bahsedebilmek için insanların işten beklentilerinin farkında olmak gerekir. Sanayileşme çağının ilk yıllarında, bireylerin temel beklentisinin finansal kar elde etmek olduğu ve bu işin çok az içsel motivasyona sahip olduğu ileri sürülmüştür ancak modern insan paradan çok özdenetim, kişisel seçim ve özgürlük ister. Bu nedenle başarı, tanınma ve sıkı çalışmaya olan ilgi her geçen gün artmaktadır. Başka bir deyişle, insanlar bugün işin değerine ve anlamına dışsal ödüllerden daha fazla değer veriyor; Nitekim çalışanlar zamanlarının çoğunu bir çalışma ortamında geçirdiklerinde zengin deneyimlere sahip olacakları işlere ihtiyaç duyarlar. Ayrıca, genç çalışanlar işverenlerinden geçmişe göre daha fazla anlamli iş beklemektedirler (Toptaş, 2016 , s.3).

Anlamalı iş kavramına ilişkin ilk çalışmanın Morse ve Weiss (1955) tarafından yapıldığını görüyoruz. Araştırmacılar katılımcılara, "Eğer şans oyununda yeterince para kazansaydınız, çalışmaya devam eder miydiniz?" diye sormuşlar ve %80'inden çalışmaya devam edeceklerine dair cevaplar almışlardır. İşin bireyin kimliğini oluşturduğu ve bireyin hayatında aileden sonra en önemli şey olduğu düşüncesi, anlamalı iş araştırmalarının temellerini atmıştır. Rosso vd.(2010: 93)'ne göre işin anlamlılığı üzerinde yapılan çalışmaların iki ana konu üzerinde yürütüldüğü tespit edilmektedir. Birincisi, işin anlamının nereden geldiği (yani anlamın kaynağı), ikincisi ise işin nasıl anlamalı hale geldiğidir (yani, altında yatan psikolojik ve sosyal mekanizmalar).

Anlamalı iş kavramı, örgütsel davranış literatürüne, bireylerin iş yerindeki deneyimlerine ve etkileşimlerine ilişkin öznel yorumları olarak açıklanmaktadır. Anlamalı iş psikolojik açıdan değerlendirilirken, sosyolojik bakış açısı işin anlamını sosyo-kültürel sistemin iş faaliyetlerine verdiği değer olarak değerlendirir. Yapılan iş toplum için değerliyse, o iş anlamalı kabul edilir. Bununla birlikte, örgütsel davranış alanındaki anlamı inceleyen çalışmaların çoğu, anlamın yorumlanmasını yöneten sosyal veya kültürel güçlerden ziyade bireylerin deneyimlerini, algılarını ve duygularını vurgular. Anlam algıları nihai olarak birey tarafından belirlenir, ancak aynı zamanda çevre veya sosyal bağlamdan da etkilenirler.

Anlamalı iş çalışmalarının amacı Chalofsky (2010) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

1. Bireyin işi yerine getirmek için içsel ihtiyaçlarını anlamak,
2. Bireyleri motive eden faktörleri ayırt edebilmek,
3. Öğrenmenin tatmin edici bir çalışma ortamı sağlamadaki ve iş geliştirmedeki etkisini açıklayabilmek,
4. Değer temelli bir organizasyon kültürü sunma ihtiyacını belirleyebilme,
5. Çalışanın örgüte bağlılığı ile değerlere dayalı bir örgüt kültürü arasındaki bağı anlayabilmek,
5. Anlamalı bir çalışma ortamı ve verimlilik arasında ilişki kurabilme(Koçer, 2019, s.91).

Chalofsky'e (2003) göre anlamalı iş arayışı, "yaşamın anlamını ve amacını iş sürecindeki etkinlikler yoluyla ifade etmenin bir yolu" olarak ifade edilmektedir.

Çalışanlar için işin anlamı sadece ücret ile ilişkilendirilmez; Başka bir deyişle anlamlı iş, hayatta izlenen hedefler, değerler ve ilişkiler hakkında bir anlaşma olarak ifade edilebilir. Çalışanların anlamlı bir iş bulma konusundaki ilgisini artıran şey, bu işin örgütsel sonuçlarla bağlantılı olduğu ve çalışanların işlerini anlamlı buldukları ve kendilerini daha iyi hissettikleri varsayımdır. Çalışanların işlerine yükledikleri anlamla ilgili çalışmalara baktığımızda evrensel bir tanımın olmadığını görüyoruz. Konuyu inceleyen Neck ve Milliman (1994), çalışanların işlerini, performanstaki gelişmeler, örgütsel dinamikler, etkili değişim ve yüksek örgütsel bağlılık gibi çalışanlar ve örgüt için olumlu sonuçlarla anlamlı bir şekilde ilişkili bulduklarını kabul etmektedir. Baumeister ve Vohs (2002) anlamın özünün “bağ” olduğunu belirtirken, Milliman (2003) işlerini çalışanlar için anlamlı hale getirmenin değerli çalışanları örgüte kazandırmada önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Holbeche ve Springett'e (2004) göre, çalışanların işlerine yükledikleri anlam eksikliği, sinizm, tükenmişlik ve memnuniyetsizlik gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilidir (Keles, 2017, s.4). Steger ve Dik'in (2010) anlamlı iş teorisi, çalışanların problemlerle karşılaştığında kolay çözüm yolu bulabileceği, çevreleri ile organik bağlar kurabileceği, iş yerinde tatmin edici ilişkiler oluşturabileceği ve çalışılan kurum ve toplumdaki rolünü daha net görebileceği bir çerçeve sunmaktadır. Anlamlı iş aracılığı ile çalışanlar, iş yaşamı ve özel yaşamı bütünleştiren, yaşamı çevreleyen ve yaşam boyu faaliyetleri bir arada tutan bir amaç edinebilmektedir. Ayrıca anlamlı iş, bireysel potansiyelin gerçekleşmesini desteklerken aynı zamanda bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerin uyumlu olarak gelişmesine de katkıda bulunmaktadır.

Anlamlı iş, bir insanın yaşamına farklı şekillerde de etki etmektedir. Bir birey topluma değerli bir katkı sağlamak, başkalarına hizmet etmek, dünyayı daha iyi bir yer yapmaya çalışmak ve bir fark yaratmak için becerilerini, güçlü yönlerini ve yeteneklerini kullandığında işte anlam elde etmektedir. Buna bağlı olarak anlamı ve amacı olan bir işi kavrayabilen ve gerçekleştiren bireylerin, işleri aracılığıyla büyük bir memnuniyet yaşadıkları ve bu işin kapsayıcı bir varoluşa katkı sağladığı görülmektedir. Anlamlı işler yapmak, bireylerin kendilerinden daha büyük bir amacın bir parçası olduklarını hissetmelerini sağlamaktadır. Bireyler, değerli bir şeye katkıda bulunduklarını düşündüğünde işten kişisel bir anlam çıkarabilmektedir. Bu bireyler için iş, yaşamdaki amacı ifade etmenin bir yoludur. İşin anlamı, tüm bu

yönleriyle insanların yaşamdaki iş ve iş dışı amaçlarına yönelik daha büyük soruları cevaplamasına yardımcı olmaktadır (Koçer, 2019.s.91).

Wrześniewski ve Dutton (2001)'a göre, anlam konusu insanlar için oldukça önemlidir ve araştırmacılar çalışanların anlamlılığını artırmak için işlerini aktif olarak yeniden şekillendirmeye devam ettiklerini belirtmektedirler. Çalışanlar böylece çoğunlukla rollerinin etkilerini diğer insanlara doğru genişletmeye çalışır ve böylelikle yakınlaşma artmış olur. Örneğin, temizlik işinin ötesine geçen, yalnız hastalarla ilgilenmek ve hastaneye fayda sağlamak için zaman harcayan bir hastane temizlikçisinin bu eylemleri, iş tanımının bir parçası olmasa da, işinden türetebileceği anlamlılık açısından büyük önem taşımaktadır (Alhassan, 2020, s.39).

İşin anlamıyla ilgili literatüre bakıldığında, insanlar işleri yoluyla topluma fayda sağladıklarını algıladıklarında, işlerini daha anlamlı olarak tanımladıkları görülmektedir. Ayrıca çalışanlar, kuruluşun değerleri ile kendi değerleri arasındaki uyumu algıladıklarında iş yerinde kendilerini daha anlamlı hissederler. Sosyal girişimlere katılan çalışanların daha çok sosyal konulardan motive oldukları görülmektedir. Bu kişilerin, organizasyonu sosyal hedeflere katılım olarak gördüklerinde işlerini anlamlı buldukları tespit edilmiştir (Karadeniz, 2019, s.29).

Spreitzer'e (1995) göre, işini anlamlı bulan insanlar işlerine yatırım yaparlar ve yatırım yaptıkları kaynaklara büyük ölçüde değer verirler. Aynı zamanda, bu insanlar yüksek derecede bir uyum yaşarlar ve çalışmalarının nihai amacına ulaşırlar. Öte yandan, işlerinde çok az anlam bulan bireyler, kendileri ve meslekleri arasında güçlü bir uyum algılamazlar ve işyerinden çok az değer alırlar. Bu nedenle işlerine daha az yatırım yaparlar ve organizasyondaki konumlarına, davranışlarına ve tutumlarına dikkat etmezler. Bu durumda, performanslarında bir düşüş yaşarlar. İş sonucunda oluşan özgürlük, büyüme, kariyer bağlılığı ve psikolojik başarı hedefleri vardır. Böylece anlamlı iş kavramı altında büyük bir psikolojik etkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle anlamlı çalışma, bireyin psikolojik durumu ile ilgili bir durum olarak ifade edilmektedir. Bazı araştırmacılar herkes için anlamlı iş yaratmanın mümkün olduğunu iddia ederken, bazı araştırmacılar anlamlı çalışmanın öznel olduğunu ve insanların herkesin farklı ihtiyaçlarından kaynaklandığını savunmaktadır (Toptaş,2016, s.2).

Bireyler ekonomik gelirin yanı sıra mutluluk, başarı, tanınma, takdir edilme, kendini tanıma gibi psikolojik faydalar da yaşarlar. İşlerini anlamlı bulan çalışanlar kendilerini daha iyi hissettiklerini, işlerinden daha çok keyif aldıklarını ve iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Keles, 2017, s.32).

2.1.5 Anlamlı işin boyutları. Alanyazında anlamlı işin farklı boyutlarına rastlanılmaktadır. Anlamlı iş boyutlarını inceleyen öncelikli kuram Chalofsky'nin (2003) kuramıdır. Chalofsky (2010: 20-21), anlamlı iş konusundaki araştırmalara dayalı meta analiz gerçekleştirmiştir ve analiz sonucunda üç temel unsur belirlemiştir. Bu unsurlar kendilik algısı, işin kendisi ve iş-yaşam dengesi olarak ifade edilmekte ve işin anlamlılığının değerlendirilmesinde bu unsurlar dikkate alınmaktadır. Bu unsurların tanımları ve genel hatları aşağıda maddeler halinde verilmektedir (Koçer, 2019, s.105):

Kendilik algısı: Bireylerin hareketlerini ve birbiri ile iletişimlerini etkilemektedir. Teorik olarak, kendini anlama, kendinin farkına varma çoğunlukla kendini gerçekleştirme anlamında tanımlanmaktadır. Anlamlı iş ekseninde kendilik duygusu aşağıdaki faktörlere bağlıdır ;

- Bireyin tüm varlığıyla (zihin, beden, duygu, ruh) işte bulunması
- Bireyin potansiyelini tanınması ve geliştirmesi
- Bireyin hayattaki amacını ve işin bu amaca uygunluğunu değerlendirmesi
- Bireyin amaçlarına ulaşmak için olumlu bir inanç sistemine sahip olması

İşin kendisi: Anlamlı işin motive edici bir bileşeni olarak tanımlanan iş, genellikle işin önemini ve birey- iş arasındaki uyumu açıklar. Bu doğrultuda varsayım ise işin, gerçekleştirilme sürecinde bireye bazı içsel ödüller sağlayabileceğidir. İş üzerinde bir özerklik veya kontrol hissi, işin kendisinde anlamlılık bulmanın önemli bir bileşenidir. Anlamlı iş ekseninde işin kendisi aşağıdaki faktörlere bağlıdır;

- İşin gerçekleştirme eylemi
- Zorluk, yaratıcılık, öğrenme, sürekli büyüme
- Bireyin amacını işi aracılığıyla yerine getirme fırsatı
- Özerklik, yetkilendirme (Koçer, 2019, s.105)

İş-yaşam dengesi: Anlamli iş literatürü, zaman ve enerji konusunda artan iş talepleri karşısında iş-yaşam dengesi konusunu ele almaktadır. İş arkadaşları, aile ve sosyal çevreyle ilişkiler veya etkileşimler dengein bir yönünü oluşturmaktadır. Anlamli iş ekseninde iş yaşam dengesi, iş ve kendilik dengesi, maneviyat ve iş dengesi ile kendine ve başkalarına karşı özverili olma dengesine bağlıdır. Chalofsky' e (2003: 78) göre bu üç unsur birbiriyle eşit öneme sahiptir. Yazara göre bireyin tüm varlığıyla işte bulunması, anlamli iş arayışında oldukça önemlidir. Bireyin yaşama dair algısı ve işe yönelik tutumları ise anlamli işi oluşturan tüm unsurların ortak bir ürünüdür (Koçer, 2019, s.105).

MOW Araştırması'nda anlamli iş kavramıyla ilgili boyutların; işin merkeziliği, iş rolüyle bütünleşme, iş çıktılarının değeri iş hedeflerinin önemi ve toplumsal normlar şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Her bir boyut, ilgili başlıklar altında açıklanmıştır (Toptaş, 2016, s.14).

İşin merkeziliği: Bu kavram, her zaman bireyin hayatında işin önemini ifade eder. İşin insan hayatındaki önemi, şans oyunu sorusuna verilen cevaplardan da kabaca anlaşılabilir. Şans oyunu sorusu ilk olarak Morse ve Weiss (1955) tarafından ortaya atılmıştır. Bu sorunun amacı, çalışanların kendilerini destekleyebilecek gelirleri olsa bile çalışmayı tercih edip etmeyeceklerini anlamaktır. Buna göre; normal şartlar altında insanlar işlerini ev dışındaki boş zaman, toplum ve din gibi tüm faktörlerden daha önemli görürler (Toptaş, 2016, s.14).

İşin merkeziliğinin odak noktası iki unsurdan oluşmaktadır: karara yönelim ve değer/inançlar. Değer bileşeninde işle özdeşleşme ve işe bağlılık yer alırken, karara yönelim bileşeni içerisinde seçim yapma ve uygulama yer almaktadır. Bu iki bileşen, bireyin hayatında işin önemi ve odağı hakkında fikir verir. Birey için işin merkeziliği yapılan işe kültüre ve organizasyona göre değişir. Nitekim Harpaz ve diğerleri (2002) tarafından 8 ülkede işin anlamlılığı üzerine yapılan bir çalışmada, Belçika, İsrail ve Birleşik Krallık için üç yıllık çalışmanın ardından iş merkeziliği değişmemiş; öte yandan İtalya ve Portekiz'de iş merkezliliğinin artmış; ancak Hollanda ve İspanya için iş merkezliliği azaltılmıştır. Araştırmacılar, iş merkezliliği farklılıklarının işyerleri ve çalışma koşullarından kaynaklandığını iddia etmektedirler. Dolayısıyla bireylerin işlerine verdikleri önemi işyeri ve çalışma koşullarının etkilediği söylenebilir. Basini ve Buckley (1997), işyeri ve çalışma

koşullarının işin merkezliliğini nasıl etkilediğini belirlemek için özel sektör çalışanları ve STK'lar ile bireylerle araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, STK çalışanlarının işe odaklanma düzeylerinin özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmacılar, özel sektörde çalışanların paraya, STK'larda çalışanların ise hizmete daha fazla değer verdiği sonucuna varmıştır. İş merkezliliği boyutu, belirli örgütsel davranışlarla da ilişkilidir. Snir (2011) tarafından yapılan araştırmada, iş merkezliliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı ile bağlantılı olduğunu; Harpaz ve Snir (2003), işin merkezliliğinin işkolik olmakla ilgili olduğunu öne sürmektedir (Toptaş, 2016, s.14).

İş rolüyle bütünleşme: Bu boyut, bireyin işini farklı roller (görev, örgütsel, hizmet, mesleki) altında nasıl tanımladığı ve işiyle ne ölçüde özdeşleştiği ile ilişkilidir. Bu boyut Özdeşleşme ile ilgili görüldüğü için, işin merkezliliğinin bir fonksiyonu olarak da görülmektedir. İş rolüyle özdeşleşme en genel tanımıyla, işin birey için önemli olan yönüdür. Bu sayede çalışanların verilen hizmet veya üretilen ürün, çalışma arkadaşları, meslek veya maaşın kendisi gibi faktörlere ne oranda önem verdikleri anlaşılmaktadır (Toptaş, 2016, s.14).

İş çıktılarının değeri: Bu boyut, bireyin çalışmasıyla elde ettiği çıktıların önem ve öncelik ilişkisini belirler. İşten elde edilen sonuçlar statü, gerekli gelir, iş yoluyla edinilen ilişkiler, toplum hizmeti, çekicilik ve iş tatmini olarak sıralanmıştır. Bireylerin iş performansları ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar, neden çalıştıkları, neden işlerine daha az veya daha fazla çaba harcamayı tercih ettikleri ve neden işlerinden ayrıldıkları, görevin beklentilerini aşmayı ya da rol fazlası davranışları sergilemeyi isteyip istemedikleri hakkında bilgi vermektedir. MOW anketine katılan sekiz ülkede de para en önemli iş çıktısı olarak görülmektedir. Katılımcılar paranın ardından sırasıyla, işin keyifli olması, memnuniyet ve pozitif ilişkiler sağlaması, topluma katkı sağlama ve kariyer elde etme imkânı sunması çıktılarını seçmişlerdir. Görünen o ki çalışmanın yapıldığı zamanda katılımcılar, iş aracılığıyla para kazanmayı topluma hizmet etmekten ya da kariyer elde etmekten daha önemli olarak düşünmektedirler (Toptaş, 2016, s.14).

İş hedeflerinin önemi: Bu boyut, çalışmanın sonuçları kadar, birey için hangi iş hedeflerinin önemli olduğunu gösterir. Hedef kavramının birey için iki anlamı vardır. Birincisi, hedefin içsel bir anlamı ve ikincisi, sembolik bir anlam varlığıdır. İş

hedefleri, tanımlayıcı (çeşitlilik, ilginç çalışma, özerklik), araçsal (iyi ücret), rahatlık (esnek çalışma saatleri ve koşulları), öğrenme (kişisel gelişim ve öğrenme fırsatları) olarak tanımlanır ve bu tanım birçok kişi ve kültür tarafından da kabul edilir. İş hedeflerinin birey için işlevsel olması literatürde kapsamlı bir şekilde tartışılmıştır. İş hedefleri , iş tatmini ve kariyer değerleri ile ilgili olarak kabul edilmektedir (Toptaş, 2016, s.14).

Toplumsal normlar: Sosyal normlar, herkesin topluma katkıda bulunma yükümlülüğü olduğu anlamına gelir. Sosyal normlar, belirli bir gruptaki bireylerin ilişkilerini yönetir ve eylemlerine rehberlik eder. İşyerinde bireysel ayrıcalık ve yükümlülük standartlarını içerir. Ayrıcalık standartları, çalışan haklarına ve bu hakların bir sonucu olarak kurum ve kuruluşların bireylere yüklediği sorumluluklara atıfta bulunur. Çalışanlar kendilerine sunulan faydalar aracılığıyla örgütsel ve toplumsal beklentilere sahip olabilmektedir. Nitekim Aydın'a (2014) göre bireyler devletten ve toplumdan haklarına uygun taleplerde bulunabilirler. Ayrıcalık normu, bireyin psikolojik sözleşmesiyle ilgili olarak ifade edilir. Yükümlülük standartları, bir bireyin iş yoluyla bir şirkete veya kuruluşa karşı yerine getirmesi gereken görevleri kapsar. Öte yandan bu standart, Puritan etiği çerçevesinde içselleştirilmiş bireysel sorumluluk ve örgütsel bağlılığı ifade eder. Başka bir deyişle, ayrıcalık standardı çalışanların beklentileri ile ilgilenirken, yükümlülük standardı kuruluşun çalışanlardan beklentileri ile ilgilenmektedir (Toptaş, 2016, s.14).

Harpaz ve Fu (2002), MOW çalışmasında tanımlanan beş boyutun hala geçerli olup olmadığını incelemiş ve beş boyutun hala geçerli olduğu sonucuna varmıştır. Morin (2004) anlamlı işin altı temel boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Yazar, bu yönler arasında daha önce çalışmanın bir sonucu olarak sunulan otonomi kavramına temel bir yön olarak yer vermektedir. Bu boyutlar; sosyal amaç, ahlaki bütünlük, başarı ile ilişkili mutluluk, otonomi, tanınma ve olumlu ilişkilerdir. Buradan da anlaşılacağı gibi, anlamlı iş sadece kişisel yönü değil, aynı zamanda sosyal ilişkiler ve sosyal amaç gibi yönleri de içerir (Toptaş, 2016, s.17) .

Bu unsurların tanımları ve genel hatları aşağıda maddeler halinde verilmektedir:

1-Sosyal amaç: topluma veya başkalarına fayda sağlayan ve katkıda bulunan şeyler yapmak.

2-Etik bütünlük: süreç ve sonuçlara göre meşru iş.

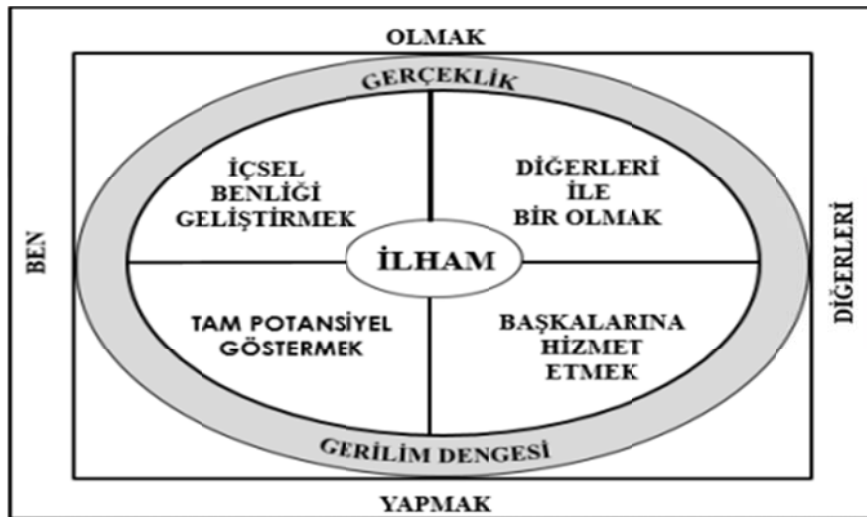
3-Başarıya doğru mutluluk: işyerinde eğlenmek, işe ilgi duymak kişisel gelişim ve potansiyel sağlar ve amaçlı bir uğraş içinde olmak çalışanların hedeflerine ulaşmasını sağlayacaktır.

4-Otonomi: bir çalışanın işle ilgili sorunları çözme ve kendi işi hakkında karar verme yeteneğidir.

5-Tanınma: becerilerine uygun bir iş yapan, yaptığı iş için ödüllendirilen ve elde edilen sonuçlar için uygun bir maaş alan kişi.

6-Olumlu ilişkiler: bireylerin birbirleriyle iyi iletişim kurmalarını sağlamak ve keyifli ilişkilere sahip bir ortam sağlamak. Bireylerin birbirleriyle iyi bir iletişiminin olmasını sağlamak ve ilgi çekici ilişkilerin olduğu ortamlar sunmaktır (Toptaş, 2016, s.14).

Anlamli iş kavramını açıklayan bir diğer kuram ise Lips-Wiersma ve Wright'ın (2012) çok kapsamlı anlamli iş kuramıdır. Bu kuram, anlamli işi ele aldığı çoklu perspektif ile işin anlamına ve iş deneyimine dinamik ve yeni bir bakış getirmiştir. Aşağıda şekilde görüldüğü üzere kuram anlamli işi, içsel benliği geliştirmek, diğerleri ile bir olmak, tam potansiyel göstermek, başkalarına hizmet etmek, ilham, gerçeklik ve gerilim dengesi (yapmak/olmak, ben/diğerleri) olarak adlandırılan yedi alt boyut ile incelenmektedir. İlgili alt boyutlar bu çalışmanın anlamli iş değişkeninin de temelini oluşturduğu için ayrıntılarıyla ele alınacaktır (Koçer, 2019, s.106).



