

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE SOSYAL DESTEĞİN YAŞAM TATMİNİNE
ETKİSİ: TSK MENSUBU RÜTBELİ GAZİLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

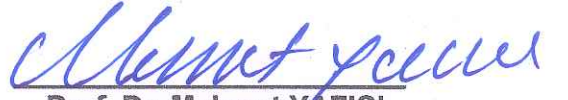
BAYRAM YALÇIN

ŞUBAT 2018

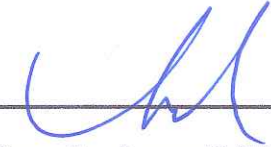
Tez Başlığı: Algılanan Örgütsel Destek ve Sosyal Desteğin Yaşam Tatminine Etkisi: TSK Mensubu Rütbeli Gaziler Üzerinde Bir Araştırma

Tezi Hazırlayan: Bayram YALÇIN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı


Prof. Dr. Mehmet YAZICI
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin yüksek lisans derecesi elde etmek için gerekli koşulları sağladığını onaylıyorum.


Doç. Dr. Ayşegül TAŞ
İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Bu tez, tarafımdan incelenmiş olup yüksek lisans tezi olarak uygun bulunmuştur.


Doç. Dr. İrge ŞENER
Tez Danışmanı

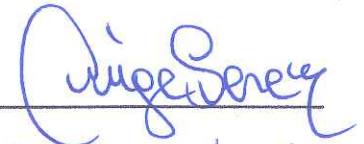
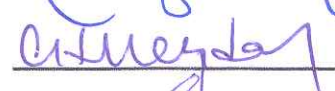
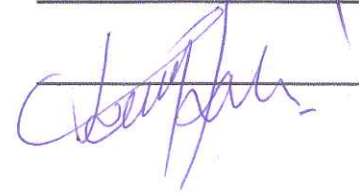
Tez Jüri Tarihi: 08.02.2018

Tez Jüri Üyeleri:

Doç. Dr. İrge ŞENER (Çankaya Üniversitesi)

Doç. Dr. Cem Harun MEYDAN (Kara Harp Okulu)

Yrd. Doç. Dr. Tamer KILIÇ (Çankaya Üniversitesi)

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

Adı Soyadı: Bayram YALÇIN

İmza:

Tarih: 08.02.2018

Gazilere...



ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE SOSYAL DESTEĞİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİ: TSK MENSUBU RÜTBELİ GAZİLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YALÇIN, Bayram

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. İrge ŞENER

Şubat 2018, 120 sayfa

Bireylerin yaşam tatmini seviyelerini etkileyen birçok etken mevcuttur. Bu etkenler arasından bireylerin farklı çevrelerden algıladıkları destek seviyesinin yaşam tatminleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yaparken malul olmuş rütbeli gazilere kurumları (TSK) tarafından sağlanan örgütsel destek ile yakın çevresi tarafından sağlanan sosyal desteğin, onların yaşam kalitesine etki düzeyi nicel yöntemler ile tespit edilmiştir. Ankara’da ikamet eden rütbeli gazilerle yüzyüze görüşmek suretiyle, Türkiye’nin çeşitli illerinde ikamet eden rütbeli gaziler ile de elektronik posta aracılığıyla olmak üzere toplam 208 rütbeli gaziye anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; örgütsel destek, sosyal destek ve çalışma arkadaşları desteğinin yaşam tatminini olumlu etkilediği tespit edilirken, aile ve özel insan desteğinin rütbeli gazilerin yaşam tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, gazilere kurumları tarafından sağlanan örgütsel desteğin, algılanan sosyal desteğe göre yaşam tatminlerini daha fazla etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: örgütsel destek algısı, sosyal destek algısı, yaşam tatmini, Malul Gazi, Türk Silahlı Kuvvetleri

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND SOCIAL SUPPORT ON LIFE SATISFACTION: A RESEARCH ON DISABLED SOLDIER OFFICERS OF TSK

YALÇIN, Bayram

M.Sc. Department of Business Administration

Supervisor: İrge ŞENER, Assoc. Prof. Dr.

February 2018, 120 pages

There are many factors that affect life satisfaction levels of individuals. Among these factors, the purpose of this study is to determine the effect of the perceived support from different institutions on life satisfaction. In accordance with this purpose, effect of perceived organizational support and perceived social support on life satisfaction is evaluated with quantitative methods for a sample that composed of disabled soldier officers who are members of Turkish Armed Forces. Questionnaire was applied face to face for the ones that reside in Ankara and for the ones that reside in other cities it was applied via e-mail; the sample of the study consists of a total of 208 soldier officers. According to the research findings, it was determined that organizational support, social support and the support from their colleagues has a positive effect on the life satisfaction of disabled soldiers; whereas support from family and significant others do not have a significant effect on their life satisfaction. Besides, it has been found that rather than their perceived social support, the organizational support provided to them by their institutions has more effect on their life satisfaction.

Keywords: perceived organizational support, perceived social support, life satisfaction, disabled soldiers, Turkish Armed Forces

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans ders döneminde ve tez çalışma sürecimde beni sürekli destekleyen ve motive eden tez danışmanım Doç. Dr. İrge ŞENER'e,

Süreç içerisinde çoğu zaman kendisini ihmal etmemi anlayışla karşılayan ve beni destekleyen eşim Sümeyya'ya,

En değerli varlığım, oğlum, Selim'e,

TSK'da görev yapan silah arkadaşlarıma,

Ve Gazilere,

Ve onların fedakâr ailelerine,

Teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

1. BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	4
1.3. Araştırmanın Sayıltıları	6
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
2. BÖLÜM.....	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Örgütsel Destek Algısı	7
2.1.1. Örgütsel Destek Algısının Tanımı	7
2.1.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri	11
2.1.3. Örgütsel Destek Algısının Boyutları	12
2.1.4. Örgütsel Destek Algısının Kuramsal Temelleri.....	13
2.1.4.1. Sosyal Mübadele Kuramı	13
2.1.4.2. Karşılıklılık Normu	17
2.1.4.3. Örgütsel Destek Kuramı	18
2.1.4.4. Lider Üye Etkileşimi	20
2.1.4.5. Erg Yaklaşımı	22
2.1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler	23
2.1.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	30
2.1.6.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Psikolojik Sonuçları	30
2.1.6.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Davranışsal Sonuçları	32
2.2. Algılanan Sosyal Destek	34
2.2.1. Algılanan Sosyal Destek Kavramı.....	34
2.2.2. Sosyal Destek Türleri	35
2.2.3. Sosyal Destek Modelleri	36
2.3.4. Algılanan Sosyal Destek İle İlgili Yapılan Çalışmalar	37
2.3. Yaşam Tatmini.....	39
2.3.1. Yaşam Tatmini Kavramı	39
2.3.2. Yaşam Tatmini Modelleri	41
2.3.3. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler	41

2.3.4. Yaşam Tatmini İle İlgili Yapılan Çalışmalar	44
3. BÖLÜM.....	46
3. GAZİ VE GAZİLİK KAVRAMI	46
3.1. Gazi ve Gazilik Kavramına Kültürel ve Tarihsel Bakış	46
3.2. İslam Dininde Gazilik Anlayışı	48
3.3. Hukuki Mevzuat	51
3.4. Gaziler Özelinde Yapılan Araştırmalar	57
3.5. Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Gaziler Özelinde İncelenmesi	58
4. BÖLÜM.....	60
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	60
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	60
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	61
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	62
4.4. Verilerin Toplanması	64
4.5. Veri Toplama Araçları	64
4.6. Ölçeklerin Güvenilirlik-Yapısal Geçerlik Analizi	66
4.7. Verilerin Analizi	66
5. BÖLÜM.....	68
5. BULGULAR VE YORUMLAR.....	68
5.1. Rütbeli Gazileri Tanımlayıcı Bilgiler.....	68
5.2. Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri.....	75
5.3. Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi ve Hipotez Testi.....	77
6. BÖLÜM.....	81
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
6.1. Demografik ve Meslek İle İlgili Bulgulara Yönelik Sonuç ve Yorumlar	82
6.2. Değişkenlerin Analizine Yönelik Sonuç ve Yorumlar	85
6.3. Öneriler.....	88
KAYNAKÇA	90
ÖZGEÇMİŞ	112
EKLER.....	113
EK 1 Anket Formu	113
EK 1 Anket Formu Devamı	114
EK 2 Referans Yazısı	115
EK 3 Malul Personele Sağlanan Haklar (Genel).....	116

EK 4 Malul Personelerle Sağlanan Haklar (TSK Rütbeli).....	117
EK 5 Veri Paylaşımı Talep Formu	118
EK 6 Veri Paylaşımı Talep Formu Eki	119
EK 6 Veri Paylaşımı Talep Formu Eki	120



TABLO LİSTESİ

Tablo 1 Değişim İlişkileri	16
Tablo 2 Gazi Sayısı (Genel).....	62
Tablo 3 Gazi Sayısı (TSK)	63
Tablo 4 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	66
Tablo 5 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Demografik Bilgileri	69
Tablo 6 Türk Silahlı Kuvvetleri Personeline İlişkin Sayısal Veriler	69
Tablo 7 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Bağlı Bulunduğu Komutanlıklar	70
Tablo 8 Araştırma Katılımcıları Gazilerin TSK'daki Statüsü.....	70
Tablo 9 Araştırma Katılımcıları Gazilerin TSK'daki Çalışma Süreleri.....	71
Tablo 10 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Mevcut Durumları	71
Tablo 11 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Maluliyet Derecelerine Göre Çalışma Durumları.....	72
Tablo 12 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Fiziksel Hasarlarına Göre Çalışma Durumları.....	73
Tablo 13 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Hangi Kanuna Tabi Olduğu	73
Tablo 14 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Gazi Olduğu Olayın Meydana Geldiği Dönem.....	74
Tablo 15 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Gazi Olduğu Olayın Şekli	74
Tablo 16 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Fiziksel Hasar Durumları	75
Tablo 17 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Maluliyet Dereceleri.....	75
Tablo 18 Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri.....	76
Tablo 19 Rütbeli Gazilerin Statülerine Göre Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri.....	76
Tablo 20 Rütbeli Gazilerin Tabi Olduğu Kanuna Göre Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri	77
Tablo 21 Rütbeli Gazilerin Maluliyet Derecelerine Göre Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri	77
Tablo 22 Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi	78

Tablo 23 Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek Algısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	78
Tablo 24 Rütbeli Gazilerin Sosyal Destek Algısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi	79
Tablo 25 Rütbeli Gazilerin Çalışma Arkadaşları Desteği Algısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi	79
Tablo 26 Rütbeli Gazilerin Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi	80
Tablo 27 Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Red Durumları	80



ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 Araştırmanın Modeli.....	61
----------------------------------	----



KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ASTSB.	: Astsubay
C.C.	: Celle Celaluhu
DZ.K.K.	: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı
EYP	: El Yapımı Patlayıcı
GATA	: Gülhane Askeri Tıp Akademisi
GNKUR	: Genelkurmay
J.GN.K.	: Jandarma Genel Komutanlığı
K.K.K.	: Kara Kuvvetleri Komutanlığı
LMX	: Leader-Member Exchange Theory
MSPSS	: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
S.A.S.	: Sallallahü Aleyhi ve Sellem
S.G.K.	: Sahil Güvenlik Komutanlığı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TDK	: Türk Dil Kurumu
TDV	: Türkiye Diyanet Vakfı
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TSSB	: Travma Sonrası Stres Bozukluğu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

1. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Tarih boyunca insanlar yaşadıkları bölgeleri sahiplenme güdüsü ile korumaya çalışmış ve kaybetmemek için mücadele etmişlerdir. İnsanoğlunda var olan bu içgüdü, toplumun en küçük yapı taşı olan aileyi korumakla başlamaktadır. İnsanlar ailelerine bir zarar gelmemesi için mücadele ederler. Aynı şekilde içinde yaşadıkları toplumu benimseyen, kültürleşme ile bağlılık duygusu artan bireyler aileden sonra akrabasını, çalıştıkları ortamı, ülkesini, en nihayetinde de daha geniş çerçevede dünyayı korumak isterler. Bunun için yapmaları gereken şey fedakârlıktır.

İnsanlar topluluklar halinde yaşadıkları dönemlerden itibaren hayatlarını idame ettikleri, barınmalarını sağlayan, kendilerine yiyecek-içecek veren topraklarda duygusal bağlar kurmuşlardır. Öyleki, zamanla kendi sınırlarını belirleyen insanlar yaşadıkları toprak uğruna yapılan fedakârlıklar karşılığında bu toprakların kutsal olduğuna da inanarak manevi bir anlam da katmışlardır. Böylelikle bu manevi etkileşimi yetiştirdikleri çocuklarına da aşılayarak toplumu bir arada tutma ve kuvvetli olma duygularını güçlendirmek suretiyle gerektiğinde insanların fedakârlık yapabilmelerini sağlamışlardır. Toplamların dini inançları ve inandıkları diğer doğaüstü varlıklar, insanları bu kapsamda güdüleyen önemli etmenlerdendir.

Tarihteki Türk toplumları, yaşadıkları topraklarda bağlılıklarını çok güçlü tutarak uzun süre varlıklarını sürdürebilmişlerdir. Özellikle İslam dini ile birlikte gelen yeni inanışta, bu değerler karşılığında yapılacak maddi ve manevi fedakârlıkların ödüllendirileceği ve nihayetinde Allah (C.C.) katında hoşnutluk kazanılacağı duygusu insanları bir arada tutmuş ve birleştirerek güçlü olmalarını sağlamıştır. Bunun en güzel örneğini İslam dininin peygamberi Hz. Muhammed (S.A.S.) zamanında görmekteyiz. Çok kısa bir süre içerisinde çok az insan ile çok büyük başarılar ulaşmalarına sebep olan insanlarda uyandırılan fedakârlık olgusudur. Yine Osmanlı Devleti'nin kuruluş aşamasından Dünya'nın en büyük devletlerinden

biri olma aşamasına kadar geçen sürede, farklı toplumları bir araya getiren ve tek bir amaç etrafında birleştiren gücün kaynağı, insanlarda oluşturulan fedakârlık anlayışıdır. Fedakârlık duygusu olmayan insanlardan oluşan toplumların geniş perspektifte bakıldığında ayakta durabilmesi mümkün değildir.

Kendini bir şey ya da kimse uğruna feda eden kimse fedakâr olarak adlandırılır. İnsanlar uğruna feda ettiklerinin değeri ölçüsünde duygusal yoğunluk yaşarlar. Bir uzvunu eşine veren bir insan ile aynı uzvu vatan uğruna, ya da kendisini yarattığına inandığı Allah (C.C.) uğruna feda eden insanın hissettiği duygu farklı olacaktır.