Şekil 1. Lips-Wiersma & Wright'ın Anlamli iş boyutları (akt. Koçer, 2019)

2.1.5.1 İçsel benliğini geliştirmek. İçsel benliği geliştirme, ahlaki gelişim, kişisel gelişim ve kendi kararlarına sadık olmak şeklinde yaşamda yansımaları bulmaktadır. Ahlaki gelişim, günümüzde bireylerin prensipleri aracılığıyla anlamlı iş deneyimine katkıda bulunur. “Bazı günlerde düşünmek ve kendime dönüp sormak için zaman yaratırım”, “bugün nasıl olmak istiyorum?”, “yapılacak en doğru şey nedir?”, “burada doğru olanı yapmak neden önemli? ” şeklindeki sorular ve düşünceler bir bireyin ahlaki gelişiminin bir göstergesi olarak anlamlı iş algısına etki etmektedir. Bu durum kişinin kendi değerlerinin farkında olması ile de açıklanabilmektedir. Anlamlı iş, devam eden öğrenme sürecinde, kişisel gelişimin bir parçası olarak da algılanabilmektedir. “İşimin bir parçası olan yeni sorumluluklar, daha önce bilmediğim yönlerimin ortaya çıkmasına neden oldu.” şeklinde bir ifade, kişinin işinde geliştiğinin bir göstergesi olarak anlamlı işe katkıda bulunmaktadır. Son olarak, anlamlılık, kişinin kendine özgü kimliğini koruyarak “kendine sadık olması” ile deneyimlenmektedir. “Bu işletmede ben kendim olabilirim.” ifadesi, kendine ve kendi varlığına uygun hareket etmenin önemine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle, bir birey kendini tamamen işe adanmadan önce kendi değerlerinin, inançlarının ve yaşam amacının farkında olmalıdır. Öz-farkındalığın bu yönü ile birlikte, bireyin potansiyeline ulaşmak için sürekli çabalarını ve bu potansiyeli elde etme yeteneğine olan inancını da içerir. Ayrıca, bu durum bireyin hayattaki amacı ile işin amacı arasında bir uyumu içerir. İçsel benliği geliştirmek anlamlı işin deneyimlenmesine katkıda bulunmaktadır. Ancak anlamlı işin içsel benliği geliştirdiğini ifade etmek de mümkündür. Steger ve Dik (2010), anlamlı iş aracılığı ile çalışanların, kendileri ve çevrelerindeki dünyaya karşı algılarının gelişeceğini ve bu yol ile çalışanların kişisel gelişimlerine katkıda bulunabileceğini belirtmektedir. İşteki anlamın bu deneyimsel yönü, kişinin işinden daha büyük bir alanı kapsamaktadır. Bireyin işi ve yaşamıyla ilgili uyumluluk algısı, işteki anlamın bir kişinin içsel benliğinin gelişimine katkıda bulunmasının bir yoludur (Koçer, 2019, s.108).

2.1.5.2 Diğerleri ile bir olmak. Diğerleri ile bir olma boyutunda en önemli konular ortak değerlerin paylaşılması, aidiyet hissi ve birlikte çalışma olarak tanımlanmaktadır. Değerlerin paylaşılması diğerleri ile bir olmak için oldukça önemlidir. İnsanların işleri ile ilgili olarak sahip oldukları daha derin (manevi)

değerlerin bağlı olunan işletme ile paylaşılması konusunu gündeme getirmektedir. Değerlerin paylaşılması, benzer değerleri paylaşan başkalarının varlığının algılanması ve ortak zeminde birleşen değerler etrafında hareket etmek anlamına gelmektedir. Bu durumda çalışanların yaşam amaçları ve yaşam algılarının da bütünleştiği görülmektedir. Öte yandan, değerlerin paylaşılması, bireylerin örgütsel yapıyı anlamalarını ve ortak bir amaç edinmelerini sağlar ve bireylerin kariyer yaşamları bu değerler başkalarıyla paylaşılabilirdiğinde canlanır. Başkalarıyla bir olma yolculuğunda birlikte çalışmak da oldukça önemli bir değerdir. Çünkü bireyler arasında oluşan bağ, ortak bir amaç deneyiminin yaşanmasına neden olmaktadır. Bu koşullar oluştuğunda, çalışanlar birlikte çalışmaya dair hissettikleri bir olma tecrübesi ile daha derin bir iş deneyimi yaşamaktadır. Diğerleri ile bir olmanın başka bir açıklayıcısı ise bir işletmeye duyulan aidiyet hissidir. Birey kendini bir gruba ait hissettiğinde kariyer deneyimi, yaşamın tamamına dönüşmektedir. Eğer bir birey işletmede kaliteli ilişkilere sahip değilse, işten ayrılmanın temel nedeni olarak görülme bile kariyer değiştirme düşüncesi hakim olmaya başlamaktadır. Bu nedenle, bireylerin iş arkadaşlarıyla sevecen ve şefkatli ilişkiler kurabilecekleri çalışma ortamlarının nasıl oluşturulacağı sorusuna odaklanılması, iş yerinde bütünlüğün sağlanması adına önem arz etmektedir (Koçer, 2019, s.109).

2.1.5.3 Tam potansiyel göstermek. Tam potansiyel gösterme, yaratıcı olma, beceri gösterme, bir işi yaparken yeni yollar keşfetme, başarıma ve diğerlerini etkileme gibi işlevlere sahiptir. Bir bireyin tam potansiyel gösterirken sergilediği başarı, her bireyin “olabileceği en iyi” olma seviyesi farklılık gösterdiği için öznel bir yapıya sahiptir ve bir bireyin başarısı kendi standartları çerçevesinde ölçülmektedir. Dolayısıyla başarı, çalışanın iş yerinde göstereceği yetkinliklerin objektif olarak değerlendirilmesinden çok daha fazla bir anlam içermektedir. Kavram daha net anlaşılabilmesi için üç alt unsur kapsamında değerlendirilmektedir. Bu unsurlar yaratmak, başarmak ve etkilemek olarak tanımlanmaktadır. Yaratmak, yeni bir eylemi ve içgörüyü bir araya getirme ile anlamlıdır. Tam potansiyel gösterme kavramının bu unsurunda ‘süreç odaklı, kolektif değer yaratan bir işe sahip olmak’ oldukça tatmin edicidir. Bir bilgiye, duruma ya da işe hakim olma eylemi sayesinde anlam elde edilirken “bir şeye hakim olmakta doğal bir anlam olduğu, bir bireyin elinden gelen en iyi seviyede başardığı işlerin memnuniyet verici olduğu” düşüncesi

hakim olmaktadır. Etkilemek, bir bireyin işletmenin bakış açısını veya durumu değiştirme yetkisine sahip olduğu zaman anlamlı işe hizmet etmektedir (Koçer, 2019, s.111).

2.1.5.4 Başkaları için hizmet etmek. Üretken olmak kapsamında değerlendirilen bu kavram, bir bakıma başkalarına karşı sorumluluk duygusu hissetmek ve yaratılan değerler ile içsel benliği geliştirmektir. Bir çalışanın kendi ihtiyaçlarını giderirken başkalarının ihtiyaçlarını algılaması ve kendini ifade ederken fark yaratabilmesi, başkalarına hizmet etmenin ön koşuludur. Çalışanın işletmede elde ettiği gelir ve geçirdiği zaman karşısında işletmeye sunduğu değerler ve özverili olma niyetleri de başkalarına hizmet etmenin yansımasını oluşturmaktadır. Başkalarına hizmet etme genel olarak iki temel unsura sahiptir. Bu unsurlar “fark yaratma” ve “insanların ihtiyaçlarını karşılamak”tır. Fark yaratmak, bir işletmede diğer bireylere katkı sağlayarak anlamlı işin deneyimlenmesidir. Fark yaratmayı deneyimleyen çalışanlar “iş yerinde tüm etkinliklere katılabilirim, fikirlerim etkileyici olabilir ve fark yaratmış hissedebilirim” algısına sahiptir. İnsanların gereksinimlerini karşılamak, boyutunda ise bir birey, yaptığı işle çalışma nedeni arasında bir bağlantı algıladığı ve işinin sosyal, çevresel ve ekonomik problemlerin çözümüne katkıda bulunduğunu düşündüğü zaman anlamlı iş algısı gelişmektedir. Her iki unsurda da birey kendisine, hedef ya da nedenlerin ötesine geçen ve yetenek ve çıkarlarını aşmasına neden olan bir amaç belirlemiş olmaktadır. Başkaları için hizmet etme boyutunda çalışanlar “neden buradayım?” sorusunu kendilerine sormakta ve cevabı anlam algısı çerçevesinde vermektedir (Koçer, 2019, s.113).

2.1.5.5 İlham. Bir birey, ideale çeşitli ve farklı yönlerden yaklaştığında işinde anlamlılık yaşamaya başlamaktadır. Bu tür bir anlamlılık, doğal olarak, bir manevi kaynaktan, insan ilişkilerinden, bireyin amaç ve vizyonundan ya da kişinin güçlü ilkelerinden kaynaklanabilmektedir. Bu noktada fark edilmesi gereken, insanın davranışlarıyla dünyada etki oluşturduğudur. Ardından da kişinin çevrede yarattığı etkiler kişiyi motive etmektedir. Bir insanın kendini deneyimleme şansı bulduğu dünya, harekete geçmek ve diğer insanları sevmek için nedenler ve anlamlarla doludur. İnsanlar, kendilerinin ve başkalarının koşullarını iyileştirme arzusundan beslenen bir ideale doğru “ilham” yaşamaktadır. Burada ifade edilen ilham kavramı, neşe, nezaket, vizyon ve içgörü ile deneyimlenmektedir. Ayrıca ilham, yoksulluğun

azaltılması için çabalama, manevi doygunluk, başkalarına destek olma gibi amaçlarla da kendini gösterebilmektedir. Bireyler eylemlerini insan amaçlarına yönlendirme yoluyla ilham elde etmektedir. İlham pek çok kaynaktan elde edilebilirken, bireylerin bu kaynakları elde etmesi için zaman gereksinimi vardır. İnsan yaşamında ilhamın çoğunlukla beklenmeyen anlarda gerçekleşmesi için acele edilmemesi ve sessizliğe dikkat verilmesi önemli bir faktördür (Koçer, 2019, s.115).

2.1.5.6 Gerilim dengesi (olmak/yapmak, ben/diğerleri). Anlamli iş, bahsi geçen yedi boyut ile algılanmakta ve bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla tüm bu boyutların bir bireyin anlamli iş deneyimi yaşaması için birlikte var olması oldukça önemlidir. Çünkü anlamli işin boyutlarından yalnız birine odaklanmak anlam kaybı yaratabilmektedir. Bir birey tamamen tam potansiyel göstermeye odaklanırsa başkalarıyla olan bağlantısını kaybedebilmektedir. Başkaları için hizmet etmeye odaklanıldığında ise birey, kendi gerçek performansını yaratmada sorunlar yaşayabilir. Bu doğrultuda anlamli işi oluşturan tüm boyutların birbirini beslediğini ifade etmek mümkündür. Olmak, yaşamı sürdürürken iç odaklı ve yansıtıcı olmaya ve derin düşünebilmeye ihtiyaç duymaktadır. Kavram, yaşamda düşünme üzerinde durulması gerekliliğini belirtmektedir. Bu kavram sessizlik, sabır, zaman yönetimi, zihin ve beden birlikteliği gibi konuları kapsamaktadır. Olmak dengesinde birey, yalnız kendisi ile değil başkaları ile de bir bütünlük kurabilmektedir. “Yapmak”, başkalarına hizmet etmek, bir şeyler yaratabilmek, başarmak gibi bireylerin dıştan görünen kendilerini ifade etme biçimi olarak tanımlanmaktadır. Teorik açıdan bakıldığında yapmak olmaktan daha sık rastlanılan bir eğilimdir. Yapmak, özellikle eylemler ve çevre ile ilgilenir. “Şu anda işe başlamak için sabırsızlanıyorum”, “hadi konuştuklarımızı uygulamaya geçirelim” gibi eyleme dönük alınan kararlar yapma eylemi ile ilgilidir. Olmak ve yapmak dengesinde olmak, anda ve farkındalıklı kalmak anlamındadır. Eğer bir çalışan, ne yaptığını ve neden yaptığını düşünmeden çalışıyorsa bir süre sonra anlam kaybı yaşaması kaçınılmazdır. Eğer iş yerinde her zaman mücadele göstererek, gelecek odaklı yaşayarak, burada ve şimdi yaşanacak küçük kavrayış ve zevklerden mahrum kalınırsa çalışanın tatmin düzeyi düşmekte ve anlam yitimi yaşanmaktadır. Öte yandan, sadece “olmak” ve herhangi bir eylemde bulunmadan düşünmek ve yalnızca bir kavrayış geliştirmek de iş yaşamını anlamsızlaştırabilmektedir. Ben ya da

diğerleri yönelimli olmak insanların varoluşuna bağlı olan temel bir dualiteyi tanımlamaktadır . Ben, kişinin benliğini geliştirme ve ifade etme konusundaki üst düzey gereksinimini kapsar. Diğerleri ise, yaşamın değerli olduğunu hissetmek için katkıda bulunma ve fark yaratma ihtiyacı ile ilgilidir. Her iki unsur arasındaki gerilimler, anlamlı iş ve anlamlı bir yaşam yaratma konusundaki devinimin bir parçasıdır. Bir çalışan, iş yaşamını sürdürürken, kendisi için hangi boyutlarda denge kaybı oluştuğunu fark ederek denge bütünlüğünü yaratmak için inisiyatif alabilir (Koçer, 2019, s.117).

2.1.5.7 Gerçeklik. Gerçeklik, insanın mevcut durumu anlaması, değerlendirmesi ve kabul etmesiyle ilgilidir. Bir çalışanın daima gelecekteki ideal veya mükemmel bir kariyer için çalıştığı bir yaşam, daha az anlamlı olarak deneyimlenir. Ayrıca her zaman her şeyin yolunda olduğu düşüncesi yerine, yaşamda sorunların olacağı ve sorunların üstesinden gelmenin mümkün olduğu düşüncesi anlam algısını beslemektedir. Gerçeklik, bu anlamda işletmede neler olduğuna dair farkındalığa dayanmaktadır .Böylece bir bireyin anlam yaşamasının, ilham ve gerçeklik arasında gerçekleştiğini ifade etmek mümkündür. Eğer bir birey sürekli hayal dünyasında yaşarsa ve sürekli olayları pozitif olarak değerlendirirse gerçek dışı bir tutum sergilemiş olacaktır. Ancak diğer yandan bir birey her zaman gerçekçi bir bakış açısı ile örneğin “ben kusurluyum ve fark yaratmam mümkün değil” şeklinde ifade kalıpları kullanıyorsa yanlış bir gerçekliğin sınırları içinde yaşadığı söylenebilmektedir. İnsan yaşamında koşullar her zaman mükemmel değildir ve günümüz yaşam koşulları bireylerin çeşitli zorlukları algılaması ve onlarla baş etmesini gerektirmektedir. Bu nedenle anlam, hangi koşullarda yaşanırsa yaşansın daha iyi bir dünya yaratmaya dönük çaba ile ifade edilebilmektedir (Koçer, 2019, s.116).

2.2. Tkdk - İpard Hibe-Destek Programları

2.2.1 Kırsal kalkınma kavramı. Kırsal Kalkınma; Kötü tarım uygulamaları ve yoksulluk nedeniyle doğayı sömüren ve yapmış olduğu tahribatı nedeniyle erozyona neden olan, köylülerin yaşadığı bölgede alternatif geçim kaynakları oluşturmak için gerekli altyapı hizmetlerinin sağlanması, iyi tarım tekniklerinin öğretilmesi, üretim ve verimliliğin artırılması ve eğitim faaliyetleri ile köylülerin

refah düzeyinin yükseltilmesi için gerçekleştirilecek planlanmış faaliyetler bütünüdür (Odabas, 2013, para.1).

“Kırsal kalkınma” kavramı son 15-20 yılda sıkça dile getirilmektedir. Dünyada tüm insanların mutlu ve refah içinde yaşadığı bir çevre arzusu ve stratejisi ile kırsal kesimde yaşayan insanlar için araştırma ve geliştirme teşvik edilmiştir. Artık dünyanın herhangi bir yerindeki kırsal alan sorunu, yalnızca sorunları olan insanların yüzleşmek zorunda olduğu bir yaşam durumu olmaktan çıkmıştır (Kaypak, 2012, s.17).

Kırsal kalkınma, en genel tanımıyla kırsal kesimde yaşayan insanların ekonomik ve sosyal refahı ile yaşam kalitesini iyileştirme sürecidir. Bu durum çok boyutlu bir kalkınma yaklaşımı ve çok sektörlü kamu politikalarını gerektirmektedir. Nitekim Türkiye’de kırsal kalkınma, hem politika tasarımı hem de uygulama açısından mekansal ve sektörel boyutların bir arada ele alındığı yapısal bir politika olarak benimsenmiştir. Kırsal alanlardaki ana ekonomik faaliyetin tarım olması sebebiyle bu politikanın sektörel boyutu tarım politikalarına, ulusal refahın kentsel ve kırsal alanlar arasındaki eşit olmayan dağılımı nedeniyle bu politikanın mekânsal boyutu ise daha çok bölgesel kalkınma politikalarına bağlıdır (UKKS (2014-2020) s.10).

Kırsal kalkınma kavramı, tarımsal kalkınma gibi dar bir çerçevede değerlendirilmemelidir. Kırsal kalkınma, beslenme, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi işlevleri olan insan kaynaklarının geliştirilmesini, doğal kaynakların kullanımında ve korunmasında verimliliğin artırılmasını, gelir dağılımının dengelenmesini ve kalıcı iyileştirmelerin yapılmasını amaçlamaktadır (Yıldırım, 2019, s.3).

2.2.2 Türkiye’de kırsal kalkınmaya ilişkin destekleme programları.

Türkiye’de kırsal ve kentsel alanların büyüme hızı ve ekonomik gelişme düzeyi arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bunun nedeni, Türkiye ekonomisinin şehirlerde ağırlıklı olarak sanayi ve hizmet sektörlerinde gelişmesi, kırsaldan şehirlere göçe yol açmasıdır. 1927-1950 yılları arasında nüfusun dörtte üçü kırsalda yaşayıp tarımsal faaliyetlerde bulunurken, 1950’lerden itibaren kentleşme ve kırdan kente göç süreci yaşanmaktadır. Bu durum kırsal alanların terk edilmesi ve böylece kaynakların heba edilmesine neden olmuştur (Tarım, Kırsal Kalkınma “IPARD Hibe Destekleri”,

2021, para.4). Türkiye’de, mevcut kırsal kalkınma politikasının temel hedefi Kalkınma Bakanlığı’nın (KB) hazırladığı onuncu beş yıllık kalkınma planında “kırsal toplumun iş ve yaşam koşullarının bulunduğu yörede iyileştirilmesidir. Kırsal politikanın genel çerçevesi, kırsal ekonominin ve istihdamın güçlendirilmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yoksulluğun azaltılması, sosyal ve fiziksel altyapının iyileştirilmesi, çevrenin ve doğal kaynakların korunmasıdır (Oruç,2019, s.5).

Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi, özellikle kırsal kesimde sivil toplum örgütleri, özel ve kamu sektörünün belirlenmiş olan kriterlere uygun yatırım ve harcamalarının belirli oranlarda finansmanı yoluyla, gelir ve sosyal standartların geliştirilmesi için olduğu kadar, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım politikasının bir parçası olarak uygulamaya konulmuştur. Programın amacı, doğal kaynakların korunmasını dikkate almaktır; kırsal kesimde gelir düzeyinin yükseltilmesi, tarımsal üretim ile tarımsal sanayi arasındaki bağlantıların sağlanması, tarımsal pazarlama altyapısının geliştirilmesi, gıda güvenliğinin artırılması, kırsal kesimde alternatif gelir kaynaklarının oluşturulması, kırsal alanlarda, basınçlı sulama sistemlerinin geliştirilmesi, kırsal kalkınma çalışmalarının etkinliğinin artırılması ve kırsal topluluklarda kapasite oluşturmaktır (T.C Tarım ve Orman Bakanlığı-Projeler,y, para.3).

Türkiye'de kırsal kalkınmayı destekleyen programlardan biri de Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından kırsal alanlarda ekonomik faaliyetlerin iyileştirilmesi amacıyla 2005 yılından bu yana uygulanan Kırsal Kalkınma Yatırım Destekleme Programı'dır (KKYDP). Bu program tüm illerde uygulanmakta ve iki ana eksen etrafında dönmektedir. Programa göre, kırsal alanlarda tarımsal sanayi kuruluşlarının kurulmasının desteklenmesi, modern sulama altyapısının geliştirilmesi ve çiftçilerin tarımsal üretimi için makine ve teçhizatın desteklenmesi. IPARD programı, Türkiye'de uygulanan bir diğer kırsal kalkınma yardım programıdır. Bu programın temel amacı, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne başvuru sürecinde tarım sektörünün Avrupa Birliği standartlarına getirilmesine katkıda bulunmaktır. Program kapsamında, süt ve et üretim işletmelerinin, tarımsal ürün işleme tesislerinin ve kırsal alanlarda ekonomik faaliyetlerin çeşitlendirilmesine yönelik projelerin desteklenmesi yer almaktadır (D8KırsalKalkınmaCalistayRaporu, 2015, s.4).

Kırsal kalkınma, Türkiye'nin tarım politikalarında her geçen yıl daha fazla önem kazanmaktadır. Tarımın ekonomisinde önemli bir yer tuttuğu Türkiye, özellikle kırsal alanlardaki destek ve yatırımlarla AB düzeyinde güçlü bir kırsal kalkınma sağlamayı hedeflemektedir. AB, üye devletlere ve adaylara AB kırsal kalkınma standartlarına uyum sağlamak için fonlar tahsis ederek bu süreci hızlandırmaktadır. Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK), AB katılım öncesi mali yardım aracı IPA (Instrument for Pre-accession Assistance) nın 5. Bileşeni olan Kırsal Kalkınma bileşeninin uygulayıcı kurumu olarak kurulmuştur. Kurum, AB ve Türkiye'nin oluşturduğu fonlarla Kırsal Kalkınma yatırımlarına proje bazlı hibe şeklinde desteklerde bulunmaktadır. IPARD-I 2016 yılında tamamlanmış olup, bütçenin kullanım oranı %99'dur. IPARD-II 2016 yılında AB Komisyonu tarafından onaylanmış ve başlamıştır (TKDK,2019,s.2).

IPARD GERÇEKLEŞMELERİ (2012-2019)

	IPARD-1 (2012-2016)	IPARD-2 (2017-2019*)	TOPLAM
Desteklenen Proje Sayısı	10.694	3.747	14.441
Ödenen Hibe	3,2 Milyar TL	612 Milyon TL	3,8 Milyar TL
Ödenecek Hibe	-	1,1 Milyar TL	1,1 Milyar TL
Oluşan Yatırım	6,8 Milyar TL	3,4 Milyar TL	10,2 Milyar TL
Sağlanan İstihdam	57 Bin kişi	3 Bin kişi	60 Bin kişi
Vergi muafiyeti katkısı**	1,2 Milyar TL	200 Milyon TL	1,4 Milyar TL

* IPARD-2 devam etmektedir. 2019 Ocak ayı itibarıyla mevcut rakamlar verilmiştir.

** IPARD hibeleri; KDV, Gelir Vergisi ve Kurumlar Vergisi, İthalat ve Gümrük vergileri, Damga Vergisi, MTV'den muafir.

	IPARD-I Gerçekleşmesi (2012-2016)	2023 Hedefi (IPARD I + II)
Desteklenen Proje Sayısı	10.694	20.000
Hibe Miktarı	3,2 Milyar TL	8 Milyar TL
Toplam Yatırım Miktarı	6,8 Milyar TL	15 Milyar TL
Yeni İstihdam Sayısı	57 Bin kişi	100 Bin kişi
Vergi Muafiyet Katkısı	1,2 Milyar TL	2,5 Milyar TL

Şekil 2. IPARD gerçekleştirmeleri (TKDK, 2019)

2.2.3 İpard. TKDK, Tarım ve Orman Bakanlığı'nın bir kuruluşudur(TKDK, 2019, s.2). Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK), 4 Mayıs 2007 tarih ve 5648 sayılı kanunla kurulmuştur. Amacı; ulusal kalkınma plan, program ve stratejilerinde öngörülen ilke ve hedefler çerçevesinde, Avrupa Birliği ve uluslararası

kuruluşlardan sağlanan kaynakları da kapsayacak şekilde, kırsal kalkınma programlarının uygulanmasına yönelik faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Tarım ve Orman Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olan TKDK, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumudur. Avrupa Birliği'nin aday ve potansiyel aday ülkelere destek olmak amacıyla oluşturduğu Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı'nın, Kırsal Kalkınma Bileşeni kapsamında hazırlanan IPARD Programı'nın uygulanmasından sorumlu olan TKDK, Avrupa Birliği Komisyonu'nun gerçekleştirdiği akreditasyon ve yetki devri sürecini 30 Ağustos 2011 tarihi itibarıyla başarı ile tamamlamış ve IPARD desteklerini kullandırmaya başlamıştır. "Kamu Desteği" olarak adlandırılan bu destek, program çerçevesinde gerçekleşmiş yatırımlar için geri ödemesiz olarak verilmektedir (Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK), s.1).

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) kırsal kalkınma IPARD fonlarını kullandırmaktadır. (IPARD- Instrument for Pre-Accession Assistance Rural Development). IPARD'ın hibe bütçesinin; %75'i AB, %25'i Türkiye tarafından ödenmektedir (TKDK, 2019, s.2). IPARD, Avrupa Birliği (AB) tarafından aday ve potansiyel aday ülkelere destek olmak amacıyla oluşturulan, Katılım Öncesi Yardım Aracı'nın (Instrument for Pre-Accession Assistance-IPA) Kırsal Kalkınma bileşenidir. IPARD, Avrupa Birliği'nin Ortak Tarım Politikası, Kırsal Kalkınma Politikası ve ilgili politikalarının uygulanması ve yönetimi için uyum hazırlıklarını ve bu kapsamda politika geliştirilmesini desteklemeyi amaçlamaktadır. IPARD kapsamındaki mali destekler karşılıksız verilmekle birlikte şartlı ve mükellefiyetlidir. Şöyle ki destekleme kararı alındıktan sonra imzalanacak sözleşmelerde belirtilen hususlara uyulması durumunda destekler geri ödemesiz olarak verilecektir. Sözleşme hükümlerinin ihlali durumlarında ise sağlanmış mali desteklerin varsa gecikme faizi ile birlikte geri alımı söz konusudur (<https://www.tkd.gov.tr/sikcasorulansorular>, para.4).

2.2.3.1 *Ipard programının kapsamı.* IPARD programı kapsamındaki yatırımlar, nüfusu 20.000'den az olan kırsal alan olarak tanımlanan yerleşim yerlerinde yapılmaktadır. Veri tabanı aracılığıyla yatırım yerlerinin kapsam dahilindeki uygunluğunu kontrol etmek ve yatırımların kırsal alanda olup olmadığını kontrol etmek için kırsal envanter veri tabanı oluşturulmuştur. Ancak, "İşleme ve

Pazarlama Tedbiri” ve “Topluluk Standartlarına Uyumlaştırmak ve Yeniden Yapılandırmak İçin Tarımsal İşletmelere Yatırım Tedbiri” kapsamında gerçekleştirilen yatırımların kırsal alanda yapılması zorunluluğu yoktur (Genç, 2019, s.65). IPARD kapsamında;

1. Tarımsal İşletmelerin Fiziki Varlıklarına Yönelik Yatırımlar kapsamında et ve süt üreten tarımsal işletmeler ile yumurta üreten işletmelerin desteklenmesi.

2. Tarım ve Balıkçılık Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması kapsamında et, süt, meyve ve sebze ile su ürünlerinin işleme ve pazarlamasının desteklenmesi

3. Çiftlik Faaliyetlerinin Çeşitlendirilmesi ve İş-Geliştirme yatırımları kapsamında bitkisel ürünlerin üretimi ve işlenmesi, arıcılık ve bal işlenmesi, kırsal turizm, kültür balıkçılığı, yerel ürünler ve zanaatkarlık, makine parkları ve yenilenebilir enerji yatırımları desteklenmesi yer almaktadır (Tarım Reformu Genel Müdürlüğü, 2018, s1).

IPARD programı 42 ilde uygulanmaktadır ve bu iller;

Afyonkarahisar, Ağrı, Aksaray, Amasya, Ankara, Ardahan, Aydın, Balıkesir, Burdur, Bursa, Çanakkale, Çankırı, Çorum, Denizli, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Giresun, Hatay, Isparta, Kahramanmaraş, Karaman, Kars, Kastamonu, Konya, Kütahya, Malatya, Manisa, Mardin, Mersin, Muş, Nevşehir, Ordu, Samsun, Sivas, Şanlıurfa, Tokat, Trabzon, Uşak, Van, Yozgat’tır. Gerçek ve tüzel kişiler, IPARD programının yararlanıcılarıdır. Başvuru sahipleri 65 yaşından küçük olmalıdır. Halka açık hisselerin %25'sinden fazlasına sahip olan tüzel kişiler programa katılmaya uygun değildir. Başvuru sahibi, yatırımın bitimi tarihinden itibaren 5 yıl boyunca yatırıma devam etmelidir. IPARD projelerinde hibeler harcama kategorisine ayrılmaktadır. Bunlar;

1. İnşaat işleri
2. Makine-techizat alımı
3. Hizmet alımı (danışmanlık ve çizim harcamaları)
4. Görünürlük harcamaları (AB desteğini gösteren tabela ve pano)

AB ile yapılan anlaşmalar gereğince;

- Canlı hayvan
- Arazi ve mevcut bina alımı

•İkinci el makine-ekipman alımına destek verilmiyor(<https://www.tarimorman.gov.tr/sgb/Belgeler/SagMenuVeriler/TKDK.>, 2019, s.2). IPARD Programı Sıralama Kriterleri:

IPARD Programında belirlenmiş kriterler çerçevesinde, yatırımlara aşağıdaki tabloda belirtilen puanlar verilir. 30 puanın altında kalan başvurular uygun görülmez ve reddedilir (TKDK 103 Tedbiri, 2019, s.8).

Genel Seçim Kriterleri	Puanlar
Başvuru sahibi (gerçek kişi olması durumunda kendisi, tüzel kişiliklerde ise tüzel kişiliği temsil ve ilzama yetkili olan kişi) başvurunun sunulduğu tarihte 40 yaşının altındaysa	15
Yatırım uygulama alanı dağlık alanda veya orman köyünde ise	10
Yatırım bir kadın girişimci tarafından gerçekleştirilmekteyse veya proje sahibi bir kadınsa	15
Başvuru sahibinin, ekonomik faaliyet alanında bir mesleki sertifikası, diploması veya 3 yıl deneyimi bulunuyorsa	15
Yatırım, kabul edilmiş bir Yerel Kalkınma Stratejisine dayanıyor ve bu strateji üzerine inşa edilmişse	10
Başvuru sahibinin IPARD kapsamında imzalanmış bir sözleşmesi yok ise	20
Başvuru sahibi gerçek kişi veya bir üretici örgütü veya üretici örgütünün hâkim ortak (ortaklık payının %50'den fazla) olduğu bir tüzel kişilik ise	15
TOPLAM	100

Şekil 3. Genel seçim kriterleri (TKDK, 2019)

2.2.3.2 İpard programının genel ve spesifik hedefleri. İpard programının genel ve özel hedefleri, bu çerçevede sağlanan destek tedbirlerinin her birine göre ayrılmıştır. Buna göre destek tedbirleri;

101- Tarımsal İşletmelerin Fiziki Varlıklarına Yönelik Yatırımlar

- Süt Üreten Tarımsal İşletmeler
- Kırmızı Et Üreten Tarımsal İşletmeler
- Kanatlı Eti Üreten Tarımsal İşletmeler
- Yumurta Üreten Tarımsal İşletmeler

103- Tarım ve Balıkçılık Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması İle İlgili Fiziki Varlıklara Yönelik Yatırımlar

- Süt ve Süt Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması

- Kırmızı Et ve Et Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması
- Kanatlı Eti ve Et Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması
- Su Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması
- Meyve ve Sebze Ürünlerinin İşlenmesi ve Pazarlanması

201- Tarım-Çevre İklim ve Organik Tarım Tedbiri

- Toprak Örtüsü Yönetimi ve Toprak Erozyonu Kontrolü
- LEADER Yaklaşımı Yerel Kalkınma Stratejilerinin Uygulanması

302- Çiftlik Faaliyetlerinin Çeşitlendirilmesi ve İş Geliştirme

- Bitkisel Üretimin Çeşitlendirilmesi ve Bitkisel Ürünlerin İşlenmesi ve Paketlenmesi

- Arıcılık ve Arı Ürünlerinin Üretimi, İşlenmesi ve Paketlenmesi
- Zanaatkarlık ve Yerel Ürün İşletmeleri
- Kırsal Turizm ve Rekreasyon Faaliyetleri
- Su Ürünleri Yetiştiriciliği
- Makine Parkları
- Yenilenebilir Enerji Yatırımları

2.2.3.2.1 Tarımsal işletmelerin fiziki varlıklarına yönelik yatırımlar. Bu tedbirin genel hedefleri şunlardır:

- AB'ye katılım sürecinde Türkiye'nin Ortak Tarım Politikası ve ilgili diğer politikaları edinme sürecinin hazırlanmasına katkıda bulunmak,
- Fiziki sermayenin geliştirilmesi yoluyla rasyonel, sürdürülebilir ve bütünleştirici büyüme hedefiyle ekonomik, sosyal ve bölgesel kalkınmanın desteklenmesi,
- Kaynakların verimli kullanımını ve yenilenebilir enerjilerin yaygın kullanımını desteklemek.

Bu tedbirin özel hedefleri şunlardır:

- Temel tarım ürünlerinin üretiminde tarım işletmelerinin genel performansını iyileştirmek ve pazarlama becerileri de dahil olmak üzere rekabet güçlerini artırmak,
- Çevrenin korunması ve hayvan refahı konularında ilgili AB standartları ile uyum sağlamaktır (TKDK 101 Tedbiri,2019, s.8).

2.2.3.2.2 Tarım ve balıkçılık ürünlerinin işlenmesi ve pazarlanması ile ilgili fiziki varlıklara yönelik yatırımlar. Bu tedbirin genel hedefleri şunlardır:

- AB'ye katılım süreci çerçevesinde Türkiye'nin ortak tarım politikası ve ilgili diğer politikalara ilişkin kazanımlarının hazırlanmasına katkıda bulunmak.

- Tarım sektörünün sürdürülebilir adaptasyonuna katkıda bulunmak ve iç pazarda daha rekabetçi hale getirmek için:

- Tarım ürünleri için yeni pazar fırsatları yaratmak,
- Yeni teknoloji ve inovasyonu benimsemek,
- AB standartlarına uyumu vurgulamak.

Bu tedbirin özel hedefleri şunlardır:

- Atıkları ortadan kaldırarak ve arıtarak, yenilenebilir enerji kullanarak ve çevre dostu yatırımları destekleyerek atıkları ekonomiye entegre etmek.

- Yeni işler yaratarak işlere katkıda bulunun.

Sektörler özelinde spesifik amaçlar;

- Süt toplama ve süt ve peynir altı suyu işleme soğuk zincirinin geliştirilmesi, küçük ve orta ölçekli süt toplama merkezleri, süt işleyen işletmelerin üretim kapasitelerinin artırılması ve süt ürünlerinin kalitesinin geliştirilmesi.

- Orta ölçekli süt veya peynir altı suyu işleyen işletmelerin rekabet gücünün artırılması ve bu tesislerin çevresel standartlar ile uyumlarının sağlanması.

- Peynir altı suyunu atık yerine süt ürünü olarak değerlendirerek peynir altı suyunun ekonomik değerinin artırılması, peynir altı suyundan kaynaklanan çevresel kirliliğin önlenmesi.

- Sığır, manda, koyun ve keçiler için mezbahalar inşa etmek.

- Sığır, manda, koyun, keçi ve kümes hayvanları için mevcut mezbahaların ve et işleme tesislerinin yenilenmesi.

- Su ürünleri işleme konusunda, AB standartlarına ulaşmak ve hasat sonrası kayıpları asgari düzeye indirmek için soğuk zincirin kurulması. Küçük ve orta ölçekli işleme kuruluşları, kapasitelerinin artırılması ve süreçlerinin modernizasyonu.

- Ayrıca, ürün hatlarının genişletilmesi, deniz ürünleri işleme tesislerinin işletme maliyetlerinin düşürülmesi için işleme teknolojisinin iyileştirilmesi.

- Meyve ve sebze alanında; hasat sonrası kayıpları azaltmak, soğuk hava deposu ve kurutma tesislerinin kapasitesini iyileştirmek ve şirketlerin AB standartlarına uymasını sağlamak; Çevreyi kirleten üretim süreçlerini ortadan

kaldırmak(<https://www.tkd.gov.tr/Content/File/BasvuruFiles/BasvuruPaketiHazirlamaDokumanlari/BasvuruCagiriRehberi/IPARDII/10.0/103>, s.8).

2.2.3.2.3 *Tarım-çevre iklim ve organik tarım tedbiri.* Bu tedbirin genel hedefleri şunlardır:

- Türkiye'yi gelecekte Üye Ülkeler için duyurulacak tarımsal, çevresel, iklim ve organik tarım uygulamalarına hazırlamak,
- Doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimine katkı sağlamak,
- Sadece gerekli standartlarla sınırlandırmakla kalmayıp, çevreyi, peyzajı, doğal kaynakları, toprağı ve genetik çeşitliliğı koruyan ve iyileştiren uygun tarımsal üretim yöntemlerini benimseyerek çevreye verilen zararı azaltmak.

Toprak Örtüsü Yönetimi ve Toprak Erozyonu Kontrolü Alt Tedbiri ile;

- Toprak erozyonunun azaltılması,
- Toprak verimliliğı, toprak organik madde içeriğı, toprak yapısı ve toprak biyoçeşitliliğı gibi mevcut toprak değerlerinin korunması,
- Bu, bu alt tedbir paketlerinin etkinliğinin test edilmesini,
- Çevre dostu tarım uygulamaları konusunda farkındalığın artırılmasını içerir.

2.2.3.2.4 *Leader yaklaşımı yerel kalkınma stratejilerinin uygulanması.* Yerel Kalkınma Stratejilerinin Uygulanması-LEADER Yaklaşımı, yerel kamuözel ortaklıkları (Yerel Eylem Grupları) tarafından tabandan tavana yaklaşımı ile iyi tanımlanmış alt bölgesel kırsal alanları hedefleyen, alan bazlı yerel kalkınma stratejileri üzerine kuruludur. Bu, Yerel Kalkınma Stratejilerinin (YKS) geliştirilmesine ve uygulanmasına ilişkin karar verme gücünün Yerel Eylem Gruplarında (YEG) olduğu anlamına gelir. Bu stratejiler birçok sektörü kapsamaktadır ve yerel ekonominin farklı sektörlerinin aktörleri ve projeleri arasındaki etkileşime dayanmaktadır. Tedbirin genel amacı, LEADER yaklaşımına dayanan YEG tarafından geliştirilen tabandan tavana yerel kırsal kalkınma stratejilerini uygulamaktır.

YKS'nin özel hedefleri şunları içerir:

- Kırsal ekonomik faaliyetleri çeşitlendirmek için kaliteli ürünler, el sanatları ve diğer faaliyetler dahil olmak üzere kısa tedarik zincirleri ve katma değerli ürünlerin geliştirilmesi

- Yerel, doğal ve kültürel kaynakların kullanımına dayalı kırsal turizm ürünlerinin geliştirilmesi
- Topluluğun kültürel ve sosyal yaşamının geliştirilmesi ve yerel örgütlerin, derneklerin ve STK'ların (kadın grupları dahil) desteklenmesi
- Köylerde kamusal alanların iyileştirilmesi
- YEG alanındaki çevre standartlarının iyileştirilmesi ve toplum tarafından yenilenebilir enerji kullanımının teşvik edilmesi
- Yerel Eylem Grupları Ağı, en iyi uygulama değişimi, IPARD programının yayılması ve kırsal kalkınmaya yeni yaklaşımların öğrenilmesi (TKDK 202 Tedbiri, 2019, s.6).

2.2.3.2.5 *Çiftlik faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi ve iş geliştirme.* Bu tedbirin genel hedefleri şunlardır:

Yeni işler yaratarak işleri desteklemek ve istihdamı genişleterek mevcut işleri korumak, böylece kırsal alanlarda ekonomik faaliyet seviyelerini artırmak ve kırsal nüfus düşüşünü tersine çevirmek. Kırsal alanların sürdürülebilir büyümesi, istihdamı ve kalkınması için ekonomik ve tarımsal faaliyetlerin çeşitlendirilmesi esastır. Bu durum kırsal kesimde doğrudan hanehalkı gelirlerini artırmakta ve bölgeler arası ekonomik ve sosyal dengenin daha iyi olmasına katkı sağlamaktadır. Bu tedbir, özellikle tarımsal faaliyetlerin çeşitlendirilmesine yönelik yatırımların modernizasyonu, yaratılması, genişletilmesi ve yeniden yapılandırılması yoluyla kırsal faaliyetlerin yaratılmasını, çeşitlendirilmesini ve geliştirilmesini hedefleyecektir. Ayrıca tarımsal ve tarım dışı faaliyetlerin geliştirilmesi hedefi aşağıdaki konuları takip eder:

- Bitkilerin üretimini, işlenmesini ve bitkisel ürünlerin paketlenmesinin içerir: süs bitkileri, tıbbi ve aromatik bitkiler, mantarlar ve misel, fideler ve genç bitkiler, soğanlar dahil.
- Arı kovani ve petek ürünlerinin üretimi, işlenmesi ve paketlenmesini içerir.
- El sanatları ve katma değerli ürünler: El sanatları faaliyetleri ile gıda-gıda dışı ürünlerin işlenmesi ve pazarlanmasını içerir.
- Kırsal turizm ve eğlence faaliyetleri: Konaklama, yemek ve eğlence faaliyetleri dahil.

- Su ürünleri yetiştiriciliği: İç sularda deniz ürünleri üretim tesisleri ve ürünlerini satan restoranları içermektedir.
- Makine Parkları: Yerel tarım sektörünün genel ihtiyaçlarını karşılayan yatırımları içerir.
- Yenilenebilir enerji yatırımları: Elektrik ve ısı üretimine yönelik yatırımları içerir. Bu tedbir kapsamında, uygun kişiler, diğer tarımsal çeşitlendirme ve iş geliştirme faaliyetlerinden bağımsız olarak, kendi ihtiyaçları için yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapabilirler (TKDK 302 Tedbiri, 2019, s.8).



Bölüm 3

Veri Ve Yöntem

3.1 Araştırma Konusu Ve Amacı

Araştırmanın konusu “Anlamli İş - Bir İş Belirli Bir Sektörde Anlamli Kılan Faktörler Nelerdir? Araştırmanın amacı; Tarım ve Hayvancılık sektöründe IPARD-TKDK Hibe-Destek Programları’ndan hibe almış yatırımcıların hibeyle kurdukları işlerine (işletme, tesis, emek) yükledikleri anlamı ortaya koymak ve bu ilişkileri alt boyutlar düzeyinde analiz etmektir.

Geliştirilebilir bir kavram olan Anlamli İş, bu tez çalışmasında bahsedilen kırsal kalkınmaya ve kırsal kalkınmanın gerçekleşmesinde olumlu bir katkısı olan AB ve Türkiye ile ortak hibe programlarına ve buralarda yatırımını gerçekleştiren yatırımcılar ile birlikte farklı sektörlerdeki işletmeler için de önemini göstermeye katkı sağlayacaktır. Bu çalışmanın Anlamli İş literatürüne farklı bir örneklem tercihi ve hibe desteği özelindeki araştırma tasarımı tercihleri ve bulguları ile katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2 Araştırmanın Yöntemi

Bu tez, amacı itibarıyla tanımlayıcı, zaman boyutu açısından kesitsel; veri toplama ve analizi tercihleri açısından ise nitel bir araştırmadır. Bu araştırmada; Tarım ve Hayvancılık sektöründe AB ile Türkiye’nin kırsal kalkınmada ortak hibe projesi olan IPARD-TKDK Programı’ndan faydalanan yatırımcıların hibeye ve bu hibe neticesinde kurmuş oldukları yatırım veya tesislere yükledikleri anlam konu alınmış olup, Bursa’daki 5 farklı ilçede tarım ve hayvancılık tesislerinde yatırımcılar incelenmiştir. Yatırımcılara, hibeye ve hibe neticesinde kurdukları yatırıma yükledikleri anlam ve sebepleri sorulmuştur. Yatırımcı ifadelerinde, hibeye ve hibe neticesinde kurulan yatırıma ilişkin anlamların sebepleri ile literatürde anlamli iş boyutlarını belirleyen Lips-Wiersma ve Wright (2012) ‘in Anlamli İş Boyutları olan içsel benliği geliştirmek, diğerleri ile bir olmak, başkaları için hizmet etmek, tam potansiyel göstermek, ilham, gerilim dengesi (olmak/yapmak, ben/diğerleri) ve gerçeklik boyutları arasında uyum olup olmadığı sorgulanmıştır. Öte yandan,

yatırımcıların farklı profiller altında gruplandırılıp gruplandırılmayacağı araştırılmıştır. Bu araştırma sorularının yanıtlanmasında nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır. Mülakatların yapılandırılmamış kısımlarında katılımcıların sorulara verdiği yanıtlar ve bu esnada sergilediği jest, mimik, tutum ve davranışları da gözlemlenerek her katılımcı için ifadelerine göre geliştirilen yeni sorular yöneltilmiştir.

Bu çerçevede 6 araştırma sorusu belirlenmiştir. Bu sorular ; ilk olarak; Tarım veya hayvancılığın hayatınızdaki yeri veya sizdeki anlamı nedir? Hibeden faydalanarak üretimde bulunma isteğiniz sizin için kişisel bir anlam ifade ediyor mu? Bu anlamda yaşadığınız olaylar var mı ? sorularıdır ve bu soruda elde etmek istediğimiz cevaplar katılımcıların içsel manada işe yükledikleri anlamı bulmaya ve iş ile benlik arasında algılanan otantik bağı keşfetmeye yöneliktir. İkinci olarak sorulan soru; Onaylanan hibe neticesinde kurduğunuz işte neye/kimlere katkıda bulundunuz ve beklentileriniz nedir? sorularıdır. Bu soruda elde etmek istediğimiz cevaplar katılımcıların kendilerine veya diğerlerine katkıda bulunup bulunmadığını ve katkıda bulundukları alt boyutları belirlemeye yöneliktir. Bu sorudan iki farklı faktör belirlenmeye çalışılmıştır. İlki İş ve Benlik Ötesinde Daha Geniş Bir Üstün Yaşam Amacı ve Kendilik Algısı faktörleridir. Üçüncü olarak sorulan soru , Hibe alarak yaptığınız yatırımın neticesinde faaliyete geçirdiğiniz veya devam ettirmekte olduğunuz işletmenizin çalışma organizasyonu içinde misiniz yada sadece yatırım kısmında mı yer alıyorsunuz? sorusudur. Bu soruda elde edilmek istenen cevaplar katılımcıların işe olan hakimiyetlerini, aidiyet duygularını ve davranışsal bağlılıklarını bulmaya yöneliktir. Dördüncü soruda; Aldığınız hibe neticesinde faaliyete geçirdiğiniz veya devam ettirmekte olduğunuz işletmenizde başarı yakaladığınızı veya fark yarattığınızı düşünüyor musunuz? Ve bu başarı sizde ne hissettiriyor? soruları sorulmuştur. Bu sorudan elde edilmek istenen cevap ise, işten duydukları tatmin ve içsel motivasyonu belirlemeye yöneliktir. Beşinci olarak sorulan soruda; Bu işte size 'bu işi yapmanın ne anlamı var' dedirten başınızdaki geçen olayları veya zorlukları anlatabilir misiniz? Ve bu zorluklar sizin için ne ifade etti ve nasıl sonuçlandırdınız? soruları sorulmuştur. Bu sorulardan elde edilmek istenen cevap ise, katılımcılar hibe sürecinde veya tarım ve hayvancılık sektöründe ne gibi zorluklarla karşılaşılıyor ve bu sorunlara hangi açılardan bakarak ne gibi

çözümler üretiyor? cevaplarını analiz etmektir. Bu konuda da alınmak istenen cevapların amacı , katılımcıların iş hayatında işe yüklenen içsel manaların dışında gerçekliklere olan farkındalığı, muhakeme gücü ve mesleki otonomilerini belirlemektir. Altıncı soru olarak sorulan son soru ise; Yaptığınız iş ile özel hayatınız arasında nasıl bir bağ var? sorusudur. Bu soruda katılımcılardan alınmak istenen cevap ise İş-Özel Hayat Dengesi ve Mutluluk faktörünü belirlemeye yöneliktir. Katılımcıların işe yüklediği anlamlar verilen cevaplara göre 6 ayrı faktörde kategorize edilmiştir.