İnsanlar, bir şeylerini feda ettiklerinde içgüdüsel olarak bir beklenti içerisine girerler. Örneğin, kendisini yarattığına inandığı Allah (C.C.) için yapılan fedakârlık karşısında cennet beklentisine giren İslam inancına sahip bireyler, vatanı uğruna bir fedakârlık yaptığında saygı, onurlandırılma, önemsenme, takdir edilme, minnet edinme gibi beklentilere sahip olur. Yapılan fedakârlıklar karşılığında beklenen bu destekler, çok farklı biçimlerde gerçekleşebilir. Söz konusu bireyler, bu desteklerin kendilerinde oluşturduğu algıya göre mutluluk ya da mutsuzluk hissi taşırlar. Bu hislerin de bireylerin yaşam tatminleri üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu bireylere yapılan desteklerin niteliğinin yanında, onlarda oluşturulan algıların da iyi yönetilmesi son derece önemlidir.

Sözlükte (TDK, 2017) “*maddi ve manevi yardımcı, dayanak*” olarak tanımlanan destek, insanların yapmış olduğu fedakârlık karşısında hem onların beklentilerini karşılamak, hemde onlara karşı minnet göstermek için yapılır. İnsanoğlu var olduğu günden bu yana içgüdüsel olarak kendisine karşı yapılan iyiliklerin karşılığında minnet duygusu hissetmiş ve yeri geldiğinde destek olma ihtiyacı duymuştur. Toplum ve örgütlerin de insan faktörü ile oluşması nedeniyle benzer tepkiler vermesi beklenir. Bir toplumun ya da örgütün parçası olan insanın fedakârlığı karşısında, bağlı bulunduğu toplum ya da örgütün ona karşı destekte bulunması öngörülür. Bu çerçevede örgütsel destek; bireyin bağlı bulunduğu örgüte yapmış olduğu katkı karşılığında, örgütten beklediği değer ve mutlulukları önemsemeye yönelik bir algı olarak tanımlanır (Hellman ve diğerleri, 2006: 631).

Örgütsel desteğin yanı sıra kişiye çevresindeki insanlar tarafından yapılan yardım olarak tanımlanan sosyal destek algısı da insanlar için önemlidir. Sosyal

destek algısı yaşam memnuniyetini (Cohen ve Wills, 1985; Aktaran: Kumbasar, 2016: 6) olumlu yönde etkilemektedir. Sosyal bir varlık olan insan, çevresiyle etkileşimde bulunma ve onlardan destek alma ihtiyacı hissetmektedir.

Her dönemde toplumların manevi duygularını besleyerek onların fedakârlık yapmalarını sağlayan olgular yeşertilmiştir. İnsanlardaki bu olgular harekete geçirilirken de, toplumlar tarafından; farklı kültür ve inanışa göre değişebilen ancak genel çerçevede vatan, din, ırk, ölkü ve inanç gibi insanların inandıkları uğrunda feda ettiklerine karşılık gelen belirli unvanlara layık görölmüşlerdir. Türk toplumlarında İslamiyet öncesi dönemde bu tür fedakârlıklar gösteren kahramanlara verilen alp unvanı, İslamiyet sonrası dönemde yerini gazi unvanına bırakmıştır. Gaziliğe İslam dininin de çok fazla değer vermesi nedeniyle, bu unvana layık olanların Türk toplumlarında ulvi bir makamda oldukları kabul edilmiştir. Gazilik unvanına layık olanların feda ettikleri maddi ve manevi varlıkları (uzuv kaybı, ruhsal dengesizlik vb.) nedeniyle onlara destekte bulunma ihtiyacı hâsıl olmuştur. Bu destekler;

1. Çalışan gaziler için bulunduğu örgütün vermiş olduğu destek,
2. Çalışma arkadaşlarının vermiş olduğu destek,
3. Sosyal yaşamda kendilerine sağlanan destek,
4. Ailesinin ve çevresinin kendisine vermiş olduğu destek şeklinde sıralanabilir.

Bahse konu desteklerin gazilerin yaşam tatminlerine ne derece etki ettiği, yaşam tatminlerinin artırılması için hangi desteğe daha çok ihtiyaç duydukları ve desteklerin seviyeleri bu alanda ortaya konulması gereken bir sorunsaldır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problem cümleleri aşağıda belirtilmiştir:

1. Mensubu olunan kurum tarafından sağlanan örgütsel desteğin gazilerin yaşam tatminlerine etkisi nedir?

2. Farklı gruplar (aileleri ve özel insanlar, çalışma arkadaşları) tarafından sağlanan sosyal desteğin gazilerin yaşam tatminlerine etkisi nedir?

1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Yaşam tatmini, bireylerin yaşam kalitelerinin seviyeleri ile ilişkilidir ve bireyin yaşamının her alanını etkilemektedir. Bu nedenle, farklı çevrelerden sağlanan desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinin anlaşılması önem taşımaktadır. Yapılan bazı bilimsel çalışmalarda da algılanan örgütsel destek ve sosyal destek ile iş ve yaşam memnuniyeti (Akın; 2008) arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Türkiye’de gerek iş yaşamında gerekse de sosyal yaşamda mühim bir kesimi oluşturan gazilerin yaşam tatminleri üzerinde ne tür etkilerin olduğunun belirlenmesi önemli bir sorunsaldır.

Örgüt, mal ve hizmet üretmek maksadıyla oluşturulan bir tasarımdır. Bu tasarımın oluşturulabilmesi, örgüt için belirlenen amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi, insanın fiziksel ve düşünsel düzeyde katılımını gerektirir. Buradan yola çıkarak, örgütlerin varlık nedeninin insan olduğu söylenebilir. Örgütler, etkili ve verimli olarak hedeflerine ulaşabilmesi için, varlık sebebi olan insanı kazanabilmeli, onu örgütte tutabilmeli ve güdüleyebilmelidir (Yüksel, 2007: 1).

Bireylerin, çalıştıkları örgütlerde devamlılıklarını sağlayan birçok etmen vardır. Çalışanlar, örgüt içerisinde kendilerine değer verildiğini hissettiklerinde, örgütün kendilerinin refahı, iyiliği ve mutluluklarıyla ilgilendiğini gördüklerinde, yaptıkları işe karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilerler. Bunun sonucunda da hem toplumun yapı taşı olan insanın refahı sağlanarak toplumsal bir fayda edinilir, hem de örgütün devamlılığı ve uzun dönemli hedefleri gerçekleştirilmiş olunur.

Örgüt içerisinde çalışma grupları oluşturma, bu grupta bulunan üyelerin arasındaki güçlü arkadaşlık ilişkileri ve sevgi bağları, karar vericilerin davranışlarının olumlu olması, çalışanlar üzerinde yöneticisini ve örgütünü benimseme duygusu oluşturur. Bu da çalışma ortamının atmosferine olumlu etki yaparak verimliliğin artmasına neden olur (Eren, 2004: 21). Yapılan ve süregelen çalışmalar ile örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için gerekli olan örgütsel davranış

kavramlarından biri olan örgütsel destek kavramının önemi dikkat çekmektedir. Örgütlerin çalışanları için sağladığı destekler, literatürde uzun süredir tartışılmaktadır. Levinson (1965), 1960'lı yıllarda coğrafi ve sosyal hareketlilik içinde oluşan değişikliklere karşı çalışanların örgütsel desteğe ihtiyaçlarının olduğunu savunmuştur.

Kişilerin görev yaparken malul hale gelmeleri onlar için Türk Silahlı Kuvvetleri'ni (TSK) özel kılmaktadır. Bu kapsamda TSK; malul personeline yaşam boyunca ayrıcalıklar sağlamakta, yaşamlarını mutlu bir şekilde devam ettirebilmeleri için hem göreve devam ettikleri sürece, hem de emekli olduktan sonra onları takip etmektedir. TSK'da görev yaparken malul olmuş rütbeli personelin askerliği bir meslek ve yaşam biçimi olarak seçmeleri, ayrıca kurumla organik bir bağ kurmaları nedeniyle örneklem alanı olarak seçilmiştir. Bu araştırmanın amacı; TSK ile arasında organik bir bağ bulunduğu düşünülen rütbeli gazilere kurumları (TSK) tarafından sağlanan örgütsel destek ile aile - özel insan ve çalışma arkadaşları tarafından sağlanan sosyal desteğin, onların yaşam tatminlerine etki seviyesini incelemektir.

Askerlik mesleğinin diğer meslek gruplarından farklı bir yapısı bulunmaktadır. Savaş sanatının öğretildiği askerlik mesleğinde çalışan profesyonellerin eğitimi için birçok maliyete katlanılmaktadır. Bu meslekte mümkün olduğu kadar çalışanların devir oranının düşük olması hedeflenmektedir. Çünkü savaş sanatının öğrenilmesi bir hayli zor ve çetin bir süreçtir. Böyle bir sürecin içerisinde çalışanların birçok fedakârlıkta bulunması da beklenir (ailenin götürülemeyeceği görevler, eğitimler, kurslar, fiziksel yetkinlikler vb.). Zor şartlar altında insanların uzun dönemli görev yapabilmeleri için TSK belirli misyonları yerine getirmektedir. Bu misyonlardan bir tanesi de bünyesinde görev yaparken gazi olan çalışanlarına sağladığı destektir. TSK, rütbeli malul gazilere yapmış olduğu destek ile hem karşılıklılık normu gereği yükümlülüklerini yerine getirmekte, hemde mevcut personeline böyle bir duruma maruz kalmaları durumunda sahip çıkılacağı ve destekleneceği mesajını vermektedir. Çalışanların zorlu görev şartlarında karşılaşılabilecekleri menfi ve elim olaylar sonucunda TSK'nın desteğiyle ilgili algılarının olumlu ya da olumsuz seviyede gelişmesi, onların performansları, bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ile doğrudan ilişkilidir. Vatani ve inancı uğrunda; uzuvlarını, geleceklerini ve hayallerini yitiren gazilerin yaşam tatminlerini arttırabilecek düşünceleri hayata geçirmek, onlara karşı yerine getirilmesi gereken bir nevi vefa borcudur. Bu çerçevede TSK'da görev

yaparken gazi olan personele sağlanan destek seviyesinin ve söz konusu destek seviyesi ile onların yaşam tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

Literatürde daha önce yapılan araştırmaların incelenmesi neticesinde; örgütsel ve sosyal destek algısı ile yaşam tatmini algısını birlikte inceleyen sınırlı sayıda araştırma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, söz konusu değişkenler özelinde TSK’da görev yaparken gazi olan rütbeli personelin örneklem alanı olarak seçildiğı herhangi bir bilimsel çalışma da bulunmamaktadır. Araştırma sonuçlarının, belirtilen algı seviyeleri ile değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyarak gazilerin yaşam tatminlerini arttırıcı proje ve uygulamaların tasarlanmasında belirleyici olacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmanın sayıltıları aşağıda belirtilmiştir:

1. Araştırma evrenini; Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yaparken yaşadıkları olaylar neticesinde vücutlarında tedavisi imkânsız hasarlar kalarak malul kalan ve SGK tarafından 5434-45 / 5510-47, Harp Malulü, 2330 ve 3713 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilen rütbeli gaziler oluşturmaktadır. 208 rütbeli gaziden oluşan örneklem grubunun evreni temsil edebilecek nitelik ve nicelikte olduğu varsayılmıştır.
2. Kullanılan istatistiksel tekniklerin ve yapılan analizlerin araştırma amacına uygun olduğu varsayılmıştır.
3. Ankete katılan katılımcıların anket sorularını doğru anladıkları ve doğru cevapladıkları varsayılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, öncelikle TSK mensubu 208 rütbeli gazinin görüşleri ile sınırlıdır. Bununla birlikte araştırma katılımcıları gazilerin çoğunluğu Ankara ilinde ikamet etmektedir. Ayrıca, örneklem kapsamında en ağır maluliyet durumunda olan gazilerin oranı oldukça düşük seviyededir. Diğer taraftan, araştırma, varsayımların karşılandığı veri analizi teknikleri ve araştırmada kullanılan ölçekler ile sınırlıdır.

2. BÖLÜM

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, örgütsel destek algısı, sosyal destek algısı ve yaşam tatmini kavramlarının kuramsal açıklamalarına yer verilmektedir.

2.1. Örgütsel Destek Algısı

2.1.1. Örgütsel Destek Algısının Tanımı

Cüceloğlu'na (2008: 98) göre algı, “duyu verilerini örgütleyip yorumlayarak çevremizdeki nesne ve olaylara anlam verme sürecidir”. Türk Dil Kurumu (TDK) (2017) ise, algıyı, bir şeye dikkatini yöneltmek o şeyin bilincine varma, idrak olarak tanımlamaktadır. Başka bir tanımda ise algı; duyu organlarından alınan verilerin organize edilmesi suretiyle anlam verilmesi ile ilgili süreci ifade etmektedir (Koçel, 2010).

Örgütsel destek kavramı ile “algı” kavramının beraber kullanılmasının en önemli nedeni, bireylerin bu kavram için farklı değerler addebileceğine dikkat çekmektir. Algılama süreci içerisinde birey çevrede olup bitenleri kendi bakış açısına göre değerlendirir. Bu değerlendirmenin oluşumunda, bireyin sahip olduğu değer yargıları, amaç ve hedefleri, ihtiyaçları, içinde bulunduğu kültür, duygu, geçmiş deneyim ve kazanımları, edinmiş olduğu bazı fizyolojik ve biyolojik özellikler gibi etmenler rol oynar (Eren, 2011:427). Bu bakımdan, bireyin tüm algılamalarında olduğu gibi örgütün birey tarafından görünüşü veya örgütte meydana gelen çeşitli olayların bireyler tarafından algılanmaları farklılık gösterecektir (Fındık, 2011). Bu durumda algılanan ifadesinin bireyin çevresini algılaması ile ilgili olduğu söylenebilir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı bir olay ya da durum, başka bir birey tarafından olumsuz olarak algılanıp değerlendirilebilir (Özdevecioğlu, 2003b:116). Bu nedenle algılama, bireyler arasında görece farklılıklar göstermektedir.

Örgütsel algı, örgütteki uyarıcılar ile örgütsel süreç arasındaki ilişkilere dayalı olarak şekillenir. Bu açıdan bakıldığında da, her örgütte, bu süreç içerisinde oluşan bir yönetim, adalet ve tarafsızlık gibi algı türleri oluşur. Örgüt veya yönetim algısı çalışanların örgüte bakış açılarını da yansıtır (Akbaba, 2011: 70). Çalışanlarda oluşan bu algıların yanı sıra; diğer çalışanlar ile ilgili algılar, iş ve iş şartları ile ilgili algılar, örgüt iklimi ve örgüt çevresi ile ilgili bir takım algılar da oluşur. Çalışanların örgüt içerisindeki algılarından biri de örgütün desteğine ilişkin algılarıdır (Köse, 2015: 51).

Literatürde, Mowday ve diğerleri (1979) ile Allen ve Meyer (1984) tarafından çalışanların örgüte karşı sergiledikleri davranış, örgütsel bağlılık olarak tanımlanırken, örgütlerin çalışanlarına gösterdiği bağlılık konusunda çalışanların oluşturacağı yargıları tanımlayan bir kavram o dönemlerde henüz geliştirilememiştir. Yazındaki bu açığı, yani örgütlerin de çalışanlarına bağlılığını tanımlayan örgütsel destek kavramını, ilk olarak Eisenberger ve diğerleri (1986) dile getirmiştir. Eisenberger ve diğerlerine (1986) göre örgütlerin, çalışanlarının, gösterdikleri çaba karşılığında onları ödüllendirme, kabul görme, bağlı olma, saygı görme gibi birtakım psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya hazır oldukları düşüncesini oluşturduklarında, çalışanlar tarafından yaptıkları katkılara değer verildiğine ve mutluluklarının önemsendiğine ilişkin inançlar oluştururlar ki bu inançlar “algılanan örgütsel destek” olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel destek, 1980’li yılların ortasından itibaren gelişmeye başlayan, örgüt içerisindeki çalışanların örgüte sağladıkları katkının karşılığında, örgütten bekledikleri değer ve mutluluklarını önemsemeye yönelik bir algıdır (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Martin (1995: 89), örgütsel desteği, çalışanların örgüte katkılarının örgütün farkında olması ve bunu dikkate alarak çalışanların refahını sağlaması olarak tanımlamaktadır. Örgütsel destek algısı, çalışanların, örgütlerinin onların sağladıkları katkılara değer verdiğine ve onların iyiliğini düşündüğüne ne derece inandıklarıdır (Robbins ve Judge, 2012). Örgütsel destek, çalışanların örgüte yapmış oldukları fayda karşılığında örgütten beklentilerini içerir. Bu beklentiler, örgütün; çalışanın hastalığı, yükselen performansı, yapmış olduğu hatalar, adil ücret dağılımı ve çalışanın işini anlamlı kılmasına yönelik tepkileridir (Aube, Rousseau ve Etselle, 2007:479).

Eisenberger ve diğerlerine (1986: 500) göre algılanan örgütsel destek tanımı, aşağıda belirtilen varsayımlara dayanmaktadır:

1. Çalışanların örgüte katkıda bulunduğunun varsayılması,
2. Çalışanların yapmış olduğu katkının örgüt tarafından değerli olarak kabul edildiğinin çalışan tarafından algılanması,
3. Çalışanların örgüte yapmış olduğu katkılar karşılığında örgütün çalışanın iyiliğini sağlamaya yönelik çabalar gösterdiğinin yine çalışan tarafından algılanmasıdır.

Örgütün, çalışana değer verdiğini, onun mutluluğu ve iyiliği ile ilgilendiğini hissettirmesinde belirleyici faktör çalışanın algılayış şekli ve düzeyidir. Örgütün çalışanlarına sağlayacağı desteğin söz konusunu algının düzeyine genel olarak etki etmesi beklenir ancak burada bireylerin farklılıklarından kaynaklanan algılama düzey ve şekilleri önem kazanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, örgütün çalışanına sağladığı destekten ziyade çalışanların algıladıkları örgütsel destek yapmış oldukları işe ve örgüte karşı tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Burada örgütlere düşen görev, çalışanlardaki bu algının olumlu yönde yaratılmasıdır (Turunç ve Çelik, 2010a: 183).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların, çalıştıkları örgüte karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz inançlardır. Çalışanlar, örgüte sağladıkları katkı karşısında, örgütün kendilerine ne derece değer verdiği, ihtiyaç ve isteklerini ne derece önemseydiği konusunda genel inanışlar oluşturma eğilimi içerisinde olmaktadır. Söz konusu çalışanların oluşturmuş olduğu bu inanışlar, örgüt ve çalışan için önemli olmaklar beraber örgüte ve bireye göre farklı kategorilerde olabilmektedir. Bazı çalışanlar örgütsel destek algılarını örgüt içerisinde yapmış oldukları işlerin tamamlanabilmesi maksadıyla kendilerine sunulan yardımcı malzeme, araç gibi ekipmanlara dayandırırken, bazıları ise örgüt içerisinde kendilerine sağlanan eğitim sağlama desteği gibi etmenlere isnat etmektedir (Ceylan ve Şenyüz, 2003: 58). Bunun yanı sıra çalışanlar bu inançlarını oluştururken ödüllendirmeyi kısıtlayan çevresel ve örgütsel faktörleri de göz önünde bulundurabilmektedirler. Örneğin bir çalışan ihtiyaç duyduğu bir konuda eğitim almasını engelleyen bürokratik nedenlerin farkında ise, örgütsel destek algısı azalmayabilir. Söz konusu bürokratik engellerin farkında olmayan çalışanda ise, örgütün bu konuda kendisini desteklemediği algısı oluşabilecek ve örgütsel destek algı düzeyi eksilebilecektir (Eisenberger ve diğerleri, 1990: 51-59, Aktaran, Hatipoğlu, 2015: 8).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların yapmış oldukları katkıları değerlendirme ve onların refahıyla ilgilenmeye yönelik genel bir algıdır (Wayne ve diğerleri, 1997: 83). Makanjee ve diğerleri (2006) algılanan örgütsel desteği örgütün kendi çalışanlarına bağlılığı olarak tanımlarken, çalışanın verilen görevi yerine getirebilmesi için işverenin yapmış olduğu destek olarak ifade etmişlerdir. Örgüt, çalışanlarının sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılar, gerektiğinde yardımın var olacağı taahhüdünde bulunur ve yapılan katkıları ödüllendirme istekliliğini gösterir (Eisenberger ve diğerleri, 2001: 42). Algılanan örgütsel destek; çalışanın örgüt içerisinde faaliyetleri sonucunda, örgüte yapmış olduğu katkının örgüt tarafından bir değer olarak görülmesi ve örgütünde çalışanın refah seviyesi ile ilgilendiğinin çalışan tarafından algılanması olarak da tanımlanmaktadır (Hellman ve diğerleri, 2006: 631).

Bireyler, herhangi bir işletmede çalışmaya başladıklarında iki tür sözleşme imzalamaktadırlar. Bunlardan biri yazılı olarak imzalanan, açık, hukuki ve ekonomik kurallara göre düzenlenen, tarafları karşılıklı olarak yükümlülük altına alan sözleşmelerdir. İkincisi ise, kapalı, yazılı olmayan, herhangi bir süreçte taraflar arasında konuşulmayan, işletme ve işveren arasında ki sözlü, sosyal değişimi düzenleyen psikolojik sözleşmelerdir. Yazılı olan sözleşmelerde tarafların birbirlerine taahhüt ettikleri yükümlülükler yerine getirilmediği takdirde çeşitli yaptırımlar uygulanabilmektedir. Yazılı olmayan yani psikolojik sözleşmede, çalışanların işverenlerine sadakat, işe bağlılık ve yüksek performans gibi olumlu davranışlar sergilemesi beklenirken, bunların karşılığında ise işverenlerin de çalışanlarına güven, örgütsel destek gibi olumlu davranışlar göstermeleri beklenmektedir (Turunç ve Çelik, 2010a: 185). Algılanan örgütsel destekte çalışanın örgütüyle yapmış olduğu bir psikolojik sözleşmedir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491).

Son yıllarda insan kaynaklarının önemini anlayan ve işletmelerin devamlılığı için göz ardı edilmemesi gerektiğinin farkına varan örgütlerin sayıları artmaktadır. Örgütsel desteğin bir işletmede var olabilmesi için öncelikle insan kaynaklarına değer verilmiş olması gerekmektedir. Çünkü örgütsel destek, insan kaynaklarının öneminin bilincinde olan örgütlerde olabilecek bir olgudur. Örgütsel destek anlayışının bulunduğu işletmelerde çalışanların örgüte katkıları dikkate alındığı ve refah düzeyi artırıldığı için çalışanlar bu durumdan mutluluk ve gurur duyarlar (Watkins, 1995: 326).

2.1.2. Destekleyici Örgütün Özellikleri

Çalışanın örgüte yapmış olduğu katkıya değer veriliyor olması destekleyici örgütün bir özelliğidir. Çalışanın fikirlerinin işletmede bir karşılık bulması, kendisine verilen değer olarak adlandırılabilir (Erkoç, 2015: 6). Örgütün destekleyici bir yapıya bürünmesi için; yönetici davranışları, ücret politikası, stratejik insan kaynakları yönetimi gibi birçok alanda istekli olması gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilen örgütlerde bireyler örgütlerine daha çok bağlı olabilecek ve aidiyet duyguları pekişecektir.

Eisenberger ve diğerleri (1986), örgütün çalışanlara yönelik desteğinin örgüt ile çalışan arasındaki ilişkinin kalitesine işaret ettiğini vurgulamışlardır. Bu noktadan hareketle, örgüt içerisindeki çalışma koşulları, ücret ve ödüllendirme sistemi, adil uygulamalar, çalışanların değerli olduklarını hissetmeleri, katkılarının dikkate alındığını görmeleri, refah düzeylerinin artarak mutlu bir çalışma ortamında olduklarını düşünmeleri, algılanan örgüt desteği açısından son derece önemlidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, Aktaran Fındıklı, 2014: 139).

Çalışanlarının mutluluğunu ve refahını önemseyen, onların iyiliğini isteyen destekleyici bir örgütte veya yönetimde bulunması gerekli özellikler aşağıda belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003b: 117):

1. Çalışanlardan gelen önerileri ve fikirleri dikkate alan, onların fikirlerini önemseyen ve bunları uygulayan örgütlerde çalışanlar; fikirlerinin önemsendiğini, eleştirilerinin dikkate alınarak işletmede değişiklikler yapıldığını gördükleri takdirde, bu onlar açısından destek olarak algılanacaktır.
2. Çalışanlara, hatalarının hoşgörüsü ile karşılanabileceği ve başarılı oldukları takdirde işletmede devamlı olarak çalışabilecekleri güvencenin verilmesi durumunda, çalışanın her an işsiz kalmayacağı duygusu, onlar için destek olarak algılanacaktır.
3. Örgüt içi iletişim ve halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek tutmak suretiyle insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayabilen örgütlerde, örgüt iklimi (ast-üst, ast-ast, üst-üst) yüksek düzeyde ve pozitif olacak ve bu da çalışanları motive etmenin yanında onlar için destek olarak algılanacaktır.

4. Örgüt içerisinde, adam kayırmacılık yapılmaması, hak yenmemesi, hak edilenin karşılığının eksiksiz ödenmesi, taraf tutulmaması, kısaca örgütün çalışanlarına adil davranması, onların destek algılarına olumlu katkı yapacaktır. Aksi durumda çalışanlar örgütlerine karşı olumsuz destek algısı besleyeceklerdir.
5. Örgüt için birer sosyal varlık olan kendilerinin önemsenmesini, başarıları ile övünülmesini ve takdir edilmesini bekleyen çalışanlar, yöneticilerden bunların karşılığını aldıklarında, karar vericiler onlar için destekleyici yönetici olarak algılanacaktır.

Çalışanlara örgüt tarafından yapılan işle ilgili desteğin yanında özel hayatla ilgili de destek sağlanır. Buna göre iki tip örgütsel destek vardır (Thomas, Ganster, 1995, Aktaran, Erdem, 2014: 84):

- Aile ve özel hayata yönelik örgütsel destek; iş hayatıyla özel hayatın uyumunu amaçlayan düzenlemelerdir. Örneğin; çalışma saatleri düzenlemesi, işletme içerisinde çocuk kreşleri kurulması, evden çalışma vb.
- Amir / Üst desteği; çalışılan pozisyonun durumuna göre amirin / üstün çalışanla iletişim halinde bulunarak mentorluk ya da koçluk şeklinde ona destek vermesi.

2.1.3. Örgütsel Destek Algısının Boyutları

Çok boyutlu algılanan örgütsel destek sınıflandırılmasına göre, algılanan örgütsel destek literatürde üç boyutta incelenmektedir (Kraimer ve Wayne; 2004: 217) :

Uyum Sağlama Desteği: İş transferlerini takip eden süreçte, çalışanın ve ailesinin örgüte uyum sağlayabilmesi için örgüt tarafından sunulan çözüm mekanizmalarını ifade eder. Uyum sağlama desteği, örgüt politikaları ve uygulamaları içerisinde gerçekleşir ve söz konusu destek sonucunda çalışan ve ailesi yabancı bir ülkeye ya da farklı bir örgüte uyum sağlayabilmektedir.

Kariyer Desteği: Uyum sağlama desteğine benzer olarak örgüt politikaları ve uygulamaları içerisinde gerçekleşen kariyer desteği, örgütün çalışanın kariyer ihtiyacı ile ilgilenmesini ifade eder. Çalışanın yapmak istediği kariyer planı ile

örgütün sunduğu kariyer olanaklarının örtüşmesi, çalışanda kendisinin gelişimi ile ilgilenildiği hissiyatı oluşturur. Kariyer destek algısına önem veren örgütlerde çalışanlar yabancı bir ülkedeyken de kariyer geliştirme fırsatlarını almaya devam ederler. Bunun yanı sıra kariyer desteği algısı uygulamaları içerisinde kariyere yönelik performans tahminleri, uzun dönemli kariyer planlamaları ve yabancı bir görevde çalışan bir danışman da yer alır. En nihayetinde çalışanlar örgütsel desteğe önemli katkılar sağlamış olurlar.

Finansal Destek: Örgütün çalışanların finansal ihtiyaçları ile ilgilenmesi, onların katkılarını telafi ve çalışma faydaları açısından ödüllendirmesi olarak tanımlanabilir. Finansal destek; finansal teşvikler, ödüller gibi örgütsel politikalar ile gelişmektedir.

2.1.4. Örgütsel Destek Algısının Kuramsal Temelleri

Bu bölümde algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerini oluşturan; Sosyal Mübadele Kuramı, Karşılıklılık Normu, Örgütsel Destek Kuramı, Lider – Üye Etkileşimi ve Erg Yaklaşımı açıklanmaktadır.

2.1.4.1. Sosyal Mübadele Kuramı

Blau (1964) “Sosyal Yaşamda Mübadele ve Güç” adlı kitabında insanların sosyal olarak vaat edilen ödüllere ulaşabilmek için birbirlerine yardım ettiklerini savunur. Burada ödülün ekonomik yönü olsa da, temel ödül sosyal olarak kabul edilir. Bireylerin gücünün başkalarının onayını almak için zorlayamayacağını savunan araştırmacı, en önemli noktanın birine onay veren kişinin kendisinin de aynı onayı karşı taraftan beklediğini vurgulamaktadır. Sosyal mübadele yaklaşımı olarak adlandırılan bu ilke, sosyal mübadelenin belirsiz olduğunu ve kişilerin devamlı olarak söz konusu mübadelede iki tarafın da onay almaya ve birbirlerine borçlu kalmamaya çalıştıklarını belirtmektedir (Blau, 1964: 92, Aktaran: Sezgin, 2015: 49).

Sosyal mübadele kuramı, örgütlerde çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerin bir çeşit değişim olarak görülebileceğinden hareketle her iki yönlü beklentinin karşılıklı olduğunu savunmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010b: 210). Söz konusu kuram, çalışanların performanslarını, gelecekte örgütten bekledikleri maddi ve manevi menfaatlere göre biçimlendirdikleri görüşünü esas alır (Stamper ve Johlke, 2003: 571).