3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni, Bursa ilinde Tarım ve Hayvancılık sektörlerinden IPARD-TKDK'nın finansman destek programlarından yararlanan yatırımcıları içermektedir. Bu evreni temsil edebilecek örneklemi belirlemek adına Bursa'nın 5 farklı ilçesindeki (Yenişehir, Büyükorhan, İznik, Karacabey, Nilüfer) hibe alan 14 yatırımcı seçilmiştir. Bu anlamda kadın ve erkek, genç ve yetişkin, farklı eğitim seviyelerinden mezun, işini yeni kuran veya var olan işletmesini geliştirmeyi amaçlayan gibi özelliklere sahip Tarım ve Hayvancılık sektöründen hibe alan yatırımcılar ile görüşmeler hedeflenmiştir. Bu örneklem çerçevesine uyan araştırmaya destek vermeyi kabul eden, Bursa'da 5 farklı ilçedeki tarım ve hayvancılık tesisleri/işletmeleri belirlenmiştir. Örneklem yöntemi olarak ise Maksimum Çeşitlilik Örneklem Yöntemi seçilmiştir. Bu yöntemin tercih edilme sebebi, aynı sektörlerden (Tarım ve Hayvancılık) aynı hibe programı (IPARD/TKDK) faydalanıcıları olarak ortak paydada yatırımcıların işe yükledikleri anlamları gözlemlemektir. Çalışma kapsamında; Bursa ilinde 5 farklı ilçede tarım veya hayvancılık tesisi kuran veya devam ettirmekte olan 14 katılımcı ile görüşülmüştür. Katılımcılar, Tarım ve Hayvancılık sektöründe IPARD/TKDK Hibe-Destek Programları'ndan faydalanmış 25-65 yaş aralığındaki yatırımcılardan seçilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları sektörler, meslekleri, yaşları ve cinsiyetleri, hibe aldıkları sektörler, hibeden önce çalışma durumları, yeni işletme mi yoksa varolan sektörü geliştirme amaçlı mı hibe alınması Tablo 1'de aktarılmaktadır.

Araştırmada yarı yapılandırılmış mülakat yöntemiyle yapılmak istenen çalışma 20 yatırımcıya gönüllülük esası olmak şartıyla teklif edilmiş. Pandemi şartlarından ve sokağa çıkma yasaklarından dolayı 6 kişi görüşmeyi red etmiş veya iptal edilmek

zorunda kalınmış ve 14 kişi tarafından mülakat sorularına başarılı bir şekilde yanıt alınmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1

Demografik Özellikler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek	Hibe Alınan Sektör	Hibeden Önce Çalışma Durumu	Yeni İşletme /Mevcut İşletmeyi Geliştirme
K1	Kadın	55-65	Üniversite	Öğretmen	Tarım	Emekli	Yeni İşletme
K2	Erkek	35-45	Ortaokul	Tarım	Tarım	Çalışan	Yeni İşletme
K3	Erkek	45-55	Ortaokul	Tarım	Tarım	Çalışan	Yeni İşletme
K4	Erkek	35-45	Üniversite	İşletme	Hayvancılık	Çalışan	Mevcut İşletme
K5	Erkek	55-65	Ortaokul	Tarım	Tarım/Soğuk Hava Deposu	Emekli	Mevcut İşletme
K6	Erkek	35-45	Lise	Hayvancılık	Hayvancılık	Çalışan	Mevcut İşletme
K7	Erkek	25-35	Üniversite	Tarımsal Traktör Bayiliği	Hayvancılık	Çalışan	Yeni İşletme
K8	Erkek	45-55	Üniversite	Doktor	Tarım	Çalışan	Yeni İşletme
K9	Erkek	35-45	Üniversite	Veteriner	Hayvancılık	Çalışan	Yeni İşletme
K10	Erkek	55-65	Üniversite	Bankacı	Hayvancılık	Emekli	Yeni İşletme
K11	Erkek	35-45	Lise	Tarım	Hayvancılık	Çalışan	Yeni İşletme
K12	Erkek	35-45	Üniversite	İdari Yönetici	Hayvancılık	Çalışan	Yeni İşletme
K13	Erkek	34-45	Üniversite	Tarım	Tarım/Aromatik Bitki	Çalışan	Yeni İşletme
K14	Erkek	35-45	Üniversite	Kamu Memuru	Hayvancılık	Çalışan	Yeni İşletme

3.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada izin alınmasını gerektirecek bir ölçek kullanılmamıştır. Katılımcılara sorulan sorular Anlamli İş literatüründen farklı kaynaklarla yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bunlar Lips Wiersma ve Wright (2012) tarafından oluşturulan Kapsamli Anlamli İş Ölçeği, Steger, Dik ve Duffy (2012)'nin Anlamli İş Ölçeği, Lee (2015)'nin Anlamli İşe İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması, Bendassolli

vd. (2015)'nin Anlamalı İş Çalışması ve Fairlie & Flett (2004) 'in İşe İlişkin Varoluşsal Anlam Konulu Ölçeği'nden faydalanılarak geliştirilen ve Tarım-Hayvancılık sektörüne yarı yapılandırılmış mülakat şeklinde sorulabilecek şekilde uyarlanan sorular şeklinde oluşturulmuş ve ekte paylaşılmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakat soruları, literatür taraması ve pilot görüşmeler yoluyla elde edilen bilgiler yardımıyla oluşturulmuştur. Toplam 6 soru ile hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat yöntemi araştırmaya katılan 14 kişinin tümü ile yüz yüze yapılmıştır. Kullanıcıların doğal ortamlarında gerçekleştirilen mülakatların, yapılandırılmamış kısmında, katılımcıların tutum ve davranışlarına dayandırılarak yeni sorular türetilmiş ve yöneltmiştir. Mülakat soruları üç ana başlık altında şu şekilde gruplandırılabilir:

- a) Katılımcılar hakkında bilgiler ve hibe neticesinde kurulan işlerin tanımlanması
- b) Mülakat yapılan yatırımcılara göre IPARD-TKDK'dan aldıkları hibeye ve hibe neticesinde kurdukları yatırıma yükledikleri anlam veya anlamların sorgulanması
- c) Mülakat yapılan yatırımcılara göre IPARD-TKDK'dan aldıkları hibeye ve hibe neticesinde kurdukları yatırımda kendilerine anlamsız gelen olay veya olguların sorgulanması ve tavsiyeler

3.5 Veri Toplama Süreci ve Analiz

Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi, veri toplama aracı olarak belirlendikten sonra Bursa'daki 5 farklı ilçede bulunan Tarım ve Hayvancılık alanında IPARD/TKDK Programları'ndan hibe desteği alan yatırımcılar ile yapılan görüşmeler yüz yüze ve birebir gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci Mayıs-Aralık ayları içerisinde olmak üzere 8 ay içinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların cevapları ses kaydı ile alınmıştır, ses kaydı alınmasını istemeyen 5 kişinin cevapları birebir elle yazılmıştır. Ses kayıt cihazındaki ve alınan notlardaki veriler düzenlenerek değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizi kullanılarak iki aşamada analiz edilip, ilk düzeyde (aşama) betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, dokümanter analiz olarak da karşılık bulan betimsel analizde sonuca ulaşılan verilerin doğrudan aktarılması gerekmektedir. Bu kapsamda; betimlenen verilerin belirli sınıflar oluşturularak küçük bölümlere ayrıştırılması gerekmektedir.

İkinci düzeyde (aşamada) ise, kategorik analize geçilmiştir. Bu safhada betimsel analiz ile sunulan veriler belirlenen bu temalar çerçevesinde sınıflandırılmış ve bu sınıflandırmalar arasında ilişkilendirmeler yapılmıştır.

3.6 Araştırmanın Güvenirliliği

Mülakatlar gözlemler ile desteklenmiştir ve her bir mülakat için gidilen işletmelerde ortalama 1 saat geçirilmiştir. Veri elde etme sürecinde, katılımcılara araştırmanın amacı ve önemi açıkça aktarılmış, mülakatlar katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydına alınmıştır. Araştırma sürecinde katılımcılar ile yapılacak yüz yüze mülakatlar için, katılımcıların iş yoğunluklarının olmadığı, mülakata konsantre olabilecekleri en doğru zamanlar planlanmış, zaman planlaması katılımcılar tarafından belirlenmiştir. Bulgular, iki farklı değerlendirici ile analiz edilmiştir.

3.7 Araştırmacının Geçerliliği

Araştırma doğal ortamında gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı Tarım-Hayvancılık alanında Proje Danışmanlıkları yapan bir şirkette çalışmaktadır. Bu anlamda araştırmacının araştırma sahasına yakınlık düzeyi yüksektir. Araştırma alanına teyit amaçlı tekrar gidilmesi mümkün olup, ek bilgi toplanmasına imkan sağlanmıştır. Yarı yapılandırılmış mülakatlar sonucunda elde edilen veriler, araştırmacının çektiği görsel materyaller ve gözlemlere ait yorumlar ile desteklenmiş ve zenginleştirilmiştir.

3.8 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu tez çalışmasındaki kısıtlar şu şekilde sıralanabilir:

- i. Çalışma gönüllü yatırımcıların katılımıyla gerçekleştirildiği için örneklem tesadüfi olmayan bir yöntemle seçilmiştir.
- ii. Çalışma sınırlı bir zaman diliminde yürütüldüğü için özellikle yüz yüze görüşmelerde ülkenin mevcut koşullarından, pandemiden ve diğer faktörlerden etkilenmesi olasıdır.

Bölüm 4

Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde tez araştırmasından elde edilen veriler, betimsel ve kategorik analiz sonucunda ulaşılan bulgular şeklinde paylaşılacaktır. Betimsel analiz safhasında elde edilen veriler yarı yapılandırılmış mülakat verilerinin analizi olmak üzere doğrudan, yorumsuz aktarılacaktır.

Kategorik analizde ise; betimsel analiz ile sunulan veriler, belirli ana temalar oluşturularak alt boyutlara ayrıştırılıp tematik verilerle tablolar üzerinde belirtilecek ve her kısım arasında bir ilişki olduğu ortaya konulacaktır. Kategorik analiz safhasında ise çalışma sonunda ulaşılan veriler, daha önce belirlenen boyutlara göre ele alınarak doğrudan aktarılacaktır.

Bu çalışmada elde edilen veriler; araştırmanın doğal ortamında gerçekleştirilmiştir. Bilgilerin mevcut yapısı bizzat gözlemlere rehberlik etmiştir. Veri elde etme sürecinde, katılımcılara araştırmanın amacı ve önemi açıkça aktarılmış, mülakatlar katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydına alınmıştır. Ses kaydına alınmasını istemeyen katılımcıların sözleri kağıda direkt olarak geçirilmiştir. Araştırma sürecinde katılımcılar ile yapılacak yüz yüze mülakatlar için, katılımcıların iş yoğunluklarının olmadığı, mülakata konsantre olabilecekleri en doğru zamanlar planlanmış, zaman planlaması katılımcılar tarafından belirlenmiştir. Mülakatlar, yatırımcıların işletme/tesislerinde veya idari binalarında ve birebir gerçekleştirilmiştir.

Bulgular, farklı özelliklere sahip birden fazla değerlendiricinin ifadeleri ile analiz edilmiş, veri kaynakları çeşitlendirilmiştir. Araştırma alanına teyit amaçlı tekrar gidilmesi mümkün olup, ek bilgi toplanmasına imkan sağlanmıştır.

4.1 Betimsel Analiz Bulguları

Bu bölümde, IPARD-TKDK' dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe desteği alan yatırımcıların , hibeye ve hibe neticesinde kurmuş oldukları işletme veya tesislere yükledikleri anlam ile ilgili görüşlere yer verilmiştir. Araştırma için seçilen Bursa ilinde 5 farklı ilçede yer alan Tarım ve Hayvancılık tesislerinden veya

işletmelerinden toplam 14 yatırımcı ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma toplam 6 soru sorulup 6 yanıt alınarak gerçekleştirilmiştir. Aşağıda, mülakatlardaki yanıtların değerlendirilmesine yer verilmiştir. Daha sonra Kategorik Analiz'e geçilerek mülakat verileri öncelikle tematik analiz yöntemiyle incelenecektir. Tematik analiz Lips-Wiersma ve Wright'ın Kapsamlı Anlamalı İş Boyutu'ndan faydalanılarak oluşturulmuştur.

Katılımcılar, tarım veya hayvancılığın hayatınızdaki yeri veya sizdeki anlamı nedir? Hibeden faydalanarak üretimde bulunma isteğiniz sizin için kişisel bir anlam ifade ediyor mu? Bu anlamda yaşadığınız olaylar var mı ve nelerdir ? sorularına farklı cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların bazıları, hibeye ve hibe neticesinde kurdukları veya devam ettirmekte oldukları işe yükledikleri anlamı tek bir sebebe dayandırırken, bazıları ise birden fazla sebebe dayandırarak açıklamışlardır.

Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen 1.soruda 2 kişi emeklilikten sonra manevi bir arayışa girerek anlamalı şeyler yapma isteği içinde olduklarını, 4 kişi kendi gelişimine katkı sağladığını düşündüklerine, 8 kişi babasından veya dedelerinden kalma bir meslek olması münasebeti duygusunun onlar için önem atfettiğine ve 11 kişi ise sevdiği işi geliştirme duygusuna yönelik cevaplar vermişlerdir.

Katılımcılar, onaylanan hibe neticesinde kurduğunuz işte nelere veya kimlere katkıda bulundunuz veya beklentileriniz nelerdir? sorularına farklı cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların bazıları, hibeye ve hibe neticesinde sağladıkları katkıları tek bir faktöre dayandırırken, bazıları ise birden fazla faktöre dayandırarak açıklamışlardır.

Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen 2.soruda, 4 kişi sağlığına faydalı olacak şeyler yaptıklarını, 7 kişi yaptıkları iş neticesinde çevresine farkındalık anlamında fayda sağladıklarını, 2 kişi gençlerin ve diğerlerinin çalışmak için şehre gitmek zorunda olduklarını ve bu tesis sayesinde kendi köylerinde kalabildiklerini ve aileleriyle birlik olma duygusu açısından bu işin birçok kişiyi ve hatta özellikle yaşlıları mutlu ettiğinden, 5 kişi yeni üretimle ekonomiye fayda sağladıklarını, 7 kişi üretime katkıda bulunmanın yanı sıra ürünün kalitesinin de ayrıca onlar için önem taşıdığını, 14 kişi kurdukları işletme/tesis sayesinde istihdam sağladıklarını, 6 kişi o yerdeki kırsalda üretilmeyen bir ürünün üretilmesine katkıda bulunduklarını, 5 kişi ise o bölgedeki kırsala/doğaya katkı sağladıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılar, hibe alarak yaptığınız yatırımın neticesinde faaliyete geçirdiğiniz veya devam ettirmekte olduğunuz işletmenizin çalışma organizasyonu içinde misiniz yoksa sadece yatırım kısmında mı yer alıyorsunuz? sorularına aynı cevabı vermişlerdir.

Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen 3. Soruda 14 katılımcının 14'ü de sadece işin yatırım kısmında değil bizzat içinde yer almakta ve işin gerektirdiği ayrıntıları bildiğini söylemektedir. Bu kişiler sadece patron statüsünde hissetmediklerini belirtmişlerdir.

Katılımcılar, Aldığınız hibe neticesinde faaliyete geçirdiğiniz veya devam ettirmekte olduğunuz işletmenizde başarı yakaladığınızı veya fark yarattığınızı düşünüyor musunuz? sorularına aynı cevapları vermişlerdir.

Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen 4. Soruda 14 katılımcının 14'ü de hibe neticesinde kurduğu veya devam ettirmekte olduğu işte başarı yakaladığını ve bu başarıdan gurur duyduklarını ve diğerlerine örnek teşkil ettiklerini söylemektedir.

Katılımcılar, Bu işte size 'bu işi yapmanın ne anlamı var' dedirten veya anlamsız gelen, başınızdan geçen olayları veya zorlukları anlatabilir misiniz? Ve bu zorluklar sizin için ne ifade etti ve nasıl sonuçlandırdınız? sorularına farklı cevaplar vermişlerdir.

Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen 5. soruda 7 kişi köylünün hibe öncesi cesaretsiz ve negatif tavırlarının kendilerini olumsuz etkilediğini, 6 kişi hibe sürecinde karşılaşılan yasal zorlukların onları rahatsız ettiğini (ruhsat, imar, çed, evrak ve bürokratik sorunlar), 4 kişi İlçe Tarım Müdürlükleri'nin köylüye eğitim vermemesi ve Kamu'da çalışan ziraat mühendislerinin sahadan çok ofis çalışanları olmalarının gelişim sürecinde zayıf olduğunu belirterek tavsiye vermişlerdir. 2 kişi IPARD'ın küçük detaylarda hakediş kesintilerinin gereksiz olduğunu, 2 kişi kırsalın vermiş olduğu zorlukların onları olumsuz etkilediğini ve 2 kişi ise veterinerlik ve ziraat mühendisliği fakültelerinin pratikten uzak ve teori yoğunluklu eğitim vermelerinin yine bu süreçte olumsuzluk atfettiği yanıtını vermişlerdir.

Katılımcılar, yaptığınız iş ile özel hayatınız arasında nasıl bir bağ var? sorusuna farklı cevaplar vermişlerdir.

Bu doğrultuda katılımcılara yöneltilen 6. Soruda 7 kişi aile işletmesi oldukları için iş-özel hayat dengesinde aile bireylerine bir uyum yakalayabildiklerinin, 2 kişi

zaten halihazırda olan hayatının devamını bu iş üzerine adapte ettiklerinin ve 6 kişi ise özel hayatından fedakarlık etmek zorunda kaldıklarını çünkü bir canlıyla uğraştıklarını ve aynı zamanda kırsalda yaşadıkları için diğer meslek gruplarına nazaran özel hayattan biraz daha fedakarlık etmek zorunda olduklarını fakat bu durumun onları rahatsız etmediğine dair yanıt vermişlerdir.

4.2 Kategorik Analiz Bulguları

Bu başlık altında öncelikle mülakat verilerinden hareketle belirlenen veriler Tematik Analiz Yöntemiyle aktarılacak ve Mülakat Verilerine Yönelik Genel Değerlendirme yapılacaktır. Devamında ise IPARD-TKDK hibeleri neticesinde kırsalda yapılan yatırımlara ilişkin işleri, Tarım ve Hayvancılık sektöründe anlamlı kılan faktörler açıklanacak ve Tematik Analiz safhasında elde edilen bulgular, Lips-Wiersma ve Wright (2012)' in Anlamlı İş'in yedi boyutu (içsel benliğini geliştirme, diğerleri ile bir olmak, tam potansiyel göstermek, başkaları için hizmet etmek, ilham, gerilim dengesi ve gerçeklik) ile tartışılacaktır.

IPARD-TKDK'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründen hibe alarak kırsal alana işletme/tesis kuran veya daha önce kurmuş olduğu işletme/tesisini geliştirmeyi amaçlayan 14 yatırımcı ile yapılan görüşmelerin neticesinde ortaya çıkan veriler değerlendirildiğinde farklı açılardan önemli sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Katılımcılar, *tarım veya hayvancılığın hayatınızdaki yeri veya sizdeki anlamı nedir? Hibeden faydalanarak üretimde bulunma isteğiniz sizin için kişisel bir anlam ifade ediyor mu? Bu anlamda yaşadığınız olaylar var mı ve nelerdir ?* sorularına farklı cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların bazıları, hibeye ve hibe neticesinde kurdukları veya devam ettirmekte oldukları işe yükledikleri anlamı tek bir sebebe dayandırırken, bazıları ise birden fazla sebebe dayandırarak açıklamışlardır.

Bu doğrultuda yapılan araştırmada, katılımcıların 1.soruya verdikleri yanıtlara ilişkin tema analizi 'İş İle Benlik Arasında Algılanan Otantik Bağ' ana tema, Emeklilikten Sonra Manevi Bir Arayışa Girerek Anlamlı Şeyler Yapma İsteği , Kendi Gelişimine Katkı, Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İş Geliştirme Duygusu alt temalar olarak aşağıdaki Tablo 2'de elde edilen tematik verilerle gösterilmiştir.

Katılımcılar, *onaylanan hibe neticesinde kurduğunuz işte nelere veya kimlere katkıda bulundunuz veya beklentileriniz nelerdir?* sorularına farklı cevaplar

vermişlerdir. Katılımcıların bazıları, hibe ve hibe neticesinde kurdukları veya devam ettirmekte oldukları işe yükledikleri anlamı tek bir sebebe dayandırırken, bazıları ise birden fazla sebebe dayandırarak açıklamışlardır.

Bu doğrultuda yapılan araştırmada, katılımcıların 2.soruya verdikleri yanıtlara ilişkin tema analizi ‘İş ve Benlik Ötesinde Daha Geniş Bir Üstün Yaşam Amacı’ ana tema ve bu ana tema kendi içerisinde İnsan’a Katkı ve Doğaya Katkı olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Başlıca İnsana Katkı; Sağlığa Katkılı Olmak, Farkındalık Oluşturmak, İstihdam Sağlamak, Köyden Kente Göçün Azaltılıp Aile Birliğinin Sağlanması, Ekonomiye Katkı ve Ürün Kalitesine Katkı olmak üzere 6 alt boyuta ayrılırken, Doğaya Katkı ise Üretime Katkı Sağlamak, Kırsala/Doğaya Katkı Sağlamak alt temaları olarak aşağıdaki Tablo 2’de elde edilen tematik verilerle gösterilmiştir.

Katılımcılar, *hibe alarak yaptığınız yatırımın neticesinde faaliyete geçirdiğiniz veya devam ettirmekte olduğunuz işletmenizin çalışma organizasyonu içinde misiniz yoksa sadece yatırım kısmında mı yer alıyorsunuz?* sorularına aynı cevabı vermişlerdir. 14 katılımcının 14’ü de sadece işin yatırım kısmında değil bizzat içinde yer almakta ve işin gerektirdiği ayrıntıları bildiğini söylemektedir.

Bu doğrultuda yapılan araştırmada, katılımcıların 3.soruya verdikleri yanıtlara ilişkin tema analizi ‘İşte Davranışsal Bağlılık ve Aidiyet’ ana tema, İşin İçerisinde Bizzat Yer Almak (mali ve idari görevlerin yanında tarım veya hayvancılığın gerektirdiği işler) tek başına bir alt tema olarak Tablo 2’de elde edilen tematik verilerle gösterilmiştir.

Katılımcılar, *aldığınız hibe neticesinde faaliyete geçirdiğiniz veya devam ettirmekte olduğunuz işletmenizde başarı yakaladığınızı veya fark yarattığınızı düşünüyor musunuz?* sorularına aynı cevapları vermişlerdir. 14 katılımcının 14’ü de hibe neticesinde kurduğu veya devam ettirmekte olduğu işte başarı yakaladığını ve bu başarıdan gurur duyduklarını ve diğerlerine örnek teşkil ettiklerini söylemektedir.

Bu doğrultuda yapılan araştırmada, katılımcıların 4.soruya verdikleri yanıtlara ilişkin tema analizi ‘İş Tatmini ve İçsel Motivasyon’ ana tema, İlham tek başına bir alt tema olarak Tablo 2’de elde edilen tematik verilerle gösterilmiştir.

Katılımcılar, *bu işte size 'bu işi yapmanın ne anlamı var? dedirten veya anlamsız gelen, başınızdan geçen olayları veya zorlukları anlatabilir misiniz? Ve bu*

zorluklar sizin için ne ifade etti ve nasıl sonuçlandırdınız? sorularına ‘Yaşadıkları Zorluklar’ için farklı cevaplar vermişlerdir.

Bu doğrultuda yapılan araştırmada, katılımcıların 5.soruya verdikleri yanıtlara ilişkin tema analizi ‘İş Hayatında Farkındalık ve Mesleki Otonomi’ ana tema, Köylünün Hibe Öncesi Cesaretsiz ve Negatif Tavrı, Hibe Sürecinde Karşılaşılan Yasal Zorluklar (ruhsat, imar, ÇED, evrak ve bürokrasik sorunlar), Kırsalın Vermiş Olduğu Zorluklar, IPARD’ın Küçük Detaylarda Hakediş Kesintileri, İlçe Tarım Müdürlükleri’nin Köylüye Eğitim Vermemesi ve Kamu’da Çalışan Ziraat Mühendislerinin Sahadan Çok Ofis Çalışanları Olmaları, Veterinerlik ve Ziraat Mühendisliği Fakültelerinin Pratikten Uzak ve Teori Yoğunluklu Eğitim Almaları ve Yaşanılan Zorlukları Aşma alt temalar olarak Tablo 2’de elde edilen tematik verilerle gösterilmiştir.

Katılımcılar, Yaptığınız iş ile özel hayatınız arasında nasıl bir bağ var? sorusuna 14 katılımcının 14’ü de hibe neticesinde kurduğu veya devam ettirmekte olduğu iş ile özel hayatı arasında olumlu bir bağ varlığı için aynı, algılanan bağlardaki farklılıklar için ise farklı cevaplar vermişlerdir.

Bu doğrultuda yapılan araştırmada, katılımcıların 6.soruya verdikleri yanıtlara ilişkin tema analizi ‘İş-Özel Hayat Dengesi ve Mutluluk’ ana tema, İşini Yaşam Biçimi Haline Getirme, Aile İşletmesi/Aile Birliği ve Özel Hayatından İş için Fedakarlık Etmek (Rahatsızlık Vermeyecek Boyutta) alt temalar olarak Tablo 2’de elde edilen tematik verilerle gösterilmiştir.

Tablo 2

Ana Temalar Ve Alt Boyutları

İş İle Benlik Arasında Algılanan Otantik Bağ (İşsel Benliği Geliştirmek)														
Faktörün Alt Boyutları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
Emeklilikten Sonra Manevi Bir Arayışa Girerek Anlamlı Şeyler Yapma İsteği	✓										✓			
Kendi Gelişimine Katkı Sağlamak		✓	✓							✓	✓			

Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓
Sevdiği İşi Geliştirme Duygusu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

İş ile Benlik Ötesinde Daha Geniş Bir Üstün Yaşam Amacı (Diğerleriyle Bir Olmak ve Başkalarına Hizmet Etmek)

Faktörün Alt Boyutları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
---------------------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----

İnsana Katkı

Sağlığa Katkılı Olmak	✓							✓				✓	✓	
Farkındalık Oluşturmak	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓		
Köyden Kente Göçün Azaltılıp Aile Birliğinin Sağlanması		✓	✓											
Ekonomiye Katkıda Bulunmak			✓	✓						✓	✓	✓		
Ürün Kalitesine Katkıda Bulunmak					✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓
İstihdam Sağlamak	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Doğaya/Dünyaya Katkı

Üretime Katkı Sağlamak	✓	✓	✓			✓					✓			✓
Kırsala/Doğaya Katkıda Bulunmak				✓	✓	✓		✓			✓			

İşte Davranışsal Bağlılık ve Aidiyet (Tam Potansiyel Göstermek)

Faktörün Alt Boyutları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
---------------------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	-----	-----	-----

İşin İçerisinde Bizzat Yer Almak (Mali ve İdari görevlerin yanında Tarım ve Hayvancılığın Gerektirdiği İşler)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
İşte Tatmini ve İçsel Motivasyon (İlham)														
Faktörün Alt Boyutları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
İlham	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
İş Hayatında Farkındalık ve Mesleki Otonomi (Gerçeklik)														
Faktörün Alt Boyutları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
Köylünün Hibe Öncesi Cesaretsiz ve Negatif Tavrıları	✓		✓					✓		✓		✓		✓
Hibe Sürecinde Karşılaşılan Yasal Zorluklar (ruhsat, imar, ÇED, evrak ve bürokrasi)	✓	✓	✓	✓		✓								✓
İlçe Tarım Müdürlükleri' nin Köylüye Eğitim Vermemesi ve Kamu'da Çalışan Ziraat Mühendislerinin Sahadan Çok Ofis Çalışanları Olmaları										✓	✓	✓	✓	
IPARD'ın Küçük Detaylarda Hakediş Kesintileri						✓								
Kırsalın Vermiş Olduğu Zorluklar		✓	✓											
Veterinerlik ve Ziraat Mühendisliklerinin Pratikten çok Teoriye Ağırlık Vermeleri										✓	✓			

İş-Özel Hayat Dengesi ve Mutluluk(Gerilim Dengesi)														
Faktörün Alt Boyutları	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14
Aile İşletmesi/Aile Birliği		✓	✓	✓	✓	✓	✓						✓	
İşini Yaşam Biçimi Haline Getirme	✓									✓				
Özel Hayatından İş için Fedakarlık Etmek (Rahatsızlık Etmeyecek Boyutta)								✓	✓		✓	✓		✓

4.2.1 Mülakat verilerine yönelik genel değerlendirme. AB-Türkiye, IPARD-TKDK Hibe-Destek programlarıyla Kırsal Kalkınma'yı desteklemeyi ve bu destekle beraber ülke ekonomisine, kırsal alana/tabiata, kırsalda yaşayan insanlara ve hayvanlara katkıda bulunmayı amaçlamaktadırlar. Yatırımcılar literatürde ayrıntılarıyla bahsedilen belirli kriterleri sağladığı takdirde IPARD-TKDK Hibe-Destek programlarından faydalanabilmektedirler. IPARD-TKDK, Kırsal Kalkınma'yı sağlamaya ilişkin verdiği bu desteği karşılıksız yapmaktadır.

Görüşmelerden elde edilen veriler kapsamında yatırımcıların hibeye ve hibe neticesinde kurmakta veya geliştirmekte olduğu işe yüklediği farklı anlamlardan söz etmek mümkündür. Katılımcıların her birinin işe yükledikleri anlamdaki ortak özellikler her birinin 'katkı sağlama' düşüncesi, arzusu ve bunu yaşadıkları farklı zorluk türlerine rağmen faaliyete geçirme durumlarıdır. Katılımcıların her birinin tema analizlerinde belirlenen farklı türlerdeki maddelere yükledikleri anlam algısındaki farklılıklar her bir bireyin eşsiz bir insan olması ve her bir bireyin farklı yaşamsal olaylarla (aile, eğitim, meslek, çalışma durumu, yaş, psikolojik ve sosyolojik yapısı, konum, maddiyat, kültür vb.) yetişmesinden kaynaklanmaktadır.

Bu farklı algılar demografik verilere göre incelendiğinde, katılımcılardan 55-65 yaş aralığındaki bireylerin bir kısmı kendi mesleklerinin Tarım ve Hayvancılık sektöründe olmamasına rağmen, emeklilikten sonra manevi bir arayışa girerek anlamlı şeyler yapma arzusu ile kendilerine yeni bir işletme veya tesis kurarak işini anlamlandırırken yine bu yaş aralığındaki bir kısım katılımcı ise çocukluğundan beri

kırsalda yaşadığı ve bu sektörde çalıştığı için hem sevdiği işe yatırım yapma hem de sektörel ve ailevi bir bağla bağlı olduğu kendi memleketine ve köylüsüne fayda sağlama duygusuyla, mevcut işletmesini geliştirmeyi amaçlayarak işini anlamlandırmıştır.

Aile Mesleğini Sürdürme ve Sevdiği İş Yapma alt boyutlarıyla mevcut işletmesini geliştirmeyi amaçlayan veya yeni bir işletme/tesis kuran katılımcıların tamamı yetişkinliğe ulaştığında eğitimi ve mesleği değişse veya değişmese dahi çocukluğunda Tarım ve Hayvancılığı ailesinden gördüğü veya onlarla beraber çalıştığı için bir ‘baba mesleği’ veya ‘ata mesleği’ diye adlandırarak işlerine anlam yüklemişlerdir. Farklı bölümlerden olsa dahi eğitim yönünden üniversite mezunlarının tamamı Tarım ve Hayvancılığı yani işin kendisini sektörel bazda sevdikleri için ve bir kısmının yine aileden gelme bir meslek olmasından dolayı oluşan bağdan manevi yönden kopamadıkları için ve bunların dışında topluma faydalı ve kaliteli ürün üretme bilincinin önemine vardıkları için işlerini anlamlı kabul etmişlerdir.

Katılımcılar tema analizinde ayrıntılarıyla belirtilen, hibe neticesinde kurdukları veya geliştirmekte oldukları işte; Sağlığa katkı, Üretime Katkı, Farkındalık Oluşturma, İstihdam Sağlama, Kırsala/Doğaya Katkı, Köyden Kente Göçün Azaltılıp Aile Birliğinin Sağlanması, Ekonomiye Katkı ve Ürün Kalitesine Katkı alt boyutlarına katkıda bulunduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların tamamı hibe neticesinde kurdukları veya geliştirmekte oldukları işte istihdam sağlamış ve kırsal bölgeye katkıda bulunmuşlardır. Sağlığa katkı üniversite mezunu katılımcılardan oluşmakla beraber aynı zamanda topluma kaliteli ürün üretme durumu da çoğunlukla bu gruptan oluşmaktadır.

Katılımcıların tamamı Tarım ve Hayvancılık işinde hiçbir demografik özellik fark etmeksizin işin sadece yatırım veya patronluk rolünde değil, bizzat işin içinde olmuşlardır. Ve katılımcılara göre işin içinde olmak Tarım ve Hayvancılığa duydukları anlamın özünü oluşturmaktadır. İşin içinde olmayan bir birey işin içeriğini bilemediği gibi, hakimi olmadığı bir işte anlam da fark edemez. Katılımcıların tamamı hibesi başarıyla sonuçlanan ve faaliyete geçen işletme/tesislerden oluştuğu gibi hepsi aldıkları hibe neticesinde kurmuş oldukları veya devam ettirmekte oldukları işte başarı yakalamış ve ilham duygusunu

hissetmişlerdir. Katılımcılar hibe öncesinde, hibe sürecinde ve sonrasında birtakım zorluklar yaşadıklarını, sadece iki katılımcı hiçbir zorluk yaşamadan bu süreci atlattığını belirtmektedir. Diğer katılımcılar bu zorlukları ; Köylünün Hibe Öncesi Cesaretsiz ve Negatif Tavrı, Hibe Sürecinde Karşılaşılan Yasal Zorluklar (ruhsat, imar, ÇED, evrak ve bürokrasi) , İlçe Tarım Müdürlükleri' nin Köylüye Eğitim Vermemesi ve Kamu'da Çalışan Ziraat Mühendislerinin Sahadan Çok Ofis Çalışanları Olmaları, IPARD'ın Küçük Detaylarda Hakediş Kesintileri, Kırsalın Vermiş Olduğu Zorluklar, Veterinerlik ve Ziraat Mühendislikleri'nin Pratikten çok Teoriye Ağırlık Vermeleri olarak adlandırmışlardır. En çok yaşanan zorluk köylünün hibe öncesi negatif ve alaycı tavrıyla beraber tarım ve hayvancılık konusunda eğitimsiz, gelenekselci ve gelişimden uzak olmaları olarak belirtilmiştir. Tarım ve Hayvancılık sektörüne tavsiye olarak ise İl ve İlçe Tarım Müdürlükleri' nin köylüye tarım ve hayvancılıkta sağlıklı bilgi ve eğitim vermesi ve kamuda çalışan ziraat mühendislerinin ofisten çok sahada tarım ve hayvancılığı bizzat yerinde görerek haberdar olması, ülkenin tarım ve hayvancılığı için sahada rapor tutması, veterinerlik ve ziraat fakültelerinin teori yoğunluklu derslerden çok pratikte eğitim görmelerinin daha kıymetli ve faydalı olacağı verilmiştir. Katılımcıların tamamı iş-özel hayat dengesinde kendisine, ailesine ve sosyal çevresine olan bağının olumlu yönde ilerlediğine, bir kısım yatırımcının yaşam biçimini bu iş üzerine kurduğundan işinin ve özel hayatının bir olduğuna, bir kısım yatırımcı ise aile işletmeleri olmalarından mütevellit bir arada yaşadıklarına ve bir kısım yatırımcının ise işi sebebiyle özel hayatına diğer meslek gruplarındaki yatırımcılar veya çalışanlar gibi vakit ayıramadığına bunun yerine aile, arkadaş vb. kişilerden bağ kurduğu şahısları doğaya davet ettiğini, birlikte güzel vakit geçirdiklerini ve aynı zamanda bu durumun yatırımcıları asla rahatsız etmediğini vurgulamışlardır.

4.2.2 Ipard-Tkdk hibeleri neticesinde kırsalda yapılan yatırımlara ilişkin işleri, tarım ve hayvancılık sektöründe anlamlı kılan faktörler. Araştırma toplam 6 soru sorulup 6 yanıt alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma için Bursa'da 5 farklı ilçede IPARD-TKDK'dan hibe alan işletme/tesisler seçilmiştir. Çalışma kapsamında, Bursa'nın 5 farklı ilçesinde kurulan veya hibe öncesi kurulup iş geliştirmek için IPARD-TKDK'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe alan 14 yatırımcı ile görüşülmüştür. Katılımcılar hibe neticesinde kurdukları veya devam ettirdikleri

yatırıma ilişkin işleri, Tarım ve Hayvancılık sektöründe anlamlı kılan faktörleri gözlemleme yönünden 6 ayrı faktörde kategorize edilmiştir. Katılımcılar, işe yükledikleri anlamları, İş ile Benlik Arasında Algılanan Otantik Bağ, İş İle Benlik Ötesinde Daha Geniş Bir Üstün Yaşam Amacı (İnsan ve Doğa), İşte Davranışsal Bağlılık ve Aidiyet, İş Tatmini ve İçsel Motivasyon, İşte Farkındalık ve Mesleki Otonomi, İş-Özel Hayat Dengesi olarak adlandırılmıştır. Katılımcıların tamamı birden fazla faktörle anlam bağı kurduğundan bu alt boyutlar ayrıntılarıyla açıklanacaktır. 14 katılımcı sırasıyla K1,K2,K3...K14 gibi tema analizlerinde kodlanmıştır.

4.2.2.1 İş ile benlik arasında algılanan otantik bağ. Katılımcıların anlam ile ilgili algıları birey tarafından belirlenmektedir. Bu algılar aynı zamanda çevre ve sosyal bağlamdan da etkilenmektedir. Anlamların nereden geldiği, altta yatan psikolojik ve sosyolojik mekanizmalar, kişisel deneyimler, düşünceler, duygular ve özüne uygun davranışlar olarak ortaya çıkan özellikler ‘ İş İle Benlik Arasında Algılanan Otantik Bağ’ olarak adlandırılmıştır.

Mülakat verilerine göre ‘İş İle Benlik Arasında Algılanan Otantik Bağ’ boyutunun 4 alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar Kendi Gelişimine Katkı, Emeklilikten Sonra Manevi Bir Arayışa Girerek Anlamlı ŞeylerYapma İsteği, Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu, Sevdiği İşini Geliştirme Duygusudur. Kendilik algısıyla bireyler kendini anlamakta, kendi potansiyellerinin farkına varmakta ve kendini gerçekleştirme ve gelişimlerini önemsemektedirler. Demografik olarak bakıldığında Kendi Gelişimine Katkı faktörü en çok farklı bölümlerden oluşan üniversite mezunları tarafından benimsenmiştir. Diğer 10 katılımcı bu faktörden bahsetmemiştir.

14 katılımcıdan , K1 işine içsel manada; Emeklilikten sonra manevi bir arayışa girerek anlamlı şeyler yapma ile ilgili alt boyutu şöyle belirtmiştir; ‘*Emeklilikten ve belli bir yaştan sonra İstanbul’un yorucu hayatından uzaklaşmak ve daha dingin ve huzurlu bir hayat arayışı içerisindeyken sağlıklı bir yaşam sürebileceğim bir ortamda yaşama isteği içine girdim. Biraz ekonomik durumumuzun yerinde olması biraz emeklilikten sonra kalan bolca vakit bizi belli bir manevi arayışa sürükledi.*’ diye belirtmiştir.

K2 işine içsel manada; Kendi Gelişimine Katkı ile ilgili alt boyutu şöyle belirtmiştir; *‘Kışın yağmurda karda sıra gelmesi için beklerdik ve çok müşkül duruma düşüyorduk. Hibenin hayallerimizi gerçekleştirmeye olduğu araçla daha başka ne yapabiliriz diye fikir oluşturmaya başladık. Üretme aşkımız arttı. Anlamli gelen ne var dersiniz bizim için en önemli şey şu oldu. Figüran değil senaryoyu yazan biz olduk. Çünkü bizim bir söz hakkımız yoktu. Kendi söz hakkımız oldu.’* diye belirtmiştir.

K3 işine içsel manada ; Kendi Gelişimine Katkı ile ilgili alt boyutu şöyle belirtmiştir; *‘Bu yaptığım iş neticesinde sonuçlara baktığım zaman köylü ve ben teknoloji, bilgi, özgüven, göç durumu, devletin imkanlarından faydalanabilmeyi, yatırımı, esnafılığı, ticareti öğrendik.’* diye belirtmiştir.

K4 işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu *‘En önemlisi de duygusal boyutta baba mesleğini yapmak benim için en önemli ve en anlamli gelen faktör’*, Sevdiği İşi Geliştirme ile ilgili olarak ise *‘Normalde çiftçilik ve esnaflıkla uğraşan ve süt toplama merkezi olan bir esnafım. Üniversite mezunuyum. İşletme dalında. Modern bir ahır yapmak her zaman hayalimdi ama maddi anlamda bir gücümüz yoktu bunun için... Bu sayede bu hayallerime ulaşma imkanı buldum.’* olarak belirtilmiştir.

K5 işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İşi Geliştirme ile ilgili olarak; *‘Daha önce ailecek çiftçilik yapıyorduk. Severek yapıyordum. Yine aynı işte ilerlemek istedim. Bu işi çiftçiliğin , tarımın devamı gibi gördüm. Daha ileriki seviyelere getirdim.’* diye belirtmiştir.

K6 , işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İşi Geliştirme ile ilgili olarak; *‘Biz 2 kuşaktır bu işi yapıyoruz, aileden gelen bir iş. İşin içinde olduğumuz için zaten bu işi geliştirmeyi düşünüyorduk. Sektör olarak geçmişten gelen yatırımların burada olması bizim için çok önemli bir etken. Babamızın, dedemizin burda emeği var, anısı var. Sektör olarak çok iyi para kazanabilmiş değilim ama yani baba mesleği olduğu için duygusal boyutta da bakıyoruz... İşimi seviyorum yani bildiğim bir iş. Kişisel bir anlamı var tabiki burda burayı belli bir yere getirmekle alakalı bir hayalim vardı.*

Onları gerçekleştirmek uğruna çıktığımız bir yol bu. IPARD olmasaydı yine gerçekleştireirdim. IPARD benim için süreci azalttı. ' diye belirtmiştir.

K7, işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İşi Geliştirme ile ilgili olarak; *'Biz 3 kardeşiz. En büyük abim çok sayıda tarımsal ürün ekıyor, hayvansal ürün ekıyor. Aynı zamanda ailecek küçük ölçekli tarım işletmelerimiz var. Ancak bu tarım işletmelerini kendi bünyemizde büyütme çabası içine girdik. Zaten çekirdekten yetişmeyiz. Bunu nitelikli hale getirme çabası içine girdik. ' diye belirtmiştir.*

K8, işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İşi Geliştirme ile ilgili olarak; *'Tarım benim çocukluk mesleğim. Bunu şöyle düşünün içten gelen bir olay, bir türlü bırakamıyorsunuz. Bunların bana hissettirdikleri manevi olarak çok önemli, kendimle övünüyorum daha doğrusu ve bu şekilde başka insanların da böyle yerlere yatırım yaparak bütün tepelerin canlanmasını istiyorum aynı zamanda.' diye belirtmiştir.*

K9, işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Kendi Gelişimin Katkı, Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İşi Geliştirme ile ilgili olarak; *'Doğada olmak ilgimi çekiyor ama ben hayvanları seviyorum özellikle. Ben hayvan içinde olduğumda rahatlıyorum açıkçası, çok severek yapıyorum. Babam benim ziraat mühendisidir, emekli ve benim ailem de tarım ve hayvancılık ile uğraşıyor. Baba mesleğinin yanında bütün ailem tarım ve hayvancılık ile uğraşıyor ama onlar kanatlı sektöründeler. Tavuk, yumurta işindeler, babam bitki, ziraat mühendisi olduğu için bitkici. Benim de ilgim biraz daha çiftlik hayvanlarına yönelik. ' diye belirtmiştir.*

K10, işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Emeklilikten sonra manevi bir arayışa girerek anlamlı şeyler yapma, Kendi Gelişimin Katkı, Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İşi Geliştirme ile ilgili olarak; *'Emekli olduktan sonra arayışa girdim,araştırıyorum ülkemizde hayvancılık ne durumda. Herşeyden önce kendime katkı sağladım, bu işe benle beraber giren insana katkı sağladım, inandım, bu en önemli tatmin. Tarım ve hayvancılık benim bütün dünyama girdi, kırsal kalkınma çocuğu olduğumuz için her Anadolu çocuğu olduğu gibi biz de hayvanların içinde doğduk ,büyüdük. Benim normal insanlardan*

daha fazla bir hayvancılıkla haşır neşir olmuşluğum var çünkü babam büyük çapta hayvancılık yapardı. Bizim bütün çocukluğumuz hayvanlarla geçerdi. Hayvancılığı seviyorum. Zaten hayvanı sevmiyorsanız bu işi yapmayacaksınız. İş seveceksiniz.’ diye belirtmiştir.

K11, işine içsel manada; Sevdiği İş Geliştirme ile ilgili olarak; *‘Bunun manevi bir şey olduğunu düşünüyorum ben. Çünkü süt üretmek önemli bir şey. Birçok şeyi bir araya getirerek yapıyoruz biz bu işi. Bizim için manevi değeri yüksek. Başlıca hayvanlarımıza iyi bakarak iyi süt üretmeye çalışıyoruz. Bu sektörde bizi gerçekten heyecanlandıran bir sektör. Çünkü çok sevdiğimiz ve her aşamasında olduğumuz bir iş. Çünkü hayvanın doğumunu büyümesini yetişmesini süt vermesini görmek o süttten neler olduğunu görmek bu sebeple çok severek yaptığımız bir iş.’* diye belirtmiştir.

K12, işine içsel manada; Sevdiği İş Geliştirme ile ilgili olarak; *‘Süt bildiğiniz gibi insan hayatı için çok stratejik bir hammaddedir. Hemen birçok ürün süt hammaddesiyle beraber insanların gelişimi, büyümesi için çok önem teşkil ediyor. Ancak bir o kadar da sütü üretmek karmaşıktır fakat oldukça da zevklidir. Ben bu anlayışla girdim bu sektöre, iş olarak seviyorum.’* diye belirtmiştir.

K13, işine içsel manada birden çok alt boyutla cevap vermiştir. Bunlar ; Aile Mesleğini Devam Ettirme Duygusu ve Sevdiği İş Geliştirme ile ilgili olarak; *‘Bu sektörü seçmemizin sebebi atalardan geliyor aynı zamanda endüstriyel bir bitki. Nane, kekik vb. dağlarımızdan sağlıyoruz. Atalarımızdan beri. Eczanelere kekik yağı vb. sağlıyoruz. Aile işletmesiyiz bu arada. İşimi hem kendim seviyorum hem de atalardan gelen bir meslek olduğu için seviyorum. Heyecanladır beni işin kendisi. Mücadeleci bir ruhum vardır benim. Üretmek tek çare.’* diye belirtmiştir.

K14, işine içsel manada; Sevdiği İş Geliştirme ile ilgili olarak; *‘Benim için son derece anlamlı. İnanmayacaksınız ama yani bunu söylerken bile etkileniyorum gerçekten insanın ruhunu, doğasını tatmin eden şeylerin başında tarım ve hayvancılık olduğunu düşünüyorum. Bir inek hayvanının, etinden, sütünden, tırnağından, idrarından, dışkısından en ufak bir atığı yok ineğin. İnek en katma değerli ve sirkülasyonu çok büyük insanların gerçekten en büyük, enerjisiyle proteiniyle insanlara sunulmuş muazzam bir canlıdır. Ben inançsal anlamda farklı bir anlamda bağlıyım.’* diye belirtmiştir.

Katılımcıların tamamında işe yükledikleri anlam faktörlerinden ‘İş ile Benlik Arasında Otantik Bir Bağlantı ‘ anlamlılığın kişisel ve bireysel olma eğiliminden dolayı her kişide farklı tezahür etmektedir fakat yukarıda açıklandığı üzere 14 katılımcının tamamı da işlerine içsel manada bir anlam yüklemektedir.

4.2.2.2 İş ile benliğin ötesinde daha üstün bir yaşam amacı. Katılımcıların; çalışanlara, yaptıkları işlere, doğaya, topluma, dünyaya veya çevreye olumlu katkılara odaklanarak daha geniş amaçlara katkıda bulunmaya veya diğerleriyle bir olmaya yönelik cevapları işin anlamına ‘ İş İle Benliğin Ötesinde Daha Üstün Bir Yaşam Amacı ‘ özelliği katmaktadır. Katılımcıların tamamı birden fazla faktöre katkıda bulunmalarından dolayı her bir katılımcı alt boyutlar şeklinde tek tek incelenektir. Ayrıca diğerlerine sağlanan katkılar insan ve doğa olarak iki ayrı özellikle bağdaştırılmıştır.