Kuramın temel varsayımı, tarafların, saygı görme, onurlandırılma, dikkate alınma gibi ödüllendirilme beklentisi içinde sosyal ilişkilere girdiği ve bu ilişkileri sürdürdüğüdür (Lambe, 2001, Gefen ve Ridings 2002, Aktaran: Bolat ve diğerleri, 2009: 219). Kuramın gelişimine katkı sağlayan araştırmacılar, Blau (1955, 1960, 1964), Emerson (1962), bir sosyolog olan Homans (1958) ve bir sosyal psikolog olan Thibaut ve Kelley'nin (1959) çalışmalarını içerir. Homans (1958) sosyal değişimi bir mübadele ilişkisi olarak görerek ilk sistematik kuramı geliştirirken, Blau (1964) "Sosyal Mübadele Kuramı" terimini ilk defa kullanan yazar olmuştur (Bolat ve diğerleri, 2009: 219).

Sosyal mübadele kuramı, çalışanların örgütlerinden beklentilerini ifade eder. Bu beklentiler çok farklı şekillerde olabilir. Çalışanın hatalarının hoş görülmesi, sağlık sorunları ile ilgilenilmesi, üstün performansına olumlu tepkiler verilmesi gibi olgular çalışanlarda destek algısı oluşturur. Sosyal mübadele kuramı da örgüt içerisindeki bu ilişkileri açıklamaya çalışan bir kuramdır. Bu kurama göre bir kişinin başka bir kişi ile olan ilişkisindeki konumu, mübadele açısından üç şekilde olabilir. Bunlar; bağımsızlık durumu, bağımlılık durumu ve karşılıklı bağımlılık durumudur. Burada sosyal mübadeleden bahsedilebilmesi için karşılıklı bağımlılık durumunun olması gerekmektedir. Bağımlılık ve bağımsızlık durumlarının sosyal mübadele kuramı ile ilişkisi yoktur. Bu açıdan sosyal mübadele, kişilerarası bağlılık ve dayanışmayı gerektirir. Bireyler mübadele sırasında birbirlerine ekonomik çıktılar ve sosyo-duygusal çıktılar olmak üzere iki tür çıktı sunarlar. Finansal özellik taşıyan somut olgular ekonomik çıktılar oluştururken, kişilerin sosyal ve saygı ihtiyacını sosyo-duygusal çıktılar oluşturur (Cropanzano ve Mitchell, 2005, Aktaran: Bolat ve diğerleri, 2009: 220). Ekonomik çıktılarda bireyler arasındaki ilişkiler kısa dönemli olmasına karşın kabul görme, onaylanma ve saygı görme gibi sosyo-duygusal ilişkiler daha uzun vadeli nitelik taşır (Cropanzano 2003, Aktaran: Bolat ve diğerleri, 2009: 220). Organ ve diğerleri (1995) mübadele ilişkisini sosyal ve ekonomik olarak iki boyutta incelemiştir. Sosyal mübadele ilişkisinde zorunluluk yoktur, beklenti vardır. Bir taraf diğer tarafa bir fayda ya da kaynak sağladığında diğer tarafında buna aynı şekilde karşılık vermesi beklenir. Karşılık verilecek zaman ve nitelik ise gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bu gönüllü davranışlar zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken davranışlar değildir (Fındık, 2011: 7).

Çalışanlar, örgüt tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde örgütsel bağlılık açısından minnettarlık duyguları artacak ve karşılık verme ihtiyacı

hissedeceklerdir (Shore ve Tetrick, 1991: 637, Aktaran: Hatipoğlu, 2015: 13). Sosyal mübadele kuramına göre de çalışanların örgüte bağlılıkları, örgütün çalışanlara bağlılığının algılanma derecesi ile ilgilidir. Bununla beraber, çalışanlarda örgütün amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi yolunda harcanan çabanın ödüllendirileceği beklentisi oluşur. Farklı faydalar sebebiyle artan iş performansı, çalışanların sahip olduğu sosyal mübadele kuramı düşünce tarzına bağlıdır (Eisenberger ve diğerleri, 1986: 501).

Sosyal mübadele kuramı üç temel varsayıma dayanmaktadır. Birinci varsayım insanların akılcı olduğunu öne sürer. İnsan doğası gereği çeşitli alternatifler arasından kendisi için en uygun ve ödüllendirici olanı seçerken kendisine zarar verecek olguları seçmez ya da en az zararlı altından kalkabileceği alternatifi seçer. İkinci varsayım, azalan marjinal fayda ilkesidir. Söz konusu ilke sosyal mübadele kuramı açısından incelendiğinde bireyin elde ettiği ödüllerin giderek anlamını yitirmesi ve bir süre sonra kişi için anlam ifade etmemesi olarak açıklanabilir. Üçüncü varsayım da ise; sosyal mübadele de, bireylerin verdikleri ile aldıkları arasında bir denge beklentisi içerisinde olduğu savunulur. Bireyler ilişkilerinde bu dengenin varlığını hissederlerse tatmin ve mutluluk duyarlar. Aksi durumda ise tatminsizlik ortaya çıkar ve insanlar ilişkilerini kesme eğilimine girerler (Özkalp, 2004: 35). Blau (1964), sosyal mübadele ilişkilerinde yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ilişki dengesinin bozulduğunu ileri sürmüştü, bunun da her iki taraf için olumsuz sonuçlar doğurabileceğine vurgu yapmıştır (Mimaroğlu, 2008: 34).

Bu çerçevede sosyal mübadele kuramının özellikleri aşağıda özetlenmektedir (Gürbüz, 2006: 52):

1. Sosyal mübadele kuramında, zorunluluk yoktur, tarafların birbirlerine sundukları karşılığın niteliği ve zamanlaması gönüllülük esasına dayanır. Değiş-tokuş sonucunda karşılıklı elde edilecek kazanç ve faydalar için, bireyler arasında pazarlık yapılmaz, birbirlerinin takdirine bırakılır.
2. Elde edinilen kazanç ve faydalar finansal olarak yani para ile ifade edilmediği için kişiler arasında gelecekte niteliği belirlenmemiş yükümlülükler oluşturur.
3. Sosyal değişim ilişkilerinde elde edinilen kazanç ve faydalar, bireylerin karşılıklı güven ve dostluğunun bir göstergesidir (Kalağan, 2009).

4. Blau'ya (1964) göre değiş-tokuş ilişkileri geniş anlamda sosyal takas ve ekonomik takas olarak ikiye ayrılır. Ekonomik takas genellikle yazılı ve resmi yükümlölükler içerirken sosyal takasta yapılan iyilik karşısında gelecekte bir iyilik yapılması beklenmektedir. Gelecekte beklenen iyiliğin zamanı ve niteliği belirsizdir. Sosyal takasta bir ön koşul yoktur, iyiliği yapacak kişinin takdirine bırakılmaktadır. Bu özelliği itibariyle sosyal takas minnettarlık, bireysel zorunluluk ve güven duygularının gelişimine yardımcı olmaktadır (Moideenkutty ve diğerleri, 2006: 17, Aktaran: Gül, 2010: 15).

Sosyal mübadele de bir kişi, başkasına fayda sağlayan bir davranışta bulunduğunda, bu davranışına karşılık alacağına dair gelecekte bir beklenti içerisine girer. Bu karşılığın ne zaman ve ne şekilde gerçekleşeceği belirsiz olmasına karşın bu beklentisi devam eder (Wayne ve diğerleri, 1997: 82, Aktaran, Fındık, 2011: 7).

Shore ve Barksdale'ye (1998) göre, kuvvetli sosyal değişim ilişkileri iki özelliğe dayanmaktadır. Bunlardan biri dengeli değişim diğeri de dengesiz değişim ilkesidir. Örgütlerde dengeli değişim ilişkileri dengesiz değişim ilişkilerine göre daha faydalı sonuçlar doğurur. Bu yüzden sosyal değişim ilişkilerinin dengeli olması beklenir. Söz konusu değişim ilişkileri Tablo 1'de belirtildiği gibi dört boyutta incelenmektedir.

Tablo 1 Değişim İlişkileri

		İşveren Yükümlölükleri	
		Yüksek	Ortadan Düşüğe
Çalışan Yükümlölükleri	Yüksek	Karşılıklı Yüksek Yükümlölükler	Çalışanın Fazla Yükümlölüğü
	Ortadan Düşüğe	Çalışanın Az Yükümlölüğü	Karşılıklı Düşük Yükümlölükler

(Shore ve Barksdale, 1998: 734)

Çalışanın ve işverenin karşılıklı olarak yerine getirmesi gereken yükümlölükler vardır. Bu yükümlölüklerde denge oranına göre işveren veya çalışan tarafından algılanan yükümlölük yüksekten düşüğe dağılım göstermektedir. İşverenin ve çalışanın yüksek düzeyde yükümlü olduğu istihdam ilişkisi dengelidir

yani faydalı sonuçlar doğurur (Tablo 1). Bu durum “Karşılıklı Yüksek Yükümlülükler” olarak adlandırılır. Çalışanın ve işverenin yükümlülüklerinin orta dereceden düşük dereceye kaydığı bölge ise “Karşılıklı Düşük Yükümlülükler” olarak tanımlanır. Bu durumda da değişim ilişkisi dengelidir ancak söz konusu ilişki zayıftır (Shore ve Barksdale, 1998: 733).

Sosyal değişim ilişkilerinde dengeli olmayan değişim ilişkileri de yine iki şekilde oluşmaktadır. Tablo 1’de görüldüğü üzere çalışan yükümlülüklerinin işveren yükümlülüklerinden fazla olduğu durum “Çalışanların Fazla Yükümlülüğü” olarak adlandırılmaktadır. Bu bölgede çalışanlar örgüt içerisinde geçmişte karşılaştığı iyi davranışlar sebebiyle kendilerini borçlu hisseder ve değişim ilişkisi dengesiz de olsa devam eder. Tersisi durumda, yani çalışan yükümlülüğünün az işveren yükümlülüğünün fazla olduğu bölge ise “Çalışanın Az Yükümlülüğü” olarak isimlendirilir. Bu durumda çalışanlar yükümlülüklerini geçmişte yerine getirdiklerini savunurlar. Çalışan ve örgüt arasındaki bu ilişki gelecekte dengeleneceği düşüncesiyle dengesiz de olsa devam eder (Shore ve Barksdale, 1998: 734).

Levinson’a (1965) göre sosyal mübadele yaklaşımındaki karşılıklılık olgusu ile çalışanlar örgüte affettikleriyle örgütü kişiselleştirirler. Bu durum Eisenberger ve diğerleri (1986) açısından algılanan örgütsel desteğin temellerine esas teşkil etmektedir. Bu nedenle, sosyal mübadele kuramı örgütsel destek algısı ile ilgili yapılan birçok araştırma için kuramsal çerçeveyi oluşturmaktadır.

2.1.4.2. Karşılıklılık Normu

Tüm toplumlarda, insanlara bir başkası tarafından kendilerine iyilik eden bir davranışta bulunulduğunda, bu davranışa karşılık verilmesi gerektiği öğretilir (Özkalp, 2002: 269). Bu öğreti, Gouldner’in (1960) karşılıklılık normu (The Norm of Reciprocity) düşüncesine dayanır. Gouldner karşılıklılık normunun evrensel ve her toplumda bulunan bir ilke olduğunu savunur. Bu durumda, insanların kendilerine yardım edenlere yardım ettiği ve onlara zarar vermediği karşılıklılık normu kuramı oluşmaktadır (Gouldner, 1960: 171).

Karşılıklılık normu, algılanan örgütsel destek kavramına dair çok temel bir anlayıştır. Çalışanlar örgütlerine sağladıkları katkılar sonucunda kendilerine tatmin

edici bir karşılık verileceği inancı taşırlar. Örgütün de çalışanına yapacağı ödüllendirme neticesinde işe yönelik olumlu tutum ve davranışlarının artacağına dair inancı bir nevi karşılıklı yapılan sözel bir anlaşmadır. Karşılıklı olarak yapılan bu ilişki de güven önemli bir yer tutmaktadır (Erkoç, 2015: 8).

Karşılıklılık normunun evrensel özelliği, bireylerin kişilik özelliklerine, karşılaşılan durumun şartlarına ve normun sonuçlarına verilen değere göre değişebilmektedir. Kişiye yapılan yardımın değeri, o kişinin o yardıma ne kadar ihtiyacı olup olmadığı ile doğru orantılıdır. Bunun yanında, kişiye yardım sağlayanın kaynakları ve güdülleri de karşılıklılık normunu etkileyebilecektir (Gouldner, 1960: 173). Bir başkasına yardım etmede gösterilen çaba ile yardım yapılanı daha olumlu duygular beslenilerek karşılıklılık ilkesi çerçevesinde kişiler arası ilişkiler güçlenebilmektedir (Kalağan, 2009).

Beklentisi karşılanan çalışanların örgüte karşı kendilerini borçlu hissetmeleri doğaldır. Örgüt, çalışanın beklentisini karşılayarak onda bir yükümlülük hissi oluşturur. Bu yükümlülük hissi ile çalışan, işine karşı olumlu tutum ve davranışlar gösterecektir. Bunun yanı sıra çalışan örgüte karşı iyi niyet ve örgüte bağlılık gibi olumlu tepkiler de geliştirebilecektir. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi için çalışanlarda zorunluluk hissi oluşturan karşılıklılık normu algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturmaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2001: 42).

2.1.4.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, çalışanların, işverenlerinden aldıkları eğitim, finansal destek, sosyo-duygusal destek gibi kaynaklar karşılığında işle ilgili olumlu tutum ve davranışlar sergilediğini öne süren modern mübadele kuramıdır (Michael ve diğerleri, 2005: 173; Fındık, 2011: 10). Eisenberger ve diğerlerine (1986) göre örgütsel destek kuramı; “çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, gösterdikleri üstün çabaların değerlendirilmesi, takdir edilmesi, örgüte sağladıkları katkılar sonucunda mutluluklarına önem verilmesi, katılımlarına ve ilgilerine değer verilmesi inancı” olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu kuramda çalışanların örgüt tarafından değerlerinin anlaşılması önemlidir (Eisenberger ve diğerleri, 2004: 207). Bu kuram aynı zamanda, algılanan örgütsel destek ile ilgili neden-sonuç ilişkisine yönelik test edilebilir öngörülerde de bulunabilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699).

Örgütsel destek kuramına göre, çalışanlar tutumsal ve davranışsal tepkiler üzerindeki etki ve güçte farklılık gösteren değişim ilişkilerini geliştirerek, çalıştıkları örgütü kişiselleştirirler (Byrne ve Hochwarter, 2008: 55, Aktaran: Fındık, 2011: 10). Çalışanların örgüte insani özellikler ve nitelikler yükleme eğilimi olarak da ifade edilebilecek olan örgütün kişiselleştirilmesi, Levinson'a (1965) göre aşağıdaki şekilde oluşmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698):

- Örgütün yarasası, ahlakı ve finansal sorumlulukları çerçevesinde, örgütü oluşturan temsilcilerin faaliyetlerine katkı sağlayan çalışan tarafından kişiselleştirilebilir.
- Çalışanların rol davranışını ve devamlılığını sağlamak maksadıyla örgütsel politikalar, normlar ve kültür değerlendirilerek örgüt çalışan tarafından kişiselleştirilebilir.
- Örgüt temsilcilerinin çalışanlar üzerinde uyguladığı güç nedeniyle çalışan tarafından örgüt kişiselleştirilebilir.