K1, sağlığa ve üretime katkı sağlamakla beraber, istihdam sağlamış ve farkındalık oluşturma noktasında öne çıkmıştır. Bununla alakalı hem İnsana hem de Doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve ‘ *baktık ki diğer ülkeler bundan çokça faydalanyor, kansere iyi geliyor ve maalesef Türkiye’ de bu konuda oldukça büyük bir açık var. Yıllık 10 ton olan üretimimiz 300 tona çıktı bölgede. Bu da demektir ki fiyatın düşmesi ve az gelirliilere de bu meyvenin ulaşması ve kansere faydalı olabilmek. Köy normalde hayvancılık yapıyormuş.Köyde daha önce böyle bir meyve yetiştirmemişler bu sebeple de bize yapamazsın ,edemezsin gibi söylemlerde bulundular.Fakat biz denemeler yapmaya ekim yapmaya devam ettik. Zorlukları aştıktan sonra hissettiğimiz haz , köylünün maddi manevi kalkınmasına ve bilinçlenmesine katkı sağladık çünkü köylü 100 yıldır hep aynı şeyi yapmış.’ diye belirtmiştir.*

K2, üretime katkı, farkındalık oluşturma, istihdam sağlama, köyden kente göçün azaltılarak aile birliğinin sağlanması konularında diğerlerine katkıda bulunmuştur. Bununla alakalı hem İnsana hem de Doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve ‘ *zeytinyağı sıkımına başladık ve gerçekten başarılı olduk. Burada beyaz yaka olarak çalışanlar mühendis, muhasebeci vb. gelmeye başladı veya tesisimizi ziyarete gelenler oldu. Küçük çocuklar bile biz büyüyünce öyle olacağız vb. örnek aldılar. Veya aileleri çocuklarını okutmak istediler.Milletin ufku açıldı. Sanayileşmeyi tanıdık. Bakkaldan başka bir dükkan yoktu köyümüzde.Teknolojiye*

ayak uydurmak gerektiğinin de farkına vardık çünkü verimimiz arttı. Çalışacak yaşa gelenler köyden ayrılmak zorunda kalıyordu. Üniversiteye giden veya beyaz yaka çalışanlar tabiki buradan gider normaldir ama mavi yaka olarak çalışmaya giden insanların çoğunluğu burda işe girmeye başladı. Göç azaldı,birlik beraberlik oldu.’ diye belirtmiştir.

K3, üretime katkı , fakındalık oluşturma, istihdam sağlama, köyden kente göçün azaltılarak aile birliğinin sağlanması ve ekonomiye katkı konularında diğerlerine katkı sağlamıştır. Bununla alakalı hem İnsana hem de Doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve *‘tabiaattaki işlenmeyen sadece var olan bitkiyi farklı üretim şekilleriyle insanlıkla buluşturduk ve ekonomiye kazandırdık. Kendi köyümüzde var olan bitkiyi makinalarla işlemeyi ve kurutmayı öğrendiğimiz gibi hem kapasitemiz hem de kar marjlarımız arttı. Aynı zamanda bilgi ve kültür anlamında da kendimizi daha gelişmiş hissetmeye başladık. Köyde insanlar çalışmak için şehre giderlerken IPARD’ dan aldığımız bu hibe ile kurulan tesis sayesinde birçok kişiye istihdam sağladık ve köy insanları özellikle gençler köyde kalmaya başladılar. Yani köyden kente göç bir nebze azaldı. İnsanlar köyce birlikteliği öğrendi çünkü bu tesis sayesinde sağlanan istihdam sayesinde kendi köyümüzde birlikte neler başardığımızı öğrendik. Köyden kente göçen gençler sebebiyle köyde yalnız kalan yaşlılar bile bu duruma o kadar mutlu oldular ki çünkü yalnızlıklarını tek başlarına değil çocukları ve torunlarıyla geçirmeye başladılar.’* diye belirtmiştir.

K4; fakındalık oluşturma, istihdam sağlama, kırsala/doğaya katkı ve ekonomiye katkı konularında diğerlerine katkıda bulunmuştur. Bununla alakalı hem İnsana hem de Doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve *‘Tesis kurulduktan sonra bölgemize ve civar köylere örnek olduk. İnsanlar bilinçlendi , tesisimizi örnek alarak yeni tesis yapanlar oldu. Topluma sağladığımız istihdam, memleketimize yaptığımız yatırım, psikolojik olarak da kendimizi çok büyük ölçüde tatmin etti. Bölgede hayvan varlığı ve süt üretim varlığı arttı. Bölge olarak burası dağlık bir alanda olduğu için ve şehre uzak olduğu için ilk başlarda çekinerek ve kendimize hibe çıkmaz diye kalkıştığımız bu işte anladık ki hibeyi bizler de alabiliyoruz. IPARD ve TKDK işbirliğinin karşılıksız bir şekilde verdikleri maddi yardımın elverişsiz kırsal alanların üretime açılması halka, topluma dünyaya ekonomiye vb. maddi çıkarsız yardım etmeleri kadar daha anlamlı diye düşündük.’* diye belirtmiştir.

K5, istihdam sağlama, kırsala/doğaya katkı ve ürün kalitesine katkı konusunda diğerlerinde katkıda bulunmuştur. bununla alakalı hem insana hem de doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve *'bölgemize büyük bir katkı sağladık. Artı çalışan insan oldu, çalışanlarımız oldu.İstihdam sağlandı. Bölgemize büyük bir katkı sağladık. Bu bölgede mesela siyah incir olması ve incirin de soğuk havalarda çalışılması bir katkı... Kendi ürünlerimize katkı sağladı. '* diye belirtmiştir.

K6, üretime katkı, istihdam sağlama, doğaya katkı ve ürün kalitesine katkı konusunda diğerlerine katkıda bulunmuştur. Bununla alakalı hem İnsana hem de Doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve *'tarımsal boyutta da üretim yapıyoruz hayvancılığın yanında katkı olarak. İnsanlığa bir katkı sağlıyoruz sonuçta. Ekonomik anlamda da bölgede katkı sağladığımız kişiler var hayvansal yem olarak. '* diye belirtmiştir.

K7, istihdam sağlama konusunda diğerlerine katkıda bulunurken bununla alakalı insana katkıda bulunmak istemiştir ve *'istihdam sağlandı. Şuan çiftlikte ailemiz var ve diğer işleri yapan çalışanlar da var. '* diye belirtmiştir.

K8, sağlığa katkı, istihdam sağlama, doğaya katkı ve ürün kalitesine katkıda bulunmaktan bahsetmiştir. bununla alakalı hem insana hem de doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve *'insanlarımız bu kadar kötü bir suyla sulanan ürünlerle besleniyor. Benim amacım çok daha doğal, organik ürünler yetiştirmek. Ben ovanın da bu şekilde olmasını istiyorum. Köy kadınlarına ayrı bir gelir sağladık. Tarıma katkısı olmayan bir yer, kırsal alan ve su olmayan bir alan yani dağdaki bir alan. Buraya su vererek burayı çok güzel organik tarımın yetiştirilebileceği bir ortama çeviriyorsunuz. İlaçlamada da çok az ilaçlama yaparak domates elde etmeye başladık. '* diye belirtmiştir.

K9, farkındalık oluşturma, istihdam sağlama, ürün kalitesine katkıda bulunmaktan bahsederken bununla alakalı *'İnsan'a katkıda bulunmak istemiştir ve 'Bizim ordaki köylülere bu iş nasıl daha bilinçli yapılır onu öğrettik. Faydamız çoktur bence. Yani asıl amacımız burda sevdiğimiz işi yapabilmek, bizim katkımız orda yerel halka, köylüye ordaki insanların kalkınmasına, onlara hayvan sağlamak. Onlara iş imkanı sağlamak. Bizde burdan yola çıkarak hem çevremize faydamız olsun hemde daha kaliteli süt, daha kaliteli yoğurt, güvenerek tüketsinler diye düşündük. '* diye belirtmiştir.

K10, istihdam sağlama, farkındalık oluşturma, ürün kalitesine katkı ve ekonomiye katkıda bulunurken bununla alakalı insana katkıda bulunmak istemiştir ve ‘ işin ehli insan çalıştıracaksınız. Yetkin insanları başa koyacaksınız ve sürekli kendinizi geliştirecekseiniz. Dolayısıyla o bölgedeki insanlar, çevredeki köylüler, çevredeki sütlerle mukayese ettiği zaman bilinçleniyor. İster istemez onlara bilgi aktarıyoruz çünkü soruyorlar. Ülke ekonomisine katkı sağlıyoruz. Dolayısıyla memleket ekonomisine de katkı olacak. İkincisi sütteki yağ -protein oranımız ortalamanın üzerinde yani Türkiye ortalmasının üzerinde. Yeni yeni şeyler keşfediyoruz, dünyayı takip ediyoruz. ’ diye belirtmiştir.

K11, üretime katkı, farkındalık oluşturma, istihdam sağlama, kırsala/doğaya katkı, ekonomiye katkı ve ürün kalitesine katkıda bulunarak bununla alakalı hem insana hem de doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve ‘biz şuan sütü üretiyoruz gelecekte bunları da yapmayı düşünüyoruz. Bunu yanında kendi hayvanlarımıza yedirdiğimiz endüstri bitkilerini kendimiz üretmeye çalışıyoruz çünkü iyi sütün iyi yemden geldiğine inanıyoruz. Ürettiğiniz üründen birkaç farklı ürün daha ürettiğiniz zaman da ekonomiye katkısı daha iyi oluyor. İstihdam sağlıyoruz evet çalışanlarımız var evet zaten bu tesiste tek başına çalışmak imkansız zaten ve küçük ölçekli değilseniz ve daha kaliteli ürünler üretmek istiyorsanız çalışanlarınız olmak zorunda. Hayvancılık yaparak kırsala da katkı sağladığımızı düşünüyorum. Ürünü çeşitlendirdiğiniz için de bunun ekonomiye katkısı da ona göre oluyor. Kaliteli süttten daha fazla çok daha iyi işlemler yapılabiliyor. Peynir gibi, kaymak gibi.Daha değişik ürünler de üretilabiliyor.’ diye belirtmiştir.

K12, sağlığa katkı, farkındalık oluşturma, istihdam sağlama, ekonomiye katkı ve ürün kalitesine katkı konularında diğerlerine katkıda bulunmuştur. Bununla alakalı İnsana katkıda bulunmak istemiştir ve ‘süt bildiğiniz gibi insan hayatı için çok stratejik bir hammaddedir. Hemen birçok ürün süt hammaddesiyle beraber insanların gelişimi, büyümesi için çok önem teşkil ediyor. Ancak bir o kadar da sütü üretmek karmaşıktır fakat oldukça da zevklidir. Ben bu anlayışla girdim bu sektöre, iş olarak seviyorum. Bizim sayemizde köylüler çok gelişti, nasıl daha iyi süt üretiriz, mısır ekeriz vb. düşünmeye başladılar. Tarım ve hayvancılıkta bulunduğumuz yere son derece yüksek katma değer sağladık. Kendi bölgemize ve civar köylere kaliteli düve ve çok kaliteli süt ürettik. 1.sınıf süt ürettik. diye belirtmiştir.

K13, sağığa katkı, istihdam sağılama ve kırsala/doğaya katkı ve ekonomiye katkıda bulunurken, bununla alakalı insana katkıda bulunmak istemiştir ve *‘eczanelere kekik yağı vb. sağılıyoruz. Şirketlere ve firmalara hayvansal ilaçlar da yapıyoruz mineral vs. Tesisle beraber eczanelere, tarım ve hayvancılık şirketlerine zirai ilaçlar, tohumlar ve aromatik yağlar temin etmeye başladık. Hibeden sonra işleme tesisi kurunca çalışanlarımız oldu. İstihdam sağıladık.’* diye belirtmiştir.

K14 istihdam sağılama,üretime katkı, fakındalık oluşturma ve ürün kalitesine katkı ile ekonomiye katkıda bulunmaktan bahsetmiştir. Bununla alakalı hem insana hem de doğaya katkıda bulunmak istemiştir ve *‘tarımsal üretim yapıyoruz ve tarımsal üretim yapmak için çok nitelikli tohumlar kullanıyoruz ve tarım ekibimiz çok ayrı çalışıyor. İstihdam sağılıyorum yaklaşık 20-22 tane. 24 saat çalışan bir işletmemiz var. Kaliteli ürün yetiştirdiğim için katkı sağılıyorum.’* diye belirtmiştir.

Böylelikle katılımcıların tamamı farklı anlamlarda ve öznelliklerde, işi ile benliğin ötesinde daha üstün bir amaca hizmet etmekten bahsetmiştir. katılımcıların bir kısmı insan faktörüne katkıda bulunurken bir kısmı da hem insana hem de doğaya katkıda bulunmak istemiştir.

4.2.2.3 İşte davranışsal bağıllık ve aidiyet. 14 katılımcının tamamı tarım ve hayvancılığın gerektirdiği işlerin tamamen içinde ve iş içeriğini ve işin gerektirdiği ayrıntıları tamamen bilmekte, sadece işin yatırım ve finansman kısmında yer almamaktadır. Bu gerek mülakat gözlemlerinde gerek mülakat konuşmalarının genelinde ortaya çıkmıştır. Katılımcılar işin kendisine yükledikleri anlamdan dolayı yine işin kendisine aidiyet duymakta ve bağıllık göstermektedirler. Bu bağıllık örgüte bağıllıktan ziyade yaptıkları faaliyetten kaynaklanan bir bağıllık olması sebebiyle Davranışsal Bağıllık’tan söz etmek mümkündür. Katılımcıların yanıtlarından oluşan bu alt boyut ‘İşte Davranışsal Bağıllık ve Aidiyet’ faktörü ile adlandırılmıştır. Buna göre katılımcıların yorumları şu şekilde aşağıda verilmektedir.

K1, *‘Kendimiz de işin içindeyiz. Bizzat çalışıyoruz.’*

K2, *‘Köylüyle birlik içerisinde beraber bu işin her biriminde çalışıyoruz.’*

K3, *‘Sadece maddi anlamda hibeyi alıp bir kenara çekilmedim kendim de orada çalışmakta ve o sistemin içerisindeyim.’*

K4, *‘İşimi çok çok seviyorum ve işin içinde bizzat yer alıyorum...’*

K5, *‘İşin içindeyiz, kendimiz işletiyoruz. Eskiden de yaptığımız iş.’*

K6, 'Ben işin içerisindeyim. Çiftliğin içinde aile bireyleri de var. Dışarıdan yönetilen biryer değil yani. Aile işletmesi yani ama dışarıdan da çalışan var, istihdam da sağladık.'

K7, 'Biz 3 kardeşiz. En küçük kardeş benim. Ben buradayım. Büyük abim tarım, küçük abim hayvancılıkta.'

K8, 'Ben konuyu çok iyi biliyorum çocukluktan yaptığım için.'

K9, 'İşin içindeyim ve benim gördüğüm en büyük hatalardan biri mesela insanlar tekstille uğraşıyor, hiçbirşey bilmiyor hayvancılık için hibeyi alıyorlar ve 3 yıl sonra kapatıyorlar. En büyük sıkıntılardan biri bu bence.'

K10, 'Ben organizasyonun içerisinde olmasam zaten mümkün değil.'

K11, 'İşin içindeyiz, hibeyi de o yüzden aldık. Bildiğimiz bir iş için yatırım yapmak bizim için çok önemli.'

K12, 'Ayağımdan çizmeyi hiç eksik etmedim. Bütün bölümlerde birfiil çalıştım gözlem yaptım çalışanları da işin içine kattım insana da değer verdim.'

K13, 'Bizzat araştırmalarımın yola çıkarak herşeyi kendim yaptım ve yapıyorum.'

K14, 'İşin odadığıym sadece patron değilim, her noktasındayım.'

4.2.2.4 İş tatmini ve içsel motivasyon. 14 katılımcının tamamı hibe neticesinde kurulan veya devam ettirilmekte olan işleri neticesinde başarı elde etmişler ve ilham duygusunu hissetmişlerdir. İşle ilgili hayallere ve amaçlara ulaşmanın verdiği mutluluk, işin insanlığa ve çevreye verdiği katkıdan dolayı oluşan manevi bağ, umut vb. faktörler nedeniyle katılımcıların yanıtlarına ilişkin oluşturulmuş bu kategorik faktör İş Tatmini ve Motivasyon olarak adlandırılmaktadır. Buna göre katılımcıların yorumları şu şekilde aşağıda verilmektedir.

K1, 'Bölgede bir ilki başardık ve fark yarattık. Tek başımıza ve üstelik köyün kendi insanlarının yani orayı bilen tanıyan, hayvancılıkla uğraşan insanların bile yapılmaz deyip yaptığımız bu işte sağladığımız başarı bizde büyük bir motivasyon kaynağı oluşturdu, bir özgüven ve heyecan geldi.'

K2, 'Ben bu tesisten sonra bile artık bu özgüven ile acaba başka ne tesis yapabilirim diye düşündüm. Daha nasıl katkı sağlayabilirim, ne üretebilirim? Yine

hibenin hayallerimizi gerçekleştirmeye olduğu araçla daha başka ne yapabilirim diye fikir oluşturmaya başladım. Üretme aşkım arttı.'

K3, 'Köyümüzde bu anlamda bir ilki hayal edip başardık. Zaten tek başıma yaptım demiyorum hep birlikte başardık. Hatta hibe tamamlanıp tesisin ilk çalışmaya başlayacağı gün köylü olarak ilk kurutma bacasından duman çıktığı an birlikte olmanın ve başarmanın verdiği mutluluğun tarifi olamaz'

K4, 'Modern bir ahır yapmak her zaman hayalimizdi ama maddi anlamda bir gücümüz yoktu bunun için. Bu sayede bu hayallerimize ulaşma imkanı bulduk'

K5, 'Tabi heyecanlı şeyler bunlar, gurur verdi...'

K6, 'Burayı belli bir yere getirmekle alakalı bir hayalim vardı.Onları gerçekleştirmek uğruna çıktığımız bir yol bu.'

K7, 'Yapılan yatırımlara da bakıyorsun onun da bir mutluluğu var tabi. Üretim kapasitemiz çoğalıyor, hayvan varlığımız artıyor. IPARD bize gelip baktı kontrol etti. Herşey on numara, tebrik ediyoruz sizi dediler.'

K8, 'Bunların bana hissettirdikleri manevi olarak çok önemli; Kendimle övünüyorum daha doğrusu. Ve bu şekilde insanların da böyle yerlere yatırım yaparak bütün tepelerin canlanmasını istiyorum aynı zamanda.'

K9, 'Hayvanları çok severim tereyağı, yoğurt yapmayı da çok severim özellikle. Yani hayalim böyle başladı diyebiliriz.'

K10, 'Bir defa, dediğim gibi bu doğumlarda buzağı ölümünün az olması durumunda kendimle gurur duydum.'

K11, 'Ne yaptığınızı biliyorsanız zaten başarı geliyor. Sonuç diyeyim. Üretimin her aşamasında olduğumuz için zaten her aşamasına katkı sağlıyoruz. Başarı kaçınılmaz oluyor.'

K12, 'Evet kendimizde gerçekten fark yarattık çünkü hayvanlarımıza aşırı talep vardı. Çalışanlarımız son derece mutluydu, hayvanlarımız son derece mutluydu '

K13, 'Ama illa ki merak saldım, heyecanladır beni işin kendisi. Mücadeleci bir ruhum vardır benim. Üretmek tek çare.'

K14, 'İnanmayacaksınız ama yani bunu söylerken bile etkileniyorum gerçekten insanın ruhunu doğasını tatmin eden şeylerin başında tarım ve hayvancılık olduğunu düşünüyorum. Ben bunu çok duygusal bir cevapla cevaplayayım. Biz hakka hizmet ediyoruz. Allah'ın canlısına hizmet ediyoruz.'

4.2.2.5 İş hayatında farkındalık ve mesleki otonomi. 14 katılımcının iş yaşamında yaşadıkları zorluklar ve bu zorluklara karşı geliştirilen tutumlara ilişkin ana tema İş Hayatında Farkındalık ve Mesleki Otonomi faktörüyle adlandırılmıştır. İş hayatında farkındalık, hayatın her safhasında olabildiği gibi işyerinde de bazı durumlarda işlerin yolunda gitmeyebileceği veya zorluklarla karşılaşılabilineceği gerçeğiyle akışın ve iç-dış çevrenin farkında olmak ve bu zorluklara karşı doğru ve özerk kararlarla problemleri doğru bir şekilde kabiliyeti olan otonomi ile ilişkilidir. Her bireyin kişisel ve öznel duygu, düşünce, deneyim ve sosyo-demografik özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar alt boyutlarla her bir katılımcı için incelenektir.

K1, köylünün hibe öncesi cesaretsiz ve negatif tavırları, hibe sürecinde karşılaşılan yasal zorluklar (imar, ruhsat, ÇED raporu, evrak ve bürokrasi) konusunda zorluklar yaşamış. Buna göre, *‘köy normalde hayvancılık yapıyormuş. Köyde daha önce böyle bir meyve yetiştirmemişler bu sebeple de bize yapamazsın, edemezsin gibi söylemlerde bulundular. Fakat biz denemeler yapmaya ekim yapmaya devam ettik. Aynı zamanda hibeye başvuru sırasında yasal sorunlar ve imar sorunları ile karşılaştık ve çok ciddi zorluklar yaşadık. Yaşanan ciddi zorluklara rağmen geri adım atmayıp sonuç olarak başarılı olduk ve hibeyi almaya hak kazandık.’* diye belirtmiştir.

K2, kırsalın vermiş olduğu zorluklar ve hibe sürecinde karşılaşılan yasal zorlukların (imar, ruhsat, ÇED raporu, evrak ve bürokrasi) konusunda zorluklar yaşamıştır. Buna göre, *‘Bunlar, yasal izin sorunları, imar ve ÇED sorunlarıydı. Bunları çözmek gerçekten çok büyük sıkıntıydı. Maddi manevi umutsuzluğa kapılmıştık. Fakat yine de yılmadık çünkü bunun getirisi bize sadece maddiyat değildi. Daha önce tesis yapmayı düşündüğümüzde karşımıza engeller çıkmıştı bunun sebebi kırsalda olduğumuz içindi. Kırsalda yatırım yapmanın zorluklarıydı. Neyseki bu verilen hibe de kırsal kalkınmayı desteklemekteydi.’* diye belirtmiştir.

K3, köylünün hibe öncesi cesaretsiz ve negatif tavırları, hibe sürecinde karşılaşılan yasal zorluklar (imar, ruhsat, ÇED raporu, evrak ve bürokrasi) ve kırsalın vermiş olduğu zorluklar yaşarken buna göre, *‘hibe alma aşamasında çok yoğun ve karışık bir evrak sorunu , ruhsat sıkıntısı, imar sıkıntısı ve şehre uzak oluşumuz.’* diye belirtmiştir.

K4, sadece hibe sürecinde karşılaşılan yasal zorluklar (imar, ruhsat, ÇED raporu, evrak ve bürokrasi) konusunda zorluk yaşamıştır. Buna göre, *'yaşadığım zorluklar IPARD sürecinde ödeme alındığı kadar ciddi ruhsat ve yasal sorunlar yaşanması.* ' diye belirtmiştir.

K5, hiçbir zorluk yaşamadığını belirtmiştir.

K6, sadece hibe sürecinde karşılaşılan yasal zorluklar (imar, ruhsat, ÇED raporu, evrak ve bürokrasi) ve IPARD'ın Küçük Detaylarda Hakediş Kesintileri konusunda zorluk yaşamıştır. Buna göre, *'hibenin sonuçlanması süreci baya zorlu bir süreç. Dosya, evrak, bürokrasi açısından baya zor bir süreç. Bizim yaptığımız zaman da ilklerden olduğumuz için kurumlar da bilmiyordu neyin ne olduğunu pek. Baya uğraştık ama başardık yani. Zorluklar olarak çok küçük detaylarda, hakedişlerde onaylanmayan şeyler oldu. Mesela monitör kablosu diyelim ki 46-73 cm diyorlar, buna uyulmazsa düşüyorlar. Geliyorlar, ölçüyorlar mesela 20 cm eksik veya fazla oldu. Hakedişten düşüyorlar. Ufak tefek şeyler oldu tabi ama bu bizi bu yoldan vazgeçirmedi.* ' diye belirtmiştir.

K7 , hiçbir zorluk yaşamadığını belirtmiştir.

K8, Köylünün Hibe Öncesi Cesaretsiz ve Negatif Tavırları ve İlçe Tarım Müdürlükleri' nin Köylüye Eğitim Vermemesi ve Kamu'da Çalışan Ziraat Mühendislerinin Sahadan Çok Ofis Çalışanları Olmaları konularında zorluklar yaşamıştır. Buna göre, *'insanlar negatif, insanlar kolayca kaçıyor, insanlar maaşla çalışmayı çok önemli bir şey gibi zannediyor.'Hadi bakalım sen yap, görelim' gibi teşvikler yok insanlarda, bu da bizim toplumumuzun özellikle kahve toplumu olmamızın en büyük negatif özelliği. İnsanlarımız kahvelerde eğitimsiz, araştırma yapmadan, bilinçsizce bir yolda ilerliyor. Ben ziraat mühendislerinin sahada olup çiftçilere gübreleme konusunda, su tahlilleri konusunda, ne kadar ürün yetiştirileceği konusunda fikir vermeleri lazım ve bilgi toplayıp Bakanlığa bildirmesi lazım ve Bakanlığımızın da buna göre fazlalık olacak ürünü pazarlayıp pazarlamaması lazım. Az çıkacaksa ithal etmesi lazım.* ' diye belirtmiştir.