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteğin gelişimine ve sonuçlarına dikkat eder (Shanock ve Eisenberger, 2006: 689). Bu kuramda çalışanların, yöneticilerin davranışlarının örgütün davranışını yansıttığına inandıkları savunulur (Levinson, 1965; Aktaran: Fındıklı, 2014: 25). Örgütsel destek kuramında; çalışanın sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılandığı, performans artışında örgütün ödüllendirme isteğinin olduğu, çalışanın iyiliği, refahı ve katkıları ile ilgili küresel (global) inançları geliştirdiği öne sürülür (Makanjee ve diğerleri; 2006: 119).

Örgütsel destek kuramı, algılanan örgütsel desteği açıklarken psikolojik yöntemlerden de faydalanır. Bunlardan ilki olan karşılıklılık normu ile örgüt, çalışanlara sağladığı destek ve refah karşısında duygusal bir zorunluluk oluşturmaktadır. Diğer psikolojik yöntem ise algılanan örgütsel destek aynı zamanda onaylama, önemseme ve saygı göstermeyi de ifade ederek çalışanların sosyal ihtiyaçlarını da karşılamaktadır. Bunun yanında, çalışanların diğer çalışanlarla arasındaki ikili ilişkileri yönlendirerek onlar için sosyal bir ortamda rol statüsü sağlamaktadır. Son olarak algılanan örgütsel destek, çalışanların ekstra performans göstermeleri halinde örgüt tarafından ödüllendirileceklerine yönelik inançlarını geliştirir. Böylece, çalışanlar örgüte bağlılık duyar, performanslarını arttırarak daha fazla çalışır. Örgüt tarafından gerçekleştirilen yükümlülük duygusu ile çalışanların moralleri ve iş tatminleri artar (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 702).

2.1.4.4. Lider Üye Etkileşimi

Dansereau, Graen ve Haga tarafından ilk olarak 1975 yılında, Dikey İkili Bağlantı Modeli (Vertical Dyad Linkage Model) olarak adlandırılan liderlik teorisi, lider ve astları arasındaki etkileşimi dikey ikili bir yaklaşım çerçevesinde geliştirmiştir. Bu kuram literatürde “Leader-Member Exchange Theory (LMX)” olarak yeniden isimlendirilmiştir (Dansereau ve diğerleri, 1975, Özutku, Ağca, Cevrioğlu, 2008: 194).

Liderlik yaklaşım modelleri içerisinde ilişki temelli bir yaklaşım olarak değerlendirilen Lider Üye Etkileşimi kuramı, lider ve takipçilerinin karşılıklı olarak olgunlaşmış bir ilişki geliştirebildikleri durumlarda etkili bir liderlik sürecinin oluşabileceği varsayımını savunmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 225). Söz konusu kurama göre, geleneksel liderlik modellerinden farklı olarak lider tüm astlarına aynı şekilde davranmadığı ve liderin her astı ile ilişkisinin farklı düzey ve şekillerde olabileceği ileri sürülmektedir. Lider ve astları arasındaki bu ilişkiler, iş sözleşmesinde yer alan şartlara bağlı olarak sınırlandırılabilir gibi (Graen ve Cashman, 1975, Graen ve diğerleri, 1977), karşılıklı sevgi, saygı ve güvene bağlı güçlü bir etkileşim sonucunda da gelişebilir (Sparrowe ve Liden, 1997). Lider üye etkileşiminin temelinde lider ve astları arasındaki ikili ilişkiler yer almaktadır. Lider ve astları arasında karşılıklı etkileşim süreci ve bu süreçteki farklılaşmayı incelemektedir (Baş ve diğerleri, 2010: 1014).

Lider üye etkileşimi kuramını Graen ve Uhl-Bien (1995) dört evreye ayırmıştır. Dikey ikili ilişkilere ağırlık verilen birinci evrede, liderlerin astları ile farklı ilişkiler geliştirdikleri tespit edilmiştir. Lideri ile genel çıkarların paylaşımı noktasında iyi bir ilişkiye sahip ast, liderin nezdinde “grup içi” bir üye olarak tanımlanırken, lideri ile daha az çıkar paylaşımı olan ast ise “grup dışı” olarak değerlendirilmektedir (Baran, 1997: 500). İkinci evrede, lider ile astları arasındaki ilişkilerin kalitesine ve bu etkileşimin sonucuna odaklanılmaktadır. Üçüncü evrede, yüksek kalitede lider üye etkileşiminin nasıl sağlanabileceği sorusuna cevap aranmıştır. Dördüncü evrede lider üye etkileşiminin analizi, dikey ikiliden grup ve örgüt düzeylerine kayarak sistem düzeyinde analiz bakış açısı oluşturulmuştur. Bu evrede, önceki süreçlerden alınan bulguların birleştirilerek örgütsel sistem içerisinde ikili ilişkilerin nasıl yönetilebileceği araştırılmıştır (Graen, Uhl-Bien, 1995: 226; House ve Aditya, 1997: 431; Özutku, Ağca, Cevrioğlu, 2008: 195). Lider üye etkileşiminin gelişimini oluşturan bu

evrelerden, yüksek kalitedeki ilişkilere katkıda bulunduğu düşünülen faktörlerin değerlendirildiği ve lider üye etkileşiminin işle ilgili sonuçlarının analiz edildiği ampirik araştırmaların hemen hepsi ikinci gelişim evresinde yapılmıştır. Son iki evre ise daha çok yakın dönemde yeni araştırılan gelişmelerdir ve ilgili çalışmalar henüz kuramsal boyuttan öteye gidememiştir (Gerstner ve Day, 1997: 828).

Lider üye etkileşiminde, örgüt üyesi olan astların rolleri, üstleri ile olan etkileşimlerine bağlı olarak şekillenir. Dolayısıyla bir lidere bağlı üyeler, yüksek ya da düşük kalitede iş ilişkisi kurabilirler (Graen ve Scandura, 1987: 176; Graen ve Uhl-Bien, 1995: 220). Yüksek kalitede ilişki kurma çabasında olan astlar, iş ile ilgili olumlu tutum ve davranışlar sergileme, yüksek performans ve liderlerine kişisel bağlılık duyma eğilimi içerisinde olurlar. Bu çabaların karşılığında liderler de, örgüt kaynakları ile çalışanlarını ödüllendirme eğiliminde bulunurlar (Schriesheim ve diğerleri, 2001: 526).

Lider ile yüksek kalitede etkileşim içerisinde bulunan ast, soyut olarak yeni bir statü elde eder. Ast bu yeni statüsünde, mevcut konumunu koruyabilmek ya da daha fazla geliştirebilmek için ek görevler ve sorumluluklar üstlenir. Aynı zamanda liderin yönetsel bazı işleri yerine getirmesi de beklenir. Herhangi bir nedenle kesintiye uğramadıkça ya da taraflardan biri zayıflatmadığı sürece gelişmeye devam eden bu durum; karşılıklı güven, bağlılık ve desteğin olduğu bir noktaya gelir. Yönetici sorumluluğu içerisinde zamanını etkin kullanamayan veya enerjisi yetmeyen liderler için kendini adanmış olan astların desteği çok önemlidir. Lider, kendisi açısından önemli olan bu etkileşimi devam ettirebilmek için astlarına gerekli ilgiyi göstermeli, ihtiyaçlarına cevap vermeli ve onlara danışmanlık yapmak için zaman harcamalıdır. Aksi takdirde lider ve ast arasındaki yüksek etkileşim döngüsü zayıflama eğilimi içerisine girecektir. Bütün olumlu sonuçlara rağmen bu kuramda lider astı ile ilişkisini tehlikeye atmadan onun üzerinde baskı kurma ve otoritesini ağır bir şekilde hissettirme imkânına sahip değildir (Maslyn ve Uhl-Bien, 2001: 700).

Son yıllarda örgütsel davranış konularındaki araştırmalarda dikkatleri üzerine çeken lider üye etkileşimi ile ilgili çalışmalar artarak devam etmektedir. Yapılan araştırmalarda; yüksek nitelikteki lider üye etkileşiminde astın; üstünden daha fazla destek görmesi, daha fazla iş tatmini duyması, yüksek performans göstermesi ve liderin verdiği kararlarda daha etkili olması gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca çalışan devir oranı ile de ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Gerstner ve Day, 1997; Liden ve

diğerleri, 1997; Liden ve Graen, 1980; Vecchio ve Gobdel, 1984). Yine Konya ilinde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunda çalışan 134 doktor üzerinde yapılan bir alan araştırmasında, lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında ve işten ayrılma niyeti ile örgütsel destek arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Öztürk ve Eryeşil, 2016: 123).

2.1.4.5. Erg Yaklaşımı

“Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi” (1965) kuramından esinlenen ve ilk olarak Clayton Alderfer (1972) tarafından geliştirilen Erg Yaklaşımı, ihtiyaçları esas alır. Bu yaklaşımda ihtiyaçlar, beş kategoride tanımlanan Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinden farklı olarak üç kategoride incelenmiştir. Bunlar sırasıyla; var olma (**E**xistence) ihtiyacı, aidiyet-ilişki kurma (**R**elatedness) ihtiyacı ve gelişme (**G**rowth) ihtiyacıdır (Daft, 2000: 539). Erg yaklaşımında kullanılan yöntem Maslow’un uyguladığu yöntemle benzerlikler gösterir. Alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edildikten sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir (Koçel, 2010: 628).

Erg yaklaşımında yeniden yapılandırılan basamaklardan var olma ihtiyacı Maslow’un sınıflandırdığu ihtiyaçlar hiyerarşisindeki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına (ücret, ikramiye, çalışma ortamı gibi ihtiyaçlar) karşılık gelmektedir. Var olma ihtiyacı, insanların hayatlarını idame ettirebilmeleri için elzem olan ihtiyaçlar olarak değerlendirilmiştir (Porter ve diğerleri, 2003: 8). İlişki kurma ihtiyacı Maslow’un güvenlik, sosyal ihtiyaçlar ve saygı kategorilerine karşılık gelmektedir. Son olarak gelişme ihtiyacı ise Maslow’un kendine güven ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir (Schultz ve Schultz, 1990: 324; Aktaran: Ulukış, 2016: 250). Alderfer (1967: 441), var olma ihtiyacını fiziksel ve maddi ihtiyaçlar olarak, ilişki kurma ihtiyacını diğer insanlarla duygusal ilişkilerin kurulması olarak, gelişme ihtiyacını ise bireylerin problem çözmeye beceri ve yeteneklerini kullanabilmesi olarak açıklamaktadır (Ulukış, 2016: 250).

Erg yaklaşımının, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinden esinlenmesi nedeniyle benzerlikler göstermesine rağmen bazı farklılıkları da mevcuttur. Maslow’da alt basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan üst basamağa geçilemezken, Erg yaklaşımında iki farklı kategoride bulunan ihtiyaç aynı anda karşılanabilmektedir. Yine bunun dişında Erg yaklaşımında çevresel değerşkenlere önem verilmekte ve ihtiyaçlar kültürel özelliklere göre farklılaşabilmektedir (Onaran, 1981, Aktaran: Ulukış, 2016: 250).

Alderfer (1972, Aktaran, Fındık, 2011: 13), Erg yaklaşımının, algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşimi ile pozitif yönde uyumlu bir ilişkisi olduğunu savunur. Bu yaklaşıma göre çalışanlar arasındaki etkileşimin kaliteli olması, örgüt içerisinde ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir rol oynar. Çalışanlara sağlanan desteğin değerlendirilmesinde, yöneticilerle olan iş ilişkileri dikkate alınmaktadır. Çalışan yönetici ile ilişkisinin yüksek kalitede değişime sahip olduğunu hissederse, işiyle ilgili memnun edici katkıyı olumlu algılar ve dolayısıyla örgütün refahını önemseydiğini düşünür (Liu, 2004: 23).

Yukarıda detaylı olarak açıklanan kuramsal tememlerin ortak noktası olarak; çalışanlarda örgütsel destek algısı oluşturabilmek için onlara verilen ödül, fayda, aralarındaki sosyal ilişkiler ve huzurlu çalışma ortamı gibi etmenlerin sağlanabilmesi gerektiği söylenebilir.

2.1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Bu bölümde algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler; örgütsel adalet, yönetici desteği, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve bireysel faktörler olmak üzere (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 699) dört kategoride incelenmektedir.

Adalet, kısaca hak ve hukukun gerçekleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Adalet, bir toplum içerisinde barış, ahenk, uyum, eşitlik, haklılık ve düzen yaratma görevleriyle hukukun özü ve amacıdır (Çeçen, 2009). İnsanlar geçmiş yıllardan bu yana adalet için savaşmışlar, öldürmüşler ve öldürülmüşlerdir.

Örgütsel adalet kavramı ise bireylerin bulundukları ortamda kendilerine karşı adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili algılarını ifade eder (Greenberg, 1996: 24). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, örgütsel adaletin algısal bir durumu ifade ettiği ve kişiden kişiye değişebilecek subjektif bir yargı olduğudur. Yani aynı ortamda, aynı statüde ve aynı şartlara sahip bireylerin adalet algıları birbirlerinden farklı olabilmektedir.

Adalet algısı üzerine yapılan ilk çalışmalar 1960'lı yıllardan sonra başlamıştır. Örgütsel adalet algısı çalışmaları ise 1990 yılı sonrasına tekabül etmektedir. Örgütsel adalet algısı kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır.

Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet, hem çalışanların iş tatmini hem de örgütlerin işlevlerini sürdürebilmesi için gereklidir ve adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak değerlendirilmelidir (Önderoğlu, 2010: 2). Örgütsel adalet algısı ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan bazı çalışmalarda (Ambrose ve Schminke, 2003: 298; Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000: 741; Moorman, Blakely ve Niehoff, 1998: 354; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708; Tekleab, Takeuchi ve Taylor, 2005: 152) örgütsel adalet algısı ile örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Hatipoğlu, 2015: 21).

Örgütsel adalet algısının, yazında en çok kullanılan dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç boyutu mevcuttur. Dağıtım adaleti, Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı'na dayanmaktadır. Örgüt içerisindeki görevler, maaşlar, hizmetler fırsatlar, ödül ve cezalar, roller, statüler, ücretler, terfiler gibi kazanımların çalışanlar arasındaki paylaşımını esas alır (İşbaşı, 2001: 60). İşlem adaleti, bu dağıtım kararlarının nasıl alındığı ile nesnel ve öznel durumlarla ilgili yaklaşımlar olarak tanımlanmaktadır (Konovsky, 2000: 492). Etkileşim adaleti ise örgüt içerisindeki tüm uygulamaların insani yönü ile ilgilidir. Adaletin kaynağı olan yöneticiler ile alıcısı olan çalışanlar arasındaki iletişim sürecinde nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleri esas alır (Beugre, 2002: 1095).