K9, Tarım Müdürlükleri'nin köylüye eğitim vermemesi ve kamuda çalışan ziraat mühendislerinin sahadan çok ofiste çalışmaları konularında zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Buna göre, *köylü eğitimsiz, devlet yine sorumlu bundan da. Daire ve Hayvancılık Başkanlığı, oralara giderseniz tarımla ilgili devletin*

birimlerine giderseniz hep masa başından ekiyorlar, masa başından üretiyorlar. Onlar masa başından bu işi yaptıkları için köylü de masa başından üretim yapıyor. İş yine şurdan çıkıyor , köylüye de kızsanız iş yine eğitim sıkıntısından devlete çıkıyor. Tarım - hayvancılığa destek, eğitim devlet konusunda biraz daha az, ikinci planda tutuyorlar bence. Köylünün de eğitim görmesi lazım.’ diye belirtmiştir.

K10, köylünün hibe öncesi cesaretsiz ve negatif tavırları, Tarım Müdürlükleri’nin köylüye eğitim vermemesi ve kamuda çalışan ziraat mühendislerinin sahadan çok ofiste çalışmaları ve Veterinerlik ve Ziraat Mühendisliği fakültelerinin pratikten çok teoriye ağırlık vermelerinden bahsetmiştir. Buna göre, *‘genelde köydeki insanlar kahve kültürüne alışkın olduğu için atıl kalmış. Tarım, kamu çalışanlarının masa başında evrak imzalamaktan ziyade arazide olması ve halktan uzaklaşmış olmamaları lazım. Yani tarımla ilgili kurumlar ve üniversiteler özellikle veterinerlik ve ziraat fakülteleri, diğerlerini tenzih ederim, bilmediğim konularda konuşmam. Bu insanların öğrencilik yıllarında staj yapmaları lazım arazide, bahçede, tarımda olup bizzat işin içinde uygulama ile görmesi lazım.’* diye belirtmiştir.

K11 yine, Tarım Müdürlükleri’nin köylüye eğitim vermemesi ve kamuda çalışan ziraat mühendislerinin sahadan çok ofiste çalışmaları ile Veterinerlik ve Ziraat Mühendisliği fakültelerinin pratikten çok teoriye ağırlık vermelerinden rahatsız olmaktadır. Buna göre, *‘bu işi zorluğu şurada kaliteli bilginin özel sektörlerde olması, Tarım il ve ilçe müdürlüklerinin , veterinerlik fakültelerinin çok kayıtsız kaldığını düşünüyorum, hiçbir şekilde yeterli olduklarını düşünmüyorum. Daha büyüklerimizin bize anlattığı, eski köy enstitülerinden mezun olan veterinerlerin ve ziraat mühendislerinin çok daha sağlıklı bilgilere sahip olduğunu söylüyorlar. Şimdiki öyle değil tamamen üniversiteden mezun olup, sadece teorik ve kitaba dayalı bilgilerle yeterli olduklarını düşünmüyorum. Bunun geliştirilebilir olduğunu düşünüyorum.’* diye belirtmiştir.

K12 , Tarım Müdürlükleri’nin köylüye eğitim vermemesi ve kamuda çalışan ziraat mühendislerinin sahadan çok ofiste çalışmaları ile köylünün hibe öncesi cesaretsiz ve negatif tavırları konularında zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Buna göre, *‘bizim toplumsal olarak ciddi bir tembellik içinde oluşumuz ve yaptığımız işte kendimizi geliştirme özelliğimizin olmaması. Gerek köylüler gerek devlet politikası*

gerek bu işlerden ekmek yiyen kesim büyük bir atalet içerisindeler. Hiçbir şekilde kendilerini geliştirmiyorlar. Yeniliklere çok kapalılar. Ölçme değerlendirmeyi bilmiyorlar.’ diye belirtmiştir.

K13, hiçbir zorluk yaşamadığını belirtmiştir.

K14 ise, köylünün hibe öncesi cesaretsiz ve negatif tavırları ve hibe sürecinde karşılaşılan yasal zorluklar (imar, ruhsat, ÇED raporu, evrak ve bürokrasi) konusunda zorluk yaşamışlardır. Buna göre, *‘ilgili köylü oraya yatırım yaptığımız için bizi çok zor kabul etti. Bu iyi birşey değil, bunu anlamlı bulmuyorum. Onlar bunu hiç iyi yapmıyor. Geleneksel yapıyorlar ve verimlilikleri ve kaliteleri düşük. Ve bu bürokrasik sorunları bizi çok yormuştu.*’ diye belirtmiştir.

Bu analizlerde her bireyin farklı olaylarda aynı temaları yaşamaları ve iş hayatlarında karşılaşacakları problemlerin farkındalığıyla işe içsel manada yüklenilen duygusal anlamın yanında gerçeklik ile de bakabildikleri, otonomi özelliğine sahip olmaları fakat en önemlisi karşılaştıkları farklı zorluklara rağmen yılmadan zorlukların üstünden gelip, hibeyi alarak işletmeyi/tesisi kurmak veya devam ettirmek, yatırımcıların problemlere hangi açılardan baktığını ortaya koymaktadır.

4.2.2.6 İş –özel hayat dengesi ve mutluluk. 14 katılımcının iş ve yaşamı arasındaki bağa baktığımızda K2,K3,K4,K5,K6,K7,K13’ ün aile işletmesi şeklinde işlerini devam ettirirken özel hayatlarına ailece görev dağılımı yaparak birbirlerinin özel hayatına rahatlıkla yer açabildiğini söylerken, K1 ve K10 emeklilikten sonra manevi bir arayışa girerek kendini Tarım ve Hayvancılık sektörüne vermiş, birçok şeye katkıda bulunmuş ve hayatını tamamen buna adanmıştır. K8,K9 ,K11,K12,K14 özel hayatından iş için fedakarlık etmektedir. Fakat hiçbiri bundan rahatsızlık duymamaktadır. Bu sebeple anlamın bu faktörünü ‘İş-Özel Hayat Dengesi ve Mutluluk ‘ olarak adlandırılmıştır. Buna göre katılımcıların yorumları şu şekilde aşağıda verilmektedir.

K1, *‘Emeklilikten ve belli bir yaştan sonra daha dingin ve huzurlu bir hayat arayışı içerisindeyken sağlıklı bir yaşam sürebileceğim bir ortamda yaşama isteği içine girdim. Biraz ekonomik durumumuzun yerinde olması biraz emeklilikten sonra kalan bolca vakit bizi belli bir manevi arayışa sürükledi. Bu sebeple bu işin içindeyim zaten.*’,

K2, 'Ailecek birlik beraberlik oldu. Ve en büyük avantajlardan biri de figüran değil senaryoyu yazan biz olduk.'

K3, 'Yaşlılar bile bu duruma o kadar mutlu oldular ki çünkü yalnızlıklarını tek başlarına değil çocukları ve torunlarıyla geçirmeye başladılar.'

K4, 'Kendim,abim,babam ve yeğenlerimle birlikte çalışan bir aile işletmesiyim.'

K5, 'Birlikte işletiyoruz. Eskiden de yaptığımız iş.'

K6, 'Çiftliğin içinde aile bireyleri de var. Aile işletmesi yani'

K7, 'Mesela haftasonuları gideriz abimler, babam, ben, çiftlikle olan işlere. Bizden herkes gelir yani.'

K8, 'Tabi bu iş sebebiyle bende arazi başında kalabileceğim anlar oluyor. Özel hayatımda bana engel olmuyor çünkü arkadaş çevremde de bu işi seven çok insan var ve bu doğal ortamı...Gelip arazilerin başında yeri geliyor mangal yapıyoruz. Doğal ortamı çok insan seviyor mesela benim Bursa'da çok arkadaşım var öğretmen arkadaşlarım vb. hepsi ormanlık alanlarda gelip piknik yapmak istiyorlar.'

K9, 'Kendinize zaman ayırırsınız ama şöyle söylüyim; yılın mesela siz napıyorsunuz bir işte çalıştığınızda işte Cumartesi-Pazar şuraya gideceğim,ş öyle yapacağım. Böyle bir plan yapamıyorsunuz. Mesela akşam işten çıktınız nereye yakınsınız? İznik tarafına yakınsınız, atıyorum bir Mudanya tarafına yakınsınız, bir kahve içip geleyim dersiniz ancak. Ama tatil zamanları eğer iyi bir ekibiniz varsa aile ile birlikteyseniz bölünerek gidersiniz. Hiçbiryere birlikte gidemezsiniz yani. Yani sevdiğim için bu durum beni rahatsız etmiyor, o yüzden ben rahatsız değilim, mutluyum yani bu işten.'

K10, 'Zamanımızı eskisi gibi asla olmaz çünkü dediğim gibi; eşim olsun,cocuklar,torunlar olsun, artık yeni yeni aşklarım doğru (inekler) vb... Bu durum bizi rahatsız etmiyor zaten onlar da alıştı. En azından haftaiçi veya haftasonu gelip o havayı soluyorlar. Önceden biraz koku moku vs. diyorlardı ama şimdi alıştılar hatta artık orda yaşamayı bile düşünüyorlar. Özellikle genç jenerasyonunu özellikle sitede oturduğumuz komşularımız ve çocuklarının, kendi torunlarımızı orda teneffüs ettirip , onlara sütün ne şekilde ve evrelerde o aşamalardan geçtiğini göstererek, anlatarak, arazide elini toprağa değdirerek, oynatarak göstermek lazım.'

K11, 'Evet kendimize az zaman ayırıyoruz ailemize daha az zaman ayırıyoruz ama yaptığımız işten mutluyuz. Çevremizde bizim işimizi merak eden, hayvancılığı merak eden insanlar oluyor. Evet iş yorucu ama mutluluk verici bir iş olduğu için ailemiz de mutlu bundan yani.'

K12, 'Benim çalışma hayatımda, hayvancılık 24 saatinizi vermeniz gereken bir sektör. Ama benim iş prensibim çalıştığım insanlara güvenmektir. Güven unsurunu ben çalışma hayatımda en ortaya koyarım. Ben onlara güvenirdim ve iş paylaşımlarımı yapardım. Ben de gerek sosyal gerek aile hayatımda onları hiç aksatmazdım. Toplantılarıma da gidebiliyordum ,eşime ve aileme de vakit ayırabiliyordum. Önemli olan insanın bu dengeyi kurabilmesi. Tabiki hayvancılıkta biraz daha fazla zaman harcayacaksanız ama herkes işini bilirse ve çalışanlara onlara güvendiğinizi gösterirseniz ve hissettirirseniz herşey oturuyor.'

K13, 'Zaten köyde ailecek yaşıyoruz. Özel hayatımız da iş de içiçe ayrıca çocuklarıma da tarımı ve hayvancılığı öğretiyorum.'

K14, 'Bu konuda herkes tarafından yakınmalar geliyor. Çiftliğe gittiğim zaman bütün günümü orda geçirmek istiyorum. Ama bu yakınmalar pozitif anlamda. Yakınlarım da benim orda mutlu olduğumu kendimi burda bulduğumu söylüyorlar. Onlar da mutlu olduuumu görüyorlar. Aile işletmesiyiz bu arada, eşleri çocukları zaman zaman hep birlikte oluyoruz.'

4.2.3 İpard-Tkdk' dan hibe desteği alan yatırımcıların anlamlı iş boyutları altında değerlendirilmesi. Araştırmanın bu bölümünde, IPARD-TKDK'dan hibe desteği alan yatırımcılar ile yapılan mülakatlar neticesinde ortaya çıkan bulgular; Anlamlı İş tanımı yapılırken literatürde vurgulanan Lips-Wiersma ve Wright'ın İçsel Benliğini Geliştirmek, Diğerleri İle Bir Olmak, Başkaları İçin Hizmet Etmek, Tam Potansiyel Göstermek, İlham, Gerilim Dengesi ve Gerçeklik boyutları altında incelenmiştir.

4.2.3.1 İçsel benliğini geliştirmek. IPARD-TKDK'dan Tarım ve Hayvancılık sektöründe hibe alan yatırımcılar, işlerine belli anlamlar yüklemişlerdir. Araştırmada İçsel Benliğini Geliştirmek boyutu çerçevesinde katılımcılara yöneltilen üç ayrı soruya verilen yanıtlar ile kişinin işinde ve yaptıklarında maddiyat ve temel ihtiyaçlarını aşan bir amaç hissi, işine içsel gelişim açısından keşfedici bir rol yüklemesi, kendilik algısı, işyerinde olumlu duygu deneyimi ve kapasite gelişimi

gibi unsurlar sorgulanmıştır. 14 katılımcının 14 'ünün de verdiği cevaplara göre, katılımcıların anlamlı iş algısı demografik özellikler fark etmeksizin benlik gelişimlerine katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda işteki anlamın deneyimsel yönü de, katılımcıların işinden daha büyük bir alanı kapsamaktadır. Katılımcıların tamamı işleri dışında birçok farklı unsura da katkı sağlamaktadır. Bazı katılımcılar farklı meslek gruplarından gelmelerine rağmen işin kendisine yükledikleri anlamdan dolayı hayallerindeki işte çalışmayı arzulamışlardır. Katılımcılardan bazıları sahip oldukları olumlu vasıflarını işe yansıtarak gelişim ve kapasitelerini desteklerken, bir takım katılımcı ise yaş unsuruna bağlı olarak hayatının devamında anlamlı işler yaparak kendilerini huzurlu hissetmekten bahsetmektedirler. Katılımcıların bir kısmı işleri sebebiyle araştırma yaparak geliştiklerinden bahsederken, bir takım katılımcı ise her türlü zorluğa rağmen işe olan tutkusundan bahsetmekte ve katılımcıların tamamı hibeyi, hayallerini veya amaçlarını gerçekleştirmede önemli bir araç olarak görmektedirler.

4.2.3.2 Diğerleri ile bir olmak. Diğerleri ile bir olmak boyutunda, IPARD-TKDK'dan hibe desteği alan yatırımcıların ortak değerleri paylaşma, aidiyet hissi ve birlikte çalışma durumları sorgulanmıştır. 14 katılımcının 14'ünün de verdiği cevaplara göre, katılımcıların anlamlı iş algısı demografik özellikler fark etmeksizin diğerleri ile bir olma algısını desteklemektedir. Katılımcıların tamamı işletme/tesislerinde istihdam sağlamakta, çalışanlarıyla içiçe bulunmakta ve hatta bazı katılımcılara göre '*çalışanlarla ne kadar güzel bir birliktelik kurarsak işimiz o kadar anlamlı olur*' gibi söylemlere yer vermektedirler. Bazı katılımcılar hibeye başvurma sürecinde tek başına bir yatırımcı olmasına rağmen bütün mülakat cevaplamalarında '*biz yaptık, biz çalıştık*' söylemini kullanmakta, köylüyle bir olduğunu belirtmektedir. Bazı katılımcılar aile işletmesi olma veya aile işletmesi kurma durumlarından dolayı aile bireyleriyle bir olma durumlarını belirtmişlerdir. Özellikle 2 katılımcıya göre hibe neticesinde kurmuş oldukları işletme/tesisde sağlanan istihdam sayesinde köyden kente göç azalmış, tesisde eleman ihtiyacı köyden sağlanmış ve böylelikle sağlanan aile birliğinin onları çok mutlu etmekle beraber ailelerini ve özellikle yaşlı aile bireylerini çok mutlu ettiklerini belirtmişlerdir.

4.2.3.3 Tam potansiyel göstermek. Tam potansiyel göstermek boyutunda, IPARD-TKDK'dan hibe desteği alan yatırımcıların yaratmak, başarmak ve

etkilemekle ilgili unsurları sorgulanmıştır. 14 katılımcının 14'ünün de hibe sürecini başarıyla tamamladığı ayrıca bölgeye veya köylere katkı sağlayarak örnek olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılardan 3 kişi var olan işletmesini hibe alarak geliştirirken 'bir şeye hakim olma' eylemi sayesinde anlam elde etmiş, katılımcılardan 11 kişi ise hibe alarak ve yeni bir işletme kurarak risk almış ve yeni eylemi ve içgörüyü bir araya getirerek işini anlamlandırmıştır. Bu noktada hibe süreci 'süreç odaklı ve kolektif değer yaratan' bir işe sahip olmada çok önemli bir araç olurken, katılımcıların başarısı da onlara memnuniyet vermektedir.

4.2.3.4 Başkaları için hizmet etmek. Başkaları için hizmet etmek boyutunda, IPARD-TKDK'dan hibe desteği alan yatırımcıların "fark yaratma" ve "insanların ihtiyaçlarını karşılama" unsurları sorgulanmıştır. 14 katılımcının 14'ünün de başkalarına hizmet etme boyutuyla tamamen uyum sağladığı görülmektedir. Bu tez çalışmasında başkalarına hizmet faktörü insan ve doğa olarak iki ayrı kategoriye ayrılmıştır. Katılımcılar, sağlığa üretime, topluma, çalışanlara, tabiata, bölgeye ve kırsala, aile birliğine, ürün kalitesine, kendi gelişimlerine ve ekonomiye katkı sağladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca her bir katılımcı yukarıda belirtilen tek bir faktöre değil birden çok faktöre birlikte katkıda bulunduklarını belirtmişlerdir. Aynı zamanda katılımcılar benliği geliştirmede de diğerlerine katkıda bulunma unsurundan bahsetmektedirler. Katılımcıların tamamı bölgelerinde fark yarattıklarına, köylülere üretmekle alakalı örnek olduklarına ve köylünün bilinçlenmesini sağladıklarına dair bilgiler vermektedirler.

4.2.3.5 İlham. İlham boyutunda, IPARD-TKDK'dan hibe desteği alan yatırımcıların, yoksulluğun azaltılması için çabalama, manevi doygunluk, başkalarına destek olma konusunda kazandıkları duygu durumu gibi unsurları sorgulanmıştır. 14 katılımcının 14'ünün de sağladıkları başarının ardından bölgesine ve köylüsüne örnek olduğu ve bundan ilham aldıkları belirtilmiştir. Yatırımcıların tamamı kırsal alanda tarım veya hayvancılık yatırımı yapmalarından dolayı kırsalın vermiş olduğu zorluklara, kıtlıklara, köylünün yaşadığı çeşitli zorluklara katkıda bulunmuşlardır. Bazı katılımcılar, köylünün yaşadığı zorluklara vicdanen çok üzüldüğünü ve harekete geçerek hibe yardımıyla tesis kurmuş ve köylüye destek olmuşlardır. Bazı katılımcılar kırsalın zorlu doğa olaylarına örneğin su sıkıntısı vb. olumlu yönde katkıda bulunmuşlardır. Bazı katılımcılar ise kırsalda gelenekselci

yöntemlerle üretilen gıdalara yenilik getirmişler ve daha kaliteli ürünler üreterek topluma katkıda bulunmuşlar ve köylüyü bilinçlendirmişlerdir. Bazı katılımcılar ise köylünün yıllardır yaptığı ve kendilerini geliştirmede bir yerde bambaşka bir bitkiyle bölgeye çok büyük katkıda bulunmuşlardır. Her bir birey için öznel anlamda farklı manevi doygunluklar ortaya çıkaran unsurlar tüm katılımcılar için ilham boyutunu her birinin farklı şekillerde yaşadığını göstermektedir.

4.2.3.6 Gerilim dengesi. Gerilim Dengesi boyutunda, IPARD-TKDK'dan hibe desteği alan yatırımcıların, olmak/yapmak, ben/diğerleri gibi unsurları sorgulanmıştır. 14 katılımcının 14'ünün iş-yaşam dengesi adına, yaptığı iş ile özel hayatı arasında olumlu bir bağ olduğu belirtilmiştir fakat bu bağın derecesi katılımcılara göre değişmektedir. 2 katılımcı işini yaşam biçimi şeklinde gördüğünü ve adeta kendilerini işe adadıklarını belirtmekte, 7 katılımcı aile işletmesi olmalarından dolayı bu dengeyi iyi sağladıklarını, iş hayatlarında aileyle uygun görev dağılımı sayesinde diğer iş veya etkinliklerine zaman ayırabildiklerini belirtmekte, 4 katılımcının ise iş sebebiyle özel hayatından fedakarlık ettikleri fakat bu durumun onları rahatsız etmedikleri belirtilmiştir. Bu katılımcılar dengeyi sağlamak adına ailelerini veya sosyal çevrelerindeki arkadaş gruplarını geçirebilecekleri zamanı keyifli yapmak adına ortak bir bağ oluşturacak etkinlikler yaptıklarından bahsetmektedirler. Örneğin; arkadaş veya dostlarını doğal ortamda pikniğe davet etmek, ailesiyle mangal yapmak, çocuklarına küçük yaşta bitkiyi, hayvanı yerinde göstermek ve onları bu konuda eğitmek gibi.

4.2.3.7 Gerçeklik. Gerçeklik boyutunda, IPARD-TKDK'dan hibe desteği alan yatırımcıların, yaşadıkları zorluklar ve bu zorluklar karşısındaki tutumları sorgulanmıştır. Aslında katılımcılar burada kendilerine anlamsız gelen olay veya olgulardan bahsetmektedirler. Katılımcılardan 2 kişi hiçbir zorluk yaşamadığını, diğer 12 katılımcı ise yaşadıkları çeşitli zorluklardan bahsetmektedirler. Katılımcılar yaşadıkları zorlukları birden fazla problem varlığı ile açıklamaktadırlar. Yaşanan bu problemler bazı katılımcılar için direkt yaşanan zorluklar, bazı katılımcılar içinse dolaylı yoldan etkilenip sitem ettikleri zorluklardan oluşmaktadır. 6 katılımcı köylünün hibe alımı öncesinde yatırımcının hevesini kırıcı, alaycı ve negatif tavırlarla yatırımcıları yıldırmaya çalıştıklarını belirtmektedirler. Katılımcılar tema analizinde de belirtilen bu alt boyutun sebebini iki farklı yönden

değerlendirmişlerdir. İlki, köylülerin gelenekselci, esnek olmayan, gelişime ve araştırmaya kapalı, tarım ve hayvancılık konusunda aslında eğitimsiz olmaları iken ikinci sebep ise köylülerin kendi köylerinden olmayıp, memleketi farklı olan bir yatırımcının orada yeni bir tesis veya işletme açmasından rahatsız olmaları olarak belirtilmiştir. 6 katılımcı hibe alım sürecinde yaşadıkları yasal sorunlardan bahsetmektedirler. Bu sorunlar; ruhsat, imar, ÇED raporu gibi bürokrasik sorunlardan oluşmaktadır.

4 katılımcı İl-İlçe Tarım Müdürlükleri'nin köylüye eğitim vermediklerini, Kamu'da çalışan ziraat mühendislerinin sahadan çok ofis ortamlarında çalışmasını, il ve ilçelerin tarımsal yönetimi ve sorunlarını çözmede zayıf kaldıklarını ve sahada daha çok çalışırlarsa hem köylünün daha bilinçleneceğini hem de bölgedeki tarımsal ve hayvansal sıkıntının bizzat eğitilmiş insanlar yoluyla daha kolay çözüme kavuşulacağını tavsiye etmektedirler. 1 katılımcı IPARD-TKDK'nın küçük detaylarda hakediş kesintisi yapmalarını anlamsız bulmakta iken, 2 katılımcının ise kırsalda yaşadıkları sıkıntılar belirtilmiştir ve son olarak 2 katılımcı ise Veterinerlik ve Ziraat Fakültelerinin uygulamadan daha çok teorik dersler verdiklerini, yeni yetişen ziraat mühendisleri ile veterinerlerin eskilerden daha iyi olmaları gerekmesine rağmen daha kötü olduklarını, işletmelerde bunu bizzat kendileri görerek deneyimlediklerini belirtmektedirler ve bu öğrencilerin sınıflardan daha çok sahada, çiftliklerde veya tarlalarda olmaları gerektiğinin tavsiyesini vermektedirler. Sonuç olarak bu 12 katılımcı yaşadıkları zorlukların ve gerçeklerin farkındalığıyla kendilerine amaç edindikleri işte gerçeklik boyutunun farkındadırlar. Ve bu gerçekliğin 12 katılımcının da önünde engel oluşturabilecek problemler olmasına rağmen onları yıldırmadığını belirtmişlerdir.

Bölüm 5

Tartışma Ve Sonuç

Psikoloji biliminin genellikle hastalıklara yönelik çalışmaları ve deneyimlenen olumsuzlukları araştırma ve tedavi etmeye yönelik ilerleme kaydetmesinin ardından, kişinin olumlu yönlerinin keşfi, yeteneklerinin ve yetkinliklerinin farkına vararak kendi potansiyelini bilmesi ve geliştirmesi, sağlıklı bir psikoloji için pozitif ilişkiler, uğraşlar, başarılar ve hayatta anlamlı şeyler yapmakla ilgili yaşamın yapı taşlarını belirlemeye ve geliştirmeye yönelik Pozitif Psikoloji bilimi, psikolojinin bir alt dalı olarak ortaya çıkmıştır. Bu yapı taşlarının önemli unsurlarından biri olan anlam kavramı ise bireyin hayatında duyu organlarıyla alınan keyiflerin yani hedonik zevklerin geçici mutluluklar, keyfi doğru şeyler yaparak zihinde hissetmenin ve kişinin kendini bütünleyebilmek amacıyla sahip olduğu en iyi potansiyellerin geliştirilmesinden elde edilen eudaimonik zevklerin ise yaşam kalitesini büyük ölçüde arttırdığı ortaya konulmuştur. Eudamonik zevkler, kendilik algısıyla kendinin farkına varan, içsel benliğini ve kendi kapasitesini geliştiren, çevresiyle barışık, diğerlerine katkı sağlama bilinci içerisinde anlam ve değer odaklı bir anlayış biçimidir. Kendi yetenek ve becerilerinin farkında olan veya beceri geliştiren, emek ve zaman yoluyla yaşamdaki hedeflerini amacından sapmadan, tutarlı davranışlarla potansiyele dönüştüren bireyler hayatlarında uzun vadeli mutluluğu ve anlamı yakalamaktadırlar.