Algılanan örgütsel destek, örgütün, çalışanlarının refahıyla ilgilenmesi ile ilgilidir. Shore ve Shore (1995) örgüt içerisinde süregelen adil davranışların çalışanların refahını artırması sebebiyle algılanan örgütsel destek üzerinde güçlü etkisinin olduğunu savunmuşlardır. Bunun yanında, işlem adaletinin dağıtım adaletine nazaran daha güçlü etkiye sahip olduğunu öne sürmüşlerdir. Shore ve Shore (1995), algılanan örgütsel desteğin artmasını sağlayan örgütsel kararların hatırlandığını, bunun yanında örgütsel desteğin azalmasını sağlayan örgütsel kararların da unutulma eğiliminde olduğunu belirtmişlerdir. Bu kapsamda, örgütsel adalet algısı çalışan davranışlarını ve performansını olumlu yönde etkilemekte ve algılanan örgütsel desteğe katkı sağlamaktadır (Eisenberger ve diğerleri, 2004: 209).

Çalışanlar, örgüte genel olarak daha mikro düzeyde (dar bir bakış açısıyla) bakmaktadırlar. Örgüt içerisinde karşılaştıkları durumların hemen hepsi yönetici vasıtasıyla olduğu için örgüt ile yöneticiyi özdeşleştirirler. Dolayısıyla çalışan için örgüt denildiğinde zihinde yönetici canlanır. Çalışan için yöneticiden gelen destek,

örgüt desteği gibi algılanır. Bunun sebebi de örgütsel desteğin çalışana yönetici aracılığı ile verilmesidir. Çalışanlarda oluşan bu algı, yönetici desteği ile örgütsel desteğin ilişkili olduğu sonucunu gösterir. Yönetici desteği çalışanı işine ve örgüte bağlı kılmada önemli bir etkidir. Sonuç olarak örgüt tarafından sağlanan destek, yönetici desteği olarak görülmektedir (Köse, 2015: 59-60). Yöneticilerin örgüt içerisinde karar vermek ve çalışanların performansını değerlendirmek gibi sorumlulukları olduğundan, çalışana karşı olumlu ya da olumsuz tutum ve davranışları örgütsel desteğin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Eisenberger (2002: 565), çalışanın yöneticisinden aldığı desteği “yönetici desteği” olarak adlandırır. Yönetici aynı zamanda örgütün temsilcisi olduğu için örgütsel destek üzerinde çok önemli bir etkisi bulunmaktadır. Yöneticinin sağladığı bu destek, astları ile kurmuş olduğu iletişim ile ilgilidir. Yönetici ile çalışanlar arasında kurulan olumlu iletişim de, dürüstlük ve doğruluk esas olmalıdır. Böyle bir iletişim yöntemi, yönetimin (yönetici ve astları arasında kurulan iletişim) bütünlük içerisinde olduğu algısı yaratır. Oluşturulan bütünlük algısı, yönetimin güvenilir olarak kabul edilmesini sağlar (Yoon ve diğerleri, 2004: 397; Nikandrou ve diğerleri, 2000: 336; Özbek ve Kosa, 2009: 193).

Bhanthumnavin (2001: 7), algılanan yönetici desteğini üç boyutta sınıflandırmıştır:

1. **Duygusal Destek:** Çalışanları önemseme, sevgi gösterme, kabullenme ve onların stres, diğer çalışanlarla çatışma ve iş zorluklarının üstesinden gelebilmesi için yardımda bulunma;
2. **Bilgi Desteği:** Çalışanların iş performansına ilişkin geri bildirim verme, onlara önerilerde bulunma, bilgi ve becerilerini en iyi şekilde değerlendirme ve rehberlik etme;
3. **Maddi Destek:** Çalışanların ihtiyaç duydukları materyal kaynakları, ihtiyaç duyulan malzemeler ve finansal kaynaklar yönünden desteklemektir.

Gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde (Yoon ve Lim, 1999; Eisenberger, 2001; Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Eisenberger ve diğerleri, 2002; Rhoades ve Eisenberger, 2006; Shanock ve Eisenberger, 2006, DeConinck ve

Johnson, 2009; Waseem, 2010; Kossek ve diğerkleri, 2011) araştırmacılar; algılanan örgütsel destek ile yönetici desteğı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Yüksel (2007: 9), insan kaynakları yönetimini “örgütte rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütleme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplin” olarak tanımlamıştır. Günümüzde örgütler artık en değerli sermayenin insan unsuru olduğunu keşfetmiş ve insana yapılan yatırım karşısında önemli rekabet üstünlükleri sağlamışlardır.

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere iki boyutta sınıflandırılmaktadır (Findık, 2011: 17). Bu uygulamalardan örgütsel ödüller (tanınma, ücret ve terfi) ve iş koşulları (iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim ve örgütün büyüklüğü) algılanan örgütsel destek ile ilişkilidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Örgütte ödüllerin (ücret uygulamaları, terfi vb.) adam kayırma yoluyla dağıtılmadığının çalışanlara inandırılması gerekir (Yüksel, 2007: 173). Bunun yanında, çalışanlara fazla performansları karşılığında ödüllendirilecekleri hissi de yaratılmalıdır. Bu kapsamda tanınma, ücret uygulamaları ve terfiler, çalışanların örgüte yapmış oldukları katkıyı arttırmakta ve örgütsel desteğı de pozitif yönde etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Allen ve diğerklerine (1999) göre, çalışanlar örgütte uzun süre devamlılıklarının sağlanması için iş güvencelerinin olmasını beklemektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Bu kapsamda iş güvencesi olan çalışanın örgütsel destek algısı da yüksek olacaktır (Laschinger ve diğerkleri, 2006: 21, Kalağan, 2009: 26).

Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre otonomi “özerklik” demektir. Otonomi, başka kişi ya da durumdan bağımsız karar verebilme, kendi kendini yönetebilme yetisi anlamını taşır. Örgütsel anlamda; çalışanların işlerini yapma şekilleri, çalışma programları ve yöntemleri, görev çeşitliliği gibi konularda algıladıkları kontrol yetkilerini ifade eder (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Çalışan, kendisine verilen görevi yerine getirirken ne kadar kontrol yetkisine sahip olduğu ile ilgili algı

oluşturur. Yamaguchi'nin (2001) yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel destek ile otonomi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Allen ve diğerleri, 2008: 557).

Örgüt dışından gelen stres kaynaklarına, örgüt müdahale edememektedir. Bunlara örnek olarak, enflasyon, işsizlik, devlet uygulamaları, ailevi sorunlar verilebilir. Örgütün kontrol edebildiği örgüt içi stres kaynakları ise role dayalı stres kaynakları olarak adlandırılmaktadır. Bu tür stres kaynakları üç grupta toplanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700):

1. Aşırı iş yükü; çalışandan yapması istenen işin, zamanında bitiremeyeceği kadar çok olmasıdır.
2. Rol belirsizliği; çalışanların yapmaları gereken iş ile ilgili yeterli bilgi ve donanımına sahip olmamasıdır.
3. Rol çatışması; çalışanın birbirinden farklı olan iş sorumluluklarını karşılamak zorunda kalması durumudur.

İş tanımlarında çalışanın yapması gereken işler belirtilmektedir. Hutchison (1997: 170) yaptığı araştırmada, iş tanımlarının yapıldığı örgütlerde çalışanların destek algılarının role dayalı stres kaynaklarını etkilediğini tespit etmiştir. Yine Allen ve diğerleri (2008: 557) yaptıkları araştırmada; aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi role dayalı stres kaynakları ile algılanan örgütsel destek arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Örgütler çalışanlarından etkin bir şekilde yararlanmak istiyorlarsa, onları sürekli geliştirme çabası göstermek zorundadırlar. Çalışanların geliştirilmesi, iş becerilerini arttıracak eğitim programlarının hazırlanması, iş başarılarının değerlendirilmesi ve gerektiğinde danışmanlık sağlanmasıyla mümkün olabilecektir. Teknolojideki değişimler, makineleşmenin artması ve otomasyonun kullanımındaki gelişmeler eğitimin önemini daha da arttırmıştır (Yüksel, 2007: 199). Wayne ve diğerleri (1997: 88) tarafından yapılan araştırmada, formal ve informal iş eğitimlerinin çalışanların deneyimlerini artırması nedeniyle örgütsel desteğe katkı sağladığı tespit edilmiştir. Yüksel (2007: 200), eğitimin örgüt içerisinde mevcut sorunlara çözüm olabileceği gibi gelecekteki ihtiyaçları karşılamak için de düzenlenebileceğini belirtmiştir. Eğitim programının iyi bir uygulama olabilmesi için yönetim tarafından da desteklenmesine ihtiyaç vardır.

Rhoades ve Eisenberger'e (2002: 700) göre, örgütlerin büyümesi ile örgütsel destek arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Büyük örgütlerde, işlerin yürütülebilmesi için uygulanan çok sayıda resmileştirilmiş prosedür ve politikalar sebebiyle, çalışanların ihtiyaçları ile daha az ilgilenilmekte, bunun sonucu olarak da çalışanların örgütsel destek algısı azalabilmektedir.

Algılanan örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörler, kişilik ve demografik özellikler olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Her bireyin kendine özgü kişilik özellikleri vardır. Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, olayları değerlendirmelerinde etkilidir. Kişilik, çalışan davranışlarını ve buna bağlı olarak da örgüt tutumlarını etkileyerek örgütsel desteği etkileyebilmektedir. Çalışanlar kişilik özelliklerine göre örgütte karşılaştıkları olaylar karşısında olumlu ya da olumsuz algı oluşturabilmektedirler. Aynı örgütte, aynı kişilerin, benzer olaylara karşı algıları farklı olabilmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların karşılaştıkları olumlu davranışlar verimli çalışmaya neden olmakta, saldırgan davranışlar ise olumsuz duygular yaratarak örgütsel destek algısının azalmasına yol açmaktadır (Rhoades ve Eisenber, 2002: 701). Singh ve Singh (2013) Hindistan'da yaptığı araştırmada, dışa dönük, uyumlu ve dürüst çalışanların örgütsel destek algılarının diğer çalışanlara göre görece yüksek olduğunu tespit etmiştir. ABD'de yapılan bir diğer çalışmada hayata pozitif bakan ve değerlere önem veren bireylerin örgütsel destek algılarının yüksek olduğu görülmüştür (Suazo ve Turnley, 2010; Aktaran: Erdem, 2014: 90).

Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve hizmet süresi olarak ele alınan demografik özelliklerin, yapılan bir meta analiz çalışmasında algılanan örgütsel desteği çok az etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle söz konusu demografik özellikler algılanan örgütsel destek ile öncülleri arasındaki ilişkilerde alternatif analizler yapabilmek için bir kontrol değişkeni olarak ele alınmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701).

İnsanların yaşamları boyunca farklı yaş aralıklarında, değişik ihtiyaçları ve beklentileri olabilmektedir. Dolayısıyla örgüte yeni katılan genç bir çalışan ile eski bir çalışanın iş hayatına yönelik beklentilerinde farklılıklar olması da kuvvetle muhtemeldir. Ancak yapılan çeşitli araştırmalar, bu varsayımın geçerliliğini ortaya koymamakla beraber, yaşın algılanan örgütsel destekle ilgili ilişkisinde tutarlı sonuçlar da ortaya çıkmamıştır. Algılanan örgütsel destek ile yaş ilişkisini ölçmeyi amaçlayan araştırmaların bazılarında ilerleyen yaşlarda örgütsel destek düzeyinin arttığı öne sürülürken (Hellman ve diğerleri, 2006: 638-639; Rhoades ve

Eisenberger, 2002: 708; Tansky ve Cohen, 2001: 239; Yoon ve Lim, 1999: 936; Yoon ve Thye, 2000: 336), bazı araştırmalarda ise ilerleyen yaşlarda örgütsel destek seviyesinin eksildiği (Currie Dollery, 2005: 14; Currie ve Dollery, 2006: 747; Welchans, 1996: 102) öne sürölmüştür. Algılanan örgütsel destek ile yaş arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı tespit edilen araştırmalarda mevcuttur (Fındık, 2011: 21).

Algılanan örgütsel destek ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları da, yine tutarsız ve birbirinden farklıdır. Satış personeli üzerinde yapılan bir araştırma da kadınların erkeklere oranla daha düşük örgütsel destek algısının olduğu görölmüştür (Johlke ve diğerleri, 2002). Kore’de yapılan bir araştırma da bir önceki araştırma da erkeklerin hissettikleri örgütsel desteğin kadınların algıladığından daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Yoon ve Lim, 1999). Araştırmacılar Kore költüründe kadına daha az değer verilmesinin bu sonucu ortaya çıkardığını düşünmektedirler. Yapılan çalışmaların bazılarında ise cinsiyetin algılanan örgütsel desteği etkilemediği sonucuna varılmıştır (Laschinger ve diğerleri, 2006; Fuller ve diğerleri, 2006; Foley ve diğerleri, 2005).

Eğitim ile ilgili yapılan çalışmalarda da birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Rhoades ve Eisenberger’in (2002) yapmış olduğu meta analiz çalışmasında (70 araştırma üzerinde) eğitim düzeyi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanırken, Yoon ve Thye’nin (2000) yaptığı çalışmada eğitim düzeyi ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Fuller ve diğerleri (2006) ise yaptıkları araştırmada eğitim ile algılanan örgütsel destek arasında herhangi bir ilişki tespit etmemişlerdir.

Hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sonuçları da farklılık arz etmektedir. Hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılan araştırmalarda (Eisenberger, Rhoades ve Cameron, 1999: 1034; Harris, 1995: 128; Yoon ve Lim, 1999: 928; Zagenczyk, 2001: 79; Wayne, Shore ve Liden, 1997: 102; Welchans, 1996: 129), hizmet süresi fazla olan çalışanların hizmet süresi az olan çalışanlara oranla örgütsel destek algılarının yüksek olmasının nedeninin işlerinden memnun olmaları ve örgütlerinden ayrılmak istememeleri olarak belirtilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 707). Hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılan araştırmalarda (Yoshimura, 2003;

Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003; Currie ve Dollery, 2005) söz konusu ilişkinin negatif olmasının başlangıçta örgüt ve çalışanların birbirlerine karşı destekçi ve hoşgörölü iken zamanla karşılıklı çatışma ve memnuniyetsizliklerin bu sonuca götürdüğü kanaatine varılmıştır (Akalın, 2006: 106). Asad ve Khan (2003) yaptığı çalışmada ise, hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

2.1.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin sonuçları, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

2.1.6.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Psikolojik Sonuçları

Eisenberger ve diğerleri (2004: 212), algılanan örgütsel desteğin psikolojik sonuçlarını; yükümlölük duygusu, duygusal bağıllık, performans-ödöl beklentisi ve stres olmak üzere dört başlık altında sınıflandırmışlardır.

1. Yükümlölük Duygusu:

Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, örgütün hedeflerine ulaşmasında kendilerini sorumlu hissedecektir. Eisenberger ve diğerleri (2001: 44), çalışanların, örgüt içerisinde kendilerine sunulan imkânlardan faydalanmasının, bunun yanında fikirlerine değöl verilerek eğitim ve kariyer olanakları sağlanmasının bir zorunlölük hissi uyandıracacağını öne sürmektedirler. Bunun sonucunda da çalışanlar, örgüt içerisinde daha fazla çaba gösterme davranışı sergilerler ve nihayetinde örgütsel bağıllıkları artar (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491).

Karşılıklılık normu gereğı, bir kişiyeye iyi bir davranışta bulunulması, o kişide bu davranışa mukabele etme hissi uyandırır. Bu kuram örgüt içerisine uyarlandığında, örgütün çalışanına karşı uyguladığı olumlu tutum ve davranışlar, çalışanda karşılık verme zorunlöluluğı yaratır. Her iki taraf için de karşıklı olarak uygulanan bu faydalar, hoşlanma, saygı, onay gibi sosyo-duygusal kaynakların yanında bilgi, hizmet ve para gibi kaynakları da içermektedir (Eisenberger ve diğerleri, 2001: 42). Bu konu ile

ilgili olarak ABD’de de faaliyet gösteren bir posta işletmesinde yapılan araştırmada algılanan örgütsel destek ile yükümlülük duygusu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Eisenberger ve diğerleri, 2001).

2. Duygusal Bağlılık:

Duygusal bağlılık; kurumsal değer ve normları içselleştirme ve kurumsal devamlılığı sürdürmeye yönelik samimi bir inanç duyma olarak ifade edilmektedir (Mowday ve diğerleri, 1979). Örgütüne karşı duygusal bağlılığı olan çalışanlar kendilerini örgüt üyesi hissetmelerinin yanında, özdeşleşme davranışı da sergilemektedirler (Bergman, 2006: 646).

Çalıştığı örgüte karşı örgütsel bağlılığın en önemli boyutu olan duygusal bağlılık hissi taşıyan bir çalışan, yaptığı işin gerektirdiği çabanın ötesinde performans sergilemenin yanında bu duyguyu taşımayan çalışana göre de örgütte daha fazla kalma davranışı gösterir (Meyer ve diğerleri, 1993). Yapılan araştırmalarda genel olarak duygusal bağlılık ile iş performansı, örgütsel uyum, verimlilik, kalite, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini arasında pozitif, iş gücü devri ve devamsızlık arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Gürbüz, 2006: 60).

3. Performans-Ödül Beklentisi:

Algılanan örgütsel destek ile performans-ödül beklentisi arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmada; (Eisenberger ve diğerleri, 1990; Armeli ve diğerleri, 1998; Wayne ve diğerleri, 2002; Shanock ve Eisenberger, 2006; Aktaran: Fındık, 2011: 27), pozitif ve anlamlı etkileşimler tespit edilmiştir. Çalışanların örgüt içerisinde gösterecekleri yüksek performansın örgüt tarafından ödüllendirileceği beklentisi, algılanan örgütsel desteği de arttıracaktır (Eisenberger ve diğerleri, 2004: 213). Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar gösterecekleri fazla performansın örgüt tarafından ödüllendirileceği inancına sahip olurlar (Mearns ve Reader, 2008: 390).

4. Stres:

Bireyler günlük yaşamlarında, birçok nedene bağlı olarak stres duygusuna maruz kalabilmektedir. Bireylerin yaşamak zorunda kaldıkları stresin önemli bir bölümü de iş yaşantılarından kaynaklanmaktadır. Bu konuda gerek örgütlerinden gerekse çevrelerinden alabilecekleri destekle bu stresin etkisi azaltılabilecektir. Yapılan araştırmalar algılanan örgütsel desteğin iş stresini azalttığını göstermektedir (Erdem, 2014: 95). Örgütsel stres olarak da nitelendirebilecek iş stresi, örgüt ya da iş ile ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmıştır (Pehlivan, 1992: 792). Örgütsel destek algısı ile stres arasındaki negatif yönlü anlamlı bir ilişki olması nedeniyle, örgüte karşı güçlü destek algısına sahip çalışanlar stres duygularını çok daha az yaşayacaktır.

2.1.6.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Davranışsal Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğin davranışsal sonuçları; performans, işe ilişkin duygular, işe bağlılık, örgütsel bağlılık, işte kalma isteği ve geri çekilme davranışı olmak üzere aşağıda incelenmektedir.

Yapılan araştırmalarda (Eisenberger ve diğerleri, 1990; Armeli ve diğerleri, 1998; Randall ve diğerleri, 1999; Rhoades ve Eisenberger, 2002) algılanan örgütsel destek ile performans arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Yine Turunç ve Çelik (2010b: 209) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların standart iş aktivitelerinde performanslarını yükselterek belirlenen standardın üzerine çıkabildiklerini saptamışlardır.

Çalışanların yaptıkları işle ilgili duyguları, iş tatmini ve olumlu ruh hali olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireyin belirli bir işe karşı beslediği olumlu duygusal tepkiler iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Baş ve Ardıç, 2002: 73). İş tatmini; iş gücü devir oranı, işe bağlılık, yapılan işin çekici bulunması ve iş verimliliği ile doğru orantılıdır. Olumlu ruh hali ise çevre tarafından etkilenen duygu faktörü olarak tanımlanmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların yetenek ve değer yargılarına katkıda bulunarak onların olumlu ruh halini arttırdığı değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). “İşe öncelik vermek, işi sevmek, işi benimsemek, işi ciddiye almak, çalışkan olmak, işletmeye bağlılık, özverili çalışmak” örgütlerin kültür özelliğini gösteren ve çalışanlarda yükümlülük duygusu oluşmasına neden olan işe yönelik davranışsal normlar ve değerlerdir (Uyguç ve Çımrın, 2004:

93). Cropanzano ve diğerleri (1997) tarafından yapılan araştırmada ise, algılanan örgütsel destek ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yazında çok fazla tanım yapılmıştır. Mowday ve diğerleri (1982: 20) örgütsel bağlılığı, çalışan ile örgütün bir bütünlük ve uyum içerisinde olması şeklinde tanımlamıştır. Meyer ve Allen'e (1997) göre ise örgütsel bağlılık; çalışanların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan ve bu sürecin örgüt ilişkisi ile şekillendiği bir davranıştır. Çalışanın örgüte sağladığı katkıları, tutumsal bir nitelikteki bağlılıkla neticelenen davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesidir (Balay, 2000: 21). Örgütsel bağlılık kavramının, farklı değişkenlerle olan ilişkisi birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Eisenberger ve diğerleri (1990) yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Wayne ve diğerleri (1997) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde beş yıl ve üzeri deneyimi olan çalışanların bulunduğu bir şirkette yapılan araştırmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu bulgularına ulaşmışlardır. Bu çalışmalara ek olarak yapılan diğer araştırmalarda da (Shore ve Tetrick, 1991; Shore ve Wayne, 1993; O'Driscoll ve Randall, 1999; Bishop ve diğerleri, 2000; Moideenkutty ve diğerleri, 2001; Rhoades ve diğerleri, 2001; Yoon ve Thye, 2002; Allen ve diğerleri, 2003; Özdevecioğlu, 2003b) yine örgütsel destek algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkilere rastlanılmıştır (Kaplan ve Öğüt, 2012: 390-391).

Rhoades ve Eisenberger (2002: 702), çalışanlara daha yüksek ücret, daha fazla özgürlük ve statü verilmesinin yanı sıra iş arkadaşları ile geliştirilen dostça ilişkilerin de işte kalma isteği duygusuna katkıda bulunacağını öne sürmüşlerdir. Araştırmacıların yaptığı çalışma neticesinde, çalışanların işte kalma isteği ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Diğer taraftan örgütsel desteğin geri çekilme davranışı üzerinde olumsuz etkisi olduğu da yazarlar tarafından belirtilmiştir. Çalışanın örgütün faaliyetlerine aktif olarak katılımının sınırlandırılması geri çekilme davranışı olarak tanımlanmaktadır. Geri çekilme davranışı ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki; işe geç gelme ya da devamsızlık ve işten ayrılma niyeti gibi tutum ve davranışlarda bulunmasıyla açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılığı arttıran algılanan örgütsel destek, geri çekilme davranışlarını da azaltmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 702).

2.2. Algılanan Sosyal Destek

2.2.1. Algılanan Sosyal Destek Kavramı

Sosyal destek ile ilgili literatürde pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Kişiyi çevresindeki insanlar tarafından yapılan yardım sosyal destek olarak tanımlanabilir. Sosyal desteğin ilk defa bilimsel araştıma alanına girişı 1960'lı yıllara dayanır. Söz konusu tarihlerde koruyucu sağık alanında yapılan çalışmalar sosyal destek kavramının akademik olarak ele alınmasına sebep olmuştur (Gabay, 1989; Aktaran: Gün, 2002: 47).

Sosyal destek kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde araştırmacılar tarafından; bir kişinin yada grubun başka bir kişiyeye yakınlık göstermesi, destek olması ve kaynak olması (Bates ve Toro, 1999), bireyin sevildiğine, değer verildiğine, önemsendiğine ve karşılıklı yükümlülüklerinin olduğu bir sosyal ağıın yesi olduğuna inanmasını sağlayan bilgi (Cobb, 1976: 300) ve bireyin çevresinden elde ettiği sosyal ve psikolojik destek (Yıldırım, 1997) gibi tanımların yapıldığı görülmektedir.

Kurt Lewin'in (1954) alan kuramı ve davranış tanımına dayanan sosyal destek kavramında, davranış, insanın yaşam alanının bir fonksiyonu olarak ifade edilmektedir. Lewin, davranışı psikolojik çevrede oluşan değişme olarak tanımlamıştır. Kişinin yaşam alanı ise onun ihtiyaçlarına ilişkin olarak algıladığı psikolojik vreyi kapsamaktadır (Aktaran: şenel, 2001: 20). Dolayısıyla bu yaklaşıma göre bireyde oluşan olumsuz davranışları ortadan kaldırmak onun psikolojik çevresinde değişiklik yapmasına yardımcı olmakla sağlanabilir. Bu bakımdan kişinin sosyal destek sistemi onun psikolojik çevresi içerisinde yer almaktadır (Yıldırım, 1997).

Sosyal destek ile ilgili en kapsamlı çalışmalardan biri Pearson (1990) tarafından yapılmıştır. Pearson yaptığı çalışmalarda sosyal desteğin anlamı, önemi, işlevi ve psikolojik danışmada kullanımı gibi konuları incelemiştir (Aktaran: Yıldırım, 1998: 33).

Bireylere yapılan destek, o bireyler tarafından hissedilmeli ve anlaşılabilir. Diğer bir ifadeyle, birey kendisine sağlanan desteği algılayabilir. Birey bu desteği algılayabildiği ölçüde hissedebilmekte ve bu da onda davranış değişikliğine yol açabilmektedir. Sosyal destek ve işlevlerinin yeterli olup olmadığı konusunda bireyde oluşan yargı “algılanan destek” olarak ifade edilmektedir (Göker, 2015: 46). Sosyal desteğin kendisinden ziyade algılanış ve yorumlanış biçimi kişinin ruh sağlığı üzerinde etkilidir (Ünüvar, 2003).

Yapılan araştırmalarda sosyal desteğin kişiler üzerinde olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Cohen ve Wills (1985) yaptığı çalışmada kişilerde koruyucu ve olumlu dengeler kuran sosyal desteğin, onların kendilerini değerli hissetmelerini sağladığını tespit etmiştir (Aktaran: Kumbasar, 2016: 6).

2.2.2. Sosyal Destek Türleri

Literatürde sosyal destek türleri araştırmacılar tarafından farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. Caplan (1974) sosyal destek türlerini beş grupta toplamıştır (Aktaran: Torun, 1995: 23):

1. **Duygusal Destek:** Sevgi, ilgi ve güven duygularından oluşur.
2. **Takdir Desteği:** Kişinin olduğu gibi kabul edilmesi, yaptıklarına saygı duyulmasına dayanır.
3. **Maddi Destek:** Kişinin ihtiyaç duyduğu finansal desteğin sağlanmasıdır.
4. **Bilgisel Destek:** Kişinin sorunlarının çözümüne yönelik ihtiyaç duyduğu danışmanlığın sağlanmasına yöneliktir.
5. **Berberlik Desteği:** Kişinin boş zamanlarının değerlendirilerek sosyal aktivitelere katılması esasına dayanır.

House (1984) tarafından ise sosyal destek türleri dört grupta incelenmiştir (Aktaran: Khorshid ve Gürol-Arslan, 2006: 185):

1. **Duygusal Destek:** Saygı duyulma ve kabul görme ile ilgili destektir. Yakın destek ve değer görme desteği olarak da ifade edilmektedir.
2. **Araçsal Destek:** Kişiye sunulan finansal, çevresel ve araç-gereç yardımını ifade eder.

3. **Bilgisel Destek:** Kişinin sorunlarını çözebilmesi için sunulan bilgi desteği olarak tanımlanır.
4. **Değerlendirme Desteği:** Kişinin yapabildiklerine pozitif geri bildirim verilmesi suretiyle yeterlilik hissinin artmasını sağlayan destek biçimi olarak tanımlanır.

2.2.3. Sosyal Destek Modelleri

Sosyal desteğin kişiler üzerinde psikolojik ve bedensel etkilerinin olduğu bilinmektedir. Sosyal desteğin iki ana modeli bulunmaktadır (Cohen ve Wills, 1985; Aktaran: Kumbasar, 2016: 9).

1. **Ana (Temel) Etki Modeli:** Bu modele göre sosyal desteğin fiziksel sağlık ve kendini iyi hissetme durumunda olumlu etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Ana (temel) etki modelinin eksikliği durumunda olumsuz durumlar oluşabilmektedir.
2. **Tampon Modeli:** Tampon modelinde bireye sağlanan sosyal destek ile stresli durum anında bireyin yaşadığı stres azaltılarak ruh sağlığının korunması öngörülmektedir. Bu model, bireye stres yaşatacak bir ortam olmadığı takdirde sosyal desteğe de ihtiyaç bulunmadığını varsayar. Yani sosyal destek, stres düzeyinin arttığı durumlarda bireyin zor durumla baş edebilmesini sağlayarak stresin olumsuz etkilerine tampon görevi yapmaktadır.

Haslam ve Mallon (2003) yaptıkları araştırmada yardım çalışanlarının travmatik yaşantılarla başa çıkmalarında sosyal desteğin önemli bir etken olduğunu tespit etmişlerdir. Yine Alvarez ve Hunt (2005) yılında yaptıkları araştırmada sosyal desteğin itfaiyecilerin travmatik olaylardan daha az etkilenmelerine neden olduklarını bulmuşlardır. King ve diğerlerinin (1998) 1632 Vietnam Gazisi üzerinde yaptığı araştırmada işle ilgili stres faktörleri ile algılanan sosyal destek arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Aktaran: Şavur, 2012: 28).

2.3.4. Algılanan Sosyal Destek İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde algılanan sosyal destek ile ilgili örgütsel alanda yapılan çalışmalardan bazıları, çalışanların yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından algıladıkları sosyal desteğin etkisi ile ilgilidir. Bu çalışmalar arasından, Kurt (2013) tarafından konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerinde yapılan araştırmada, algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin iş performansına doğrudan etkisinin bulunduğu, algılanan örgütsel desteğin ise iş performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. İşe bağlılığın algılanan çalışma arkadaşı desteği ile rol dışı iş performansı ilişkisinde aracılık etkisi bulunmuştur. 152 sosyal çalışmacı üzerinde yapılan bir başka araştırmada, yöneticilerden algılanan sosyal desteğin, duygusal tükenme ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişliğin iki boyutu üzerinde doğrudan etkisinin bulunduğu, bununla birlikte çalışma arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin tükenmişliğin hiçbir alt boyutuna doğrudan etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Yürür ve Sarıkaya; 2011). Çalışma arkadaşlarından alınan desteğin daha önemli olduğunu belirten araştırmaların yanında (LaRocco ve diğerleri, 1980; Greenglass, Fiskensbaum ve Burke, 1996; Greenglass, Burke ve Konarski, 1997; Haddad, 1998; Ariens ve diğerleri, 2001; Susskind, Kacmar ve Borchgrevink, 2007), yönetici desteğinin daha önemli bir etkiye sahip olduğunu öne süren araştırmalar da mevcuttur (Wells, 1982; Van Der Doef, Maes ve Diekstra, 2000; Ng ve Sorensen, 2008; Huffman, Watrous-Rodriguez ve King, 2008). Susskind ve diğerlerinin (2007) restoranda çalışan servis personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada, servis personelinin müşteri odaklı davranışlarını çalışma arkadaşları desteğinin etkilediği, yönetici desteğinin ise bu davranış üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Haddad'ın (1998) yapmış olduğu çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının yöneticiden algıladıkları sosyal desteğin tükenmişliğin hiçbir boyutu üzerinde etkisinin bulunmadığı ve çalışma arkadaşları desteğinin kişisel başarı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Altay ve diğerlerinin (2010) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada, tükenmişlik ve aile desteği arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile algıladıkları sosyal destek (arkadaş-yönetici ve özel insan) arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlığı ve sosyal desteği düşük seviyede yaşadıkları, buna karşın iş yaşamında yalnızlık ve sosyal destek algısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin sahip oldukları sosyal destek onların iş yaşamında yalnızlıklarını azaltmaktadır (Oğuz ve Kalkan; 2014). Sosyal desteğin çalışanlar üzerindeki etkisi kaynağına göre değişebilmektedir (Dean ve diğerleri, 1990; Baker, Israel ve Schurman, 1996). Bir başka araştırmada, sosyal destek ve yalnızlık düzeyleri arasında ve yalnızlık düzeyi ile sosyal destek arasında korelasyon ilişkisinin negatif yönde olduğu belirlenmiştir (Yılmaz ve diğerleri, 2007). Tümkaya ve diğerleri (2008) de, yaşam tatmini ve yalnızlık arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Öğretmenlerin başarı algıları, uyarılma, öz denetim, evrensellik ve yardımseverlik gibi değerlerle duygusal yoğunluk ve sosyal arkadaşlık gibi iş yaşamındaki yalnızlığın boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Yılmaz, 2011). Farklı bir araştırmacı tarafından, ilköğretim okulunda görevli öğretmenlerin yöneticilerinden, meslektaşlarından, ailelerinden, etkili öğretim ortamından "orta" düzeyde, özel ilköğretim okulunda görevli öğretmenlerin ise bunlara ek olarak öğrencilerinden de "orta" düzeyde destek aldıkları tespit edilmiştir (Taşdan; 2008). Öğretmenlerin okul müdürü ile uyumu, iş yükü, statüsü, sosyal yaşamdan aldıkları destek, okulun imkânları ile ilgili moral düzeyleri yüksek, eğitim öğretim programına ilişkin sorunlar ve toplumsal baskı moral düzeyleri ise düşük seviyede bulunmuştur (Akduman-Yetim, 2007). Duru (2008a), öğretmen adayları üzerinde yapmış olduğu çalışmada, sosyal destek ve sosyal bağlılık ile yalnızlık arasında negatif, uyum zorlukları ve yalnızlık arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve sosyal destek, sosyal bağlılık ve uyum zorluklarının yalnızlığın önemli bir yordayıcısı olduğunu belirtmiştir. Duru'nun (2008b) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu bir diğer çalışmada ise, sosyal desteğin alt boyutları olan arkadaş, aile ve özel insan desteği ve sosyal bağlılığın yalnızlıkla negatif bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuca göre sosyal bağlılık, arkadaş desteği, aile desteği ve özel insan desteği arttıkça yalnızlık azalmaktadır. Yalnızlık ve sosyal ilişkilerden alınan doyum düzeyi arasında güçlü bir ilişkinin varlığı da, Buluş'un (1997) üniversite öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışma ile ortaya konmuştur.

Diğer taraftan, çalışanlar haricinde öğrencilerin sosyal destek algısı ile ilgili araştırmalarda mevcuttur. Bu araştırmalardan birinde, Çukurova Üniversitesi'nde öğrenim gören toplam 521 öğrenci üzerinde, cinsiyet ve ana baba tutum algılarına göre yalnızlık ve algılanan sosyal destek düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet etkisine göre yalnızlık ve sosyal destek düzeylerinin farklılaşmadığı, kız ve erkek öğrencilerin birbirine benzer düzeyde yalnızlık ve sosyal destek algılarının olduğu görülmüştür. (Çeçen, 2008). Kırsal bölgede ve il

merkezinde okuyan lise öğrencilerinin umut düzeylerinin aileden aldıkları sosyal destek düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlayan bir diğer çalışmada ise, öğrencilerin umut düzeylerinin aileden algılanan sosyal destek düzeyi ve yaşadıkları bölgeye göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (Kemer ve Atik, 2005). Sosyal destek algısının öğrenciler üzerinde incelendiği; (Osseiran-Waines, ve Almacian,1994; Cutrona ve diğerleri, 1994; Levitt ve diğerleri, 1994; Yıldırım, 1998; Mallinckrodt, 1988; Ladd, 1990; Lopez ve diğerleri, 2002; Singh ve diğerleri, 1995; Fan ve Chen, 2001) farklı araştırmalar da mevcuttur (Aktaran, Yıldırım ve Ergene; 2003).

2.3. Yaşam Tatmini

2.3.1. Yaşam Tatmini Kavramı

Türk Dil Kurumu'na (TDK, 2017) göre tatmin kavramı; “istenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doygunluğuna erme, doyum” olarak tanımlanmıştır. Tatmin; insanların yaratılışları gereği, ihtiyaçlarının, arzularının, beklentilerinin karşılanmasıdır. Başka bir tanıma göre tatmin, beklentiler ile sahip olunan arasındaki farktır, bu farkın az olması durumunda tatmin yüksek olacaktır (Kovacs, 2007: 29).

Yaşam tatmini ile ilgili ilk araştırmalar 1960'lı yılların başında ABD'de yapılmıştır. Bu kavram ilk olarak 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. Bu tarihten itibaren, aslında insanın yaratılışından bu yana var olan bu olgu, araştırmacıların büyük ilgisini çekmiştir. Bu nedenle yaşam tatmini kavramı ile ilgili literatürde çok fazla çalışmaya ve tanıma ulaşabilmek mümkündür. Pavot ve diğerleri (1991) yaşam tatminini bireyin kendi hayatı ile ilgili yaptığı genel bilişsel değerlendirme olarak ifade etmişlerdir. Vara (1999) ise yaşam tatminini mutluluk, moral gibi etmenlerle iyi olma hali ve günlük yaşamda hoş duyguların nahoş duygulara egemen olması şeklinde nitelendirmiştir. Diğer bir tanımda yaşam tatmini, bireyin genel anlamda yaşam kalitesini olumlu bir şekilde değerlendirme derecesi olduğu öne sürülmüştür (Veenhoven 1996; Aktaran: Şeten, 2012: 51). Yaşam tatmini, insanın iş ve iş dışında oluşan yaşamının bütününe gösterdiği duygusal tepkisi veya tutumudur (Özdevecioğlu, 2003a: 697). Yaşam tatmini ile ilgili

Türkiye’de yapılan araştırmalar içerisinde yazında en çok bilinen tanımında, kişinin beklentileriyle (ne istediği), elinde mevcut olanların (neye sahip olduğu) karşılaştırılmasıyla elde edilen durum ya da sonuç olarak ifade edilmiştir (Özer ve Karabulut, 2003: 72).

Yaşam tatmini çevreyle etkileşime bağlı olarak gelişmektedir. Diener ve diğerleri (1985) yaşam tatminini, bireyin tüm yaşamını kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde olumlu yönde değerlendirmesi olarak ifade etmektedir. Subjektif ve açık olarak yapılan bu değerlendirme, anlık olaylardan ziyade daha genel bir değerlendirmeyi içermekte ve yaşamın bütününe kapsamaktadır (Öcal, 2008: 27).

Yapılan araştırmalarda, insanlara hayatlarının bütününden tatmin olup olmadıkları sorulmakta, alınan cevaplar da subjektif yargıları içermektedir. Bireylerin eğitim ve kültür durumları dikkate alınmadan ve sosyal mutluluk ve huzur gibi kavramların açıklamaları yapılmadan, insanların yaşamlarından kendi algıladıkları biçim ile tatmin olma durumlarını ölçme de, yine bu değerlendirmelerin açık olduğunu göstermektedir (Donovan ve Halpern, 2002: 7; Aktaran: Baştemur, 2006: 62).

Genel olarak yaşam tatmini üç kategoride sınıflandırılmıştır (Özer ve Karabulut, 2003: 73):

1. İyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır.
2. İnsanların yaşamlarını olumlu anlamda değerlendirmelerine neyin yol açtığı sorusu üzerine temellenerek, bireylerin kendi yaşamlarına ilişkin yargılarını etkileyen faktörler incelenmiştir.
3. Günlük yaşamın akışı üzerinde temellenerek bireyin günlük ilişkilerinde olumlu duygularının olumsuz duygularına egemen olması anlamına gelmektedir.

Yapılan tanımlar ışığında yaşam tatmininin bireylerin yaşam kalitelerinin göstergelerinden biri olduğu söylenebilir. Yaşam tatmini fiziksel ve zihinsel sağlık ile birlikte bireylerin nasıl bir gelişim sürecinden geçtiğini göstermektedir. Bu konuda ulaşılan veriler ile yaşam kalitesinin ve sosyal gelişimin izlenmesi, bunların sonuçlarının değerlendirilerek çeşitli politikalarla kaliteli bir yaşam için gerekli standartlar oluşturulması için çalışmalarda kullanılabilmektedir (Saris ve diğerleri, 1996: 7).

2.3.2. Yaşam Tatmini Modelleri

Yaşam tatmini ile ilgili “tepe-aşağı yaklaşımı” ve “dip-yukarı yaklaşımı” olmak üzere iki model bulunmaktadır.

Tepe aşağı yaklaşımında tatmini oluşturan kişilikteki bireysel farklılıkların rolüne vurgu yapılmaktadır (Heller, 2003: 4). Bu yaklaşıma göre, bireylerin yaşamlarını bir bütün olarak değerlendirmeleri neticesinde duydukları yaşam kalitesi algılarının, doğuştan var olan ve sonradan şekillenen kişilik özellikleri ile doğrudan ilişkili olduğu varsayılmaktadır. Örneğin nevroitik rahatsızlığı olan bir birey; genel olarak yaşamından, çalışma hayatından, sosyal ilişkilerinden ve gelirinden daha fazla tatminsizlik duyacaktır (Diener ve diğerleri, 2002: 350).

Dip yukarı yaklaşımında ise bütün tatmin olgusunun içerisindeki içerik, olaylar ve durumların rolüne vurgu yapılmaktadır (Heller, 2003: 4). Bu yaklaşıma göre bireylerin yaşam tatminleri yaşamlarının değişik yönlerinin özet bir değerlendirilmesi olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımın tepe aşağı yaklaşımından farkı, bireyin sahip olduğu mevcut değerlere göre tatmin seviyesinin şekillenmesidir. Örneğin iyi bir gelire, kuvvetli sosyal ilişkilere ve memnun edici bir işe sahip olan bir birey kendi hayatından tatmin olabilmektedir. Tepe aşağı modelinde bireyler bahse konu mevcut şartlara sahip olsalar bile yaşam tatminlerini şekillendiren kişilik özellikleri olduğu savunulmaktadır (Diener ve diğerleri, 2002: 350).

2.3.3. Yaşam Tatminine Etki Eden Faktörler

Neugarten’in 1974 yılında yapmış olduğu çalışmada yaşam tatmini beş faktöre dayandırılmıştır:

1. Bireyin günlük yaşamındaki aktivitelerden zevk alması,
2. Bireyin geçmiş yaşamını kabullenebilmesi, bunun yanında yaşamının bir amacının, hedefinin ve anlamının olması,
3. Bireyin hayatı boyunca hedeflediği amaçlara ulaşabildiği inancını taşıması,
4. Bireyin olumlu bir “ben” olgusu taşıması, yaşamın her anında özellikle yaşlılığında kendini değerli görmesi,

5. Bireyin yaşamı bir bütün olarak değerlendirdiğinde iyimser bir tutum içinde olması (Kaya, 2006: 3).

Dockery'nin (2004: 2) farklı ülkelerde yapmış olduğu araştırmalara göre;

- Demokrasi ile yönetilen özgür ve ekonomik ülkelerde yaşamının,
- Yaşanılan ülkedeki politik istikrarın,
- Çoğunluğun parçası yani sosyal bir ortamda bulunmanın,
- Toplumda şekillenen sosyal tabakanın yukarısında yer almanın,
- Evli olmanın ve çevresi ile iyi ilişkiler kurmanın,
- Fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı olmanın,
- Açık fikirli ve aktif olmanın,
- Kendi hayatını elinde bulundurduğu algısını taşımanın,
- Para kazanmak ve politik olarak muhafazakâr olmak yerine sosyal değerlere sahip olmaya karşı istekli olmanın yaşam tatminini etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kişi, yaşam tatmini algısını subjektif değerlendirmeler üzerinden yapar. Bu da bireylerin yaşam tatminleri algılarında farklılıklar olabileceğini gösterir. Yaşam tatmini kavramı kişiden kişiye, kültürden kültüre ve ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Kişinin yaşam tatminini etkileyen faktörler; kişilik ve demografik özellikler, iş ile ilgili faktörler, çevresel değişkenler ve toplumsal değişkenler olmak üzere dört başlık altında incelenmektedir (Baştumur, 2006: 66).

Her bireyin yetiştiği ortamdan aldığı kazanımlar vardır. Bireylerin yetiştiği bu ortamlarda kazandığı kültür ya da kazanamadığı normlar nedeniyle yaşam tatmini algılamaları da farklılık arz edecektir (Özdevecioğlu, 2003a: 697). İsviçre'de yapılan bir araştırmada sağlıklı olmanın ve fiziksel aktivitelerin yaşam tatmini