Kişinin kendi öznelliğinde, belirli eylem yollarını haklı çıkarabilecek değerlere sahip olması, değerli ve iyi bir insan olmasına inanarak kendine değer vermesi, kendi potansiyelinde (güçlü yönlerini tanıyarak, anlayarak ve uygulayarak) fark yaratabileceği inancı ve mevcuttaki olaylarla gelecek arasında anlamlı bağlantılar kurarak bir amaca sahip olması ve hedeflediği amaçta öznel tatmin duygusuna erişmesi hayattaki anlam arayışında ihtiyacı olan en önemli unsurlardır. Bireyler, yaşamlarında din, aile, topluluk, sevgi, iş, sosyal projeler vb. birçok çeşitli kaynaktan kişisel olarak anlam deneyimleyebilirler. Anlam, kişinin öznelliğinde, her bir bireyin eşsizliğinden kaynaklanan ve farklı sosyo-demografik özelliklere sahip olan

sosyal varlıklar olmasından ötürü, hayattaki farklı deneyimlerle aynı kategorize edilen amaçlara ulaşır.

Bu araştırmada, literatürde Anlamlı İş kavramını kavrayabilmek amacıyla önce Anlam kavramı açıklanmıştır. İnsanların hayatının çok büyük bir bölümünün işte geçmesi münasebetiyle Anlam kavramının, çalışma hayatındaki etkilerini incelemek üzere yukarıda sayılan Anlam kaynaklarından İş kaynağını ele alarak Anlamlı İş kavramına değinilmek istenmiştir.

İnsan kaynakları yönetiminde bireyler ve örgütler için Anlamlı İş unsuru büyük ölçüde önem taşımaktadır. Bireylerin özelinde anlamlı iş, kişinin işinde ve yaptıklarında maddi ve temel ihtiyaçlarının ötesinde önemli bir amaç hissine sahip olması ve hedeflediği amaçların sonucundan tatmin ve mutluluk duygusunu sağlamasıdır. Kişiler anlamlı iş duygusunu kendi içsel gelişimlerinden türeyen psikolojik veya sosyolojik mekanizmalara dayandırabilirken aynı zamanda işin kendisinden veya çalıştığı işyerinin kurum veya kuruluşa yüklediği anlamdan ve işyerinde oluşan olumlu duygu deneyiminden de anlam çıkarabilmektedir.

Anlamlı işin bireye katkısı ve bireyin anlamlı iş sonucunda örgüte katkısına değinirsek, anlamlı iş duygusunu yaşayan bireyler işlerinin maddiyat dışındaki öneminin de farkındalığıyla eudamonik mutluluğa erişir ve kendi içsel gelişimlerinin yanında insanlığa ve dünyaya da katkı sağlama bilinci içerisinde olurlar ve bu anlam arayışı , kişide başkalarının mutluluğunu artırma, dünyaya bilgi, güzellik, sağlık, iyilik, üretim, kalite ve birçok yönden katkıda bulunma gibi yararlar sağlar. Kişiler anlamlı bulduğu işte fark yarattıklarında ve başarı yakaladıklarında diğerlerine de örnek olur ve ilham sağlarlar. Aynı zamanda öznel tatmin ve mutluluk duygusu deneyimler ve bu duygu iş ve yaşam dengesinde de mutluluk getirir. Maslow'un hiyerarşisindeki piramitin en üst basamağında bulunan 'Kendini Gerçekleştirme' durumu da bireyin bu felsefeyi içinde barındırmasıdır. Belirli yaşamsal faaliyetlerini tamamlayan bireyler artık kendi gelişimlerinin ve tamamlanmışlığın yanı sıra diğerlerine katkı sağlama bilinci içindedirler.

Anlamlı iş yukarıda belirtildiği üzere, kişinin kendisine ve kendisi dışında daha üstün bir amaca hizmet etmesinin yanı sıra örgütlere de sağladığı katkılardan söz etmek mümkündür. Anlamlı iş deneyimleyen çalışanlar, işyerinde olumlu duygu deneyimleri ve diğerleriyle kalıcı ilişkiler yaşarken, aynı zamanda iş tatmini ve

motive olma duygusunu da beraberinde yaşarlar. Aynı zamanda anlamlı iş, işyeri ve çalışan verimliliği açısından da örgüte olumlu bir katkı sağlar.

Örgütler açısından değerlendirildiğinde; kurum veya kuruluşun dünya veya toplum üzerindeki olumlu etkisi, çalışanların işinde anlam bulmasına katkı sağlayabilmektedir. Kurum veya kuruluşunun, çalışanlar, tedarikçiler, müşteriler ve yatırımcılar dışındaki sağladığı olumlu katkılardan etkilenen çalışanlar, meslektaşlarına ve sisteme aidiyet duygusu geliştirirler ve iş yoluyla güçlü yönlerini farkedebilir ve potansiyellerine yaklaşabilirler. İşyerinde anlam deneyimleyen çalışanların büyük ölçüde sağladığı memnuniyet ve motivasyon performansına yansır ve bu da çalışan bağlılığı, verimliliği, müşteri memnuniyeti ve müşteriye elde tutma durumu, ürün veya hizmet kalitesine verdiği önem gibi faktörlere yansır. İşletmede anlam yaratan kurum veya kuruluşların çalışan devir hızı, işe alım ve eğitim maliyetleri, liderlik kalitesi ve çalışanların işteki yaşam kalitesinin artışı da yönetim ve insan kaynakları departmanları için de büyük önem teşkil etmektedir.

İncelenen literatür taramaları neticesinde Anlamlı İş ile ilgili gerek Türkiye’de farklı illerde ve gerek yurtdışında bir takım araştırmalar yapılmıştır. Genelde yurt dışında ele alınan örneklem grupları belli bir kurum veya kuruluştaki çalışan personellerden oluşmaktadır. Bu sektörlere örnek vermek gerekirse Catherine Bailey ve Adrian Madden’in 135 kişiden oluşan röportajlarında örneklem; müzisyenler, çöp toplayıcıları, din adamları, sosyal hizmet çalışanları, hemşireler, satış asistanları, avukatlar ve taş ustalarından oluşmaktadır (Bailey & Madden, 2016, s.2). Bailey&Madden’in araştırmasına göre bu çalışanlar işlerini anlamlı bulmakta ve bu tez çalışması bulgularıyla; çalışanların motivasyon sağlama, performans, memnuniyet ve bağlılık, anlamın kişisel ve bireysel olma eğilimi, kişilerin çalışanlara, yaptıkları işlere, topluma katkıları ve iş-özel hayat arasında kurulan bağları, yaşanan bazı zorluklar ve yaşanan anlamsız deneyimlerden çıkarılan anlamlar ve faaliyetler bu çalışma bulgularıyla farklı araştırma örnekleri olmalarına rağmen uyum göstermektedir. Ayrıca Bailey & Madden’in araştırmasında araştırma örneklemini bir kurum veya kuruluştaki çalışan personeller olmaları münasebetiyle, çalışanların işyerindeki geniş amacın farkına vardıklarında işi anlamlı görmeye teşvik ve bunun sonucunda elde edilen motivasyon ve verimlilikten söz edilmektedir.

PayScale'nin 500'den fazla işteki 2 milyonu aşkın işçinin, 24 farklı sektördeki iş anlamlarını nasıl değerlendirdiklerini ve bu rakamların maaşla nasıl karşılaştırıldığını öğrenmek için yaptığı araştırmada, hem çok yüksek ücretli hem de çok yüksek iş anlamı olan nispeten az iş olduğunu ve bunların çoğunun tıp alanında (doktorlar, cerrahlar vb. gibi yüksek ücretli pratisyenler) olduğunu saptamıştır ve işte en yüksek anlamı deneyimleyen mesleklerin, oldukça fazla eğitim gerektiren meslekler olduğunu ileri sürmüştür. (PayScale, 2012, s.1) PayScale araştırmasından farklı olarak bu tez çalışmasında elde edilen bulgulara göre, katılımcılar arasında eğitim gerektirmeyen bir sektörde de (Tarım ve Hayvancılık) insanlar işlerini %85 oranında anlamlı bulabilmekteler. Hatta farklı bir alanda iyi bir üniversite eğitimi alan yatırımcılar da Tarım ve Hayvancılık alanında üretime, ürün kalitesine ve kendi gelişimlerine katkıda bulunmakla alakalı işinde anlam bulduklarını ileri sürmektelerdir. Yine Amy Wrzesniewski ve Jane Dutton tarafından gerçekleştirilen zanaatkarlık üzerine çalışmalar, nezaretçilikten kuaförlüğe, mutfak işçilerine ve yol işçilerine kadar çeşitli düşük statülü mesleklerde çalışan bazı işçiler de derin anlam seviyelerine dair kanıtlar sağlamıştır (Dutton & Wrzesniewski, 2013, s.24).

Türkiye'de yapılan araştırmalarda çalışma verileri yerel ve uluslararası şirketlerde ve farklı sektörlerde görev alan çalışanlar (Demirci, 2015, s.5), öğretmenler (Toptaş, 2016, S.4), İSO'ya kayıtlı kurumsal işletmelerin beyaz yakalı çalışanları (Koçer, 2019, s.4), kamuda ve özel sektörde çalışan daha çok eğitim, finans ve sağlık sektörleri (Ünal, 2017, s.4), bankacılık (Keles, 2019, s.154), huzurevi personelleri (Vural, 2018, s.6), akademisyenler (Alhassan, 2020, s.4) ve belediye çalışanları (Sarvan, 2021, s.3) 'ndan oluşmaktadır.

Araştırmacılar çoğunlukla Steger ve Dik 'in Anlamlı İş Ölçeği ile Lips-Wiersma ve Wright'in Kapsamlı Anlamlı İş Ölçeğini kullanarak çoğunlukla anket araştırmaları ve röportajlar yapmışlardır. Bahsi geçen konuda Anlamlı İş'in daha çok diğerlerine katkı, kendi gelişimine katkı, örgüte katkı gibi boyutları üzerinde durulmuştur.

Bu tez çalışmasında diğer çalışmalardan farklı olarak yukarıda belirtilen araştırma örneklemi dışında olan Tarım ve Hayvancılık sektörü ve yine diğer çalışmalardan farklı olarak hibe desteği ile kendi işini kuran veya öncesinde kendi işini kurmuş ve hibe alarak işletmesini geliştirmiş girişimcilerin işe yükledikleri

anlam faktörleri incelenmiştir. Bursa ilinin 5 farklı ilçesinde yaşayan 14 katılımcı Tarım ve Hayvancılık sektöründe daha önce çalışan veya işini sıfırdan kuran, farklı yaş, cinsiyet, meslek ve geçmişte farklı sektörlerden gelen ve bu sektörü seçen kişilerden oluşmaktadır. Bu tez çalışmasında, diğer çalışmalardan farklı olarak bir de katılımcıların Tarım ve Hayvancılık sektöründe IPARD-TKDK ismiyle AB ve Türkiye'nin kırsal alanları kalkındırmak için ortak proje geliştirdiği hibe-destek programlarından hibe alarak yeni işletme kuran veya varolan işletmesini geliştirmeye çalışan yatırımcılar incelenmiştir. AB ile Türkiye'nin tamamen karşılıksız olarak kırsal alanları geliştirmek, köylülere katkı sağlamak, doğaya faydalı olmak amacıyla verdikleri hibeler, hibeleri alan kişiler tarafından da aynı amaç gözetilerek mi alınıyor yoksa sadece geri ödemesi olmayan bir paranın cazibesi mi yatırımcıları etkiliyor ? vb. sorulardan yola çıkarak katılımcıların işe ve hibeye yükledikleri anlamlar yarı yapılandırılmış mülakat sorularıyla sorulmuş ve cevapları alınmıştır.

Bursa'nın 5 farklı ilçesinde hibe neticesinde kurulan veya devam ettirilmekte olan işletmeler ve yatırımcılarının işe ve hibeye yükledikleri anlamlar sorulduğunda, yatırımcıların, cinsiyete göre farklı bulunmadığı, yaş, eğitim, önceki mesleği, önceden kurulmuş işletme veya tesis olma veya olmama durumu için ise işe yüklenen anlamda farklı etkiler gözlenmiştir.

14 katılımcıdan, 25-65 yaş aralığındaki katılımcılar arasında 55 yaşı geçmiş erkek ve kadından oluşan 3 katılımcı incelendiğinde görüyoruz ki, Anlamlı İş duygusu bireylerin sadece çalışmak zorunda kaldığı yaşlarda veya dönemlerde değil, kendi içinde var olan veya belirli bir yaştan ve olgunluktan sonra farkına varılabilen veyahut bazı yaşamsal sebeplerden ve hayatın karmaşasından dolayı içsel manada yapmak isteyip yapamadığı fakat emeklilikten sonra vakit bulduğu, kendine ve belki de özüne döndüğü zamanlarda, potansiyellerini açığa çıkarabilmektedirler. Bu kişiler için iş bir amaç değil, benliklerinde psikolojik ve sosyolojik mekanizmalara dayalı, her bir birey için eşsiz ve biricik olan duygu, düşünce ve amaçların artık sadece benlikte kalmayıp, gerçeklikle kavuşan ve kişinin kendisine tatmin ve motivasyon sağlayan bir duygu açığa çıkarmasıdır. Ayrıca katılımcılarda yaş ilerledikçe hayatta bir anlam bulma seviyesi artmakta, topluma ve dünyaya daha çok katkıda bulunma isteği içine girmektedirler.

Eğitim konusunda kendini geliştiren katılımcılardan dördü, bariz olarak daha detaycı bir şekilde sadece üretmenin katkı sağlayacağını değil aynı zamanda kaliteli ürün üretmenin daha kıymetli olduğunu vurgulamaktadırlar. Ayrıca kendi gelişimlerine katkı sağlamaktan bahseden kişiler de yine aynı kategoriden çıkmaktadır.

Bu tez çalışmasında, aile kavramı çokça karşımıza çıkmıştır. Gerek birlikte çalışırken, gerek iş-yaşam dengesi arasında aile bireyleri dönüşüm yaşarken ve gerek diğer ailelerin de mutluluğu ve birliğini düşünerek yaptıkları işlerde aile bağlarından güç aldıkları, mutluluğu deneyimlerken bireysel değil daha çok diğerleriyle bir olarak tatmin ve motivasyon sağladıkları görülmüştür. İki katılımcı buna örnek olarak, köylerinde kurulan yeni işletme/tesiste köydeki insanların da çalışabileceği, iş bulmak için kente gitmeyeceği ve ailelerinin de bu duruma çok mutlu olup, aile birliğine katkıda bulunduklarını belirtmişlerdir. Hibe sürecine girerken hep onlarla beraber kararlar aldıklarından ve birlikte problemlerin üstesinden geldiklerinden bahsetmişlerdir.

Hepsi tarım veya hayvancılığın içeriğini bilmekte ve işin bizzat içinde yer almakta, bilmeyenler ise işin kendisine duyduğu ilgiden yaş, farklı meslek durumu, farklı eğitim durumu gibi hiçbir etmenden etkilenmeden öğrenmiş ve bu işi başarıyla tamamlamış ve diğerlerine ilham olabilmışlerdir.

Katılımcıların tamamı İşte Tatmin ve Motivasyon duygusunu farklı öznelliklerde deneyimlemiştir. Yaşadıkları olumsuz olayların muhakemesini yapmanın farkındalığında, problemlerin çözümünde ve yaşanan zorlukların bilincinde ve gerçekliğindedirler.

Katılımcıların tamamının verdiği cevaplar neticesinde oluşturulan kategorik tema faktörleriyle Lips-Wiersma ve Wright'ın (2012) geliştirdiği Anlamli İş Boyutlarının faktörleri birebir uyum sağlamaktadır. Bu faktörlere ek olarak 'İnsan' a katkının dışında 'Doğa'ya katkı sağlamak da eklenmektedir. Aynı zamanda kırsal kalkınmayı amaçlayan AB ve Türkiye'nin ortak hibe programı çerçevesinde amaçlanan anlamlar, bu çalışmanın katılımcıları olan girişimciler tarafından da desteklenmektedir.

KAYNAKÇA

Alhassan, M.T. (2020). Akademisyenler Açısından Anlamli Çalışma [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı.

Bahtiyar, K. (2014). Kırsal Kalkınma Uygulamaları Üzerine Bir Değerlendirme: Tkdk (Tarım Ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu) Örneği. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14(28), 306-324. <https://doi.org/10.30976/susead.302212>

Bailey, C. & Madden, A. (2016) What Makes Work Meaningful or Meaningless Accepted Version.pdf

Demirci, H. 2015, The Examination Of The Relations Of Personal Resources, Task Significance, Trust In Supervisor And Person-Job Fit With Perceived Work Engagement: A Research Study In A Sample Of Employees Working In Local And Multinational Organizations.pdf, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış (İng.) Bilim Dalı

Devivere, B. von. (2018). Anlamli Çalışma: Viktor Frankl'ın 21. Yüzyıl Mirası, Orijinal metin. Springer Uluslararası Yayıncılık. <https://www.springer.com/gp/book/9783319897905>

Dutton, J. & Wrzesniewski, A. (2013), Job Crafting and Meaningful Work.pdf, Yale University

Frankl, V. (1946) Viktor Frankl İnsanın Anlam Arayışı.

Genç, H. R. (2019.) Ab Mali Yardım Araçlarından İpard Programının Kırsal Kalkınma Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi: Kahramanmaraş İli Örneği.

Göçen, A. ve Terzi, R. (2019) Anlamli İş Ölçeği | TOAD <https://toad.halileksi.net/olcek/anlamli-is-olcegi> ' den edinilmitir.

Göçen, A., & Terzi, R. (2019). Eğitim Örgütleri için Anlamli İş Ölçeği* Meaningful Work Scale for Educational Organizations.

Karadeniz, G. (2019). Algılanan Örgütsel Destek Ve İşin Anlamlılığının Performans Üzerine Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Rolü [Yüksek Lisans Tezi]. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Kaypak, Ş. (2012). Ekolojik Turizm ve Sürdürülebilir Kırsal Kalkınma. Ecological Tourism and Sustainable Rural Development. <https://docplayer.biz.tr/10240601-Ekolojik-turizm-ve-surdurulebilir-kirsal-kalkinma-ecological-tourism-and-sustainable-rural-development.html> 'dan edinilmiştir.

Keles, H. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. T.C. Bahçeşehir Üniversitesi

Kırsal Kalkınma Planı-Tarım ve Orman Bakanlığı, (2014) , UKKS (2014-2020).pdf. [https://kkp.tarim.gov.tr/UKKS%20\(2014-2020\).pdf](https://kkp.tarim.gov.tr/UKKS%20(2014-2020).pdf) 'dan edinilmiştir.

Koçer, C. (2019.). Bilinçli Farkındalığın Anlamli İşe Etkisi Sürecinde Örgütsel Farkındalığın Moderatör (Düzenleyici) Rolü.

Logoterapi – Viktor Frankl Türkiye. (t.y.) <http://www.logoterapi.net/logoterapi/> 'dan edinilmiştir.

Mackay, J. (2017). The meaningful work guide: How to craft a fulfilling career—RescueTime. RescueTime Blog. <https://blog.rescuetime.com/meaningful-work-guide/> 'dan edinilmiştir.

Odabas, M. E. (2019). Kırsal Kalkınma Nedir. <https://mehmeterdalodabas.wordpress.com/tag/kirsal-kalkinma-nedir/> 'dan edinilmiştir.

Orhan, İ.Ü. (2020) Mutluluk çeşit çeşittir, siz hangisinin peşindesiniz: Eudaimonia nedir? - Uplifers. <https://www.uplifers.com/mutluluk-cesit-cesittir-siz-hangisinin-pesindesiniz-eudaimonia-nedir-neden-mutlu-eder/#ixzz7Fg0vCS9i> 'dan edinilmiştir.

Ortak, A. R. (t.y.). İşinde ANLAM Bulmak: İşin Amacı, İşin Kendisinden Daha Üstündür. https://blog.successprogramme.com/tr/anlam_bulmak 'dan edinilmiştir.

Oruç, S. (2019) Tkdk Desteklerinin Kırsal Kalkınmaya Etkisi Çanakkale İli Örneği.pdf.

Özkan, C. (2017). İşin Anlamlılığının İş Performansı Ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma [Doktora]. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

PayScale (2012), Most and Least Meaningful Jobs Methodology
<https://www.payscale.com/data-packages/most-and-least-meaningful-jobs/methodology> 'dan edinilmiştir.

Sarvan, I.. (2021). Çalışanların İşin Anlamlılığı Ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkiler; Büyükçekmece Belediyesi Üzerine Örnek Bir Uygulama [Yüksek Lisans Tezi]. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Anabilim Dalı.

Smith, E. E., & Aaker, J. L. (2013). Opinion | Millennial Searchers. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2013/12/01/opinion/sunday/millennial-searchers.html> 'dan edinilmiştir.

T.C Tarım ve Orman Bakanlığı- Projeler. (t.y.). Projeler. <https://www.tarimorman.gov.tr/Konular/Kirsal-Kalkinma/Projeler> 'dan edinilmiştir.

Tarım Reformu Genel Müdürlüğü,2018.pdf. (t.y.).

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (t.y.). Sıkça Sorulan Sorular. <http://www.tkd.gov.tr/sikcasorulansorular> 'dan edinilmiştir.

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (t.y.)
D8KirsalKalkinmaCalistayi.pdf.
<https://www.tkd.gov.tr/Content/File/Yayin/D8KirsalKalkinmaCalistayi.pdf> ' dan edinilmiştir.

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (t.y.) Tarım ve Balıkçılık Ürünlerinin Fiziki Varlıklarına Yönelik Yatırımlar
<http://www.tkd.gov.tr/Content/File/BasvuruFiles/BasvuruPaketiHazirlamaDokumanlari/BasvuruCagriRehberi/IPARDII/10.0/103.pdf> ' dan edinilmiştir.

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (t.y.) Çiftlik Faaliyetlerinin Geliştirilmesi ve İş Geliştirme
<https://www.tkd.gov.tr/Content/File/BasvuruFiles/BasvuruPaketiHazirlamaDokumanlari/BasvuruCagriRehberi/IPARDII/9.0/302.pdf>

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (t.y.) Tarımsal İşletmelerin Fiziki Varlıklarına Yönelik Yatırımlar,
<https://www.tkd.gov.tr/Content/File/BasvuruFiles/BasvuruPaketiHazirlamaDokumanlari/BasvuruCagriRehberi/IPARDII/10.0/101.pdf> ' dan edinilmiştir.

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (t.y.) Yerel Kalkınma Stratejilerinin Uygulanması
<http://www.tkd.gov.tr/Content/File/BasvuruFiles/BasvuruPaketiHazirlamaDokumanlari/BasvuruCagriRehberi/IPARDII/7.0/202.pdf> 'den edinilmiştir.

Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu, Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu (TKDK). (t.y.) <https://ankara.tkd.gov.tr/Duyuru.aspx?Id=708> 'dan edinilmiştir.

Tarım ve Orman Bakanlığı, (t.y.) TKDK.pdf. <https://www.tarimorman.gov.tr/sgb/Belgeler/SagMenuVeriler/TKDK.pdf> 'dan edinilmiştir.

Tarım, Kırsal Kalkınma “IPARD Hibe Destekleri”. (t.y.). <http://hibeinfo.com/tarim-kirsal-kalkinma-ipard-hibe-destekleri-nedir/> 'dan edinilmiştir.

Toptaş, B. (2016) Ankara İli Kamu İlkokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşlerini Anlamlı Bulma Düzeyleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ünal, Z.M, (2017), The Relationships Between Needs For Meaningbased Person-Job Fit And Work-Family Conflict, Organizational Commitment And Meaning In Life: Mediating Role Of Meaningful Work, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Vural , G.C. (2018). İşin Anlamlı Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşları. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı.

Yıldırım, E. (2019), Kırsal Kalkınma Uygulamaları IPARD Desteklerinin Elazığ Hayvancılık Sektörüne Etkisi,2019.pdf. [Yüksek Lisans Tezi] Fırat ÜFırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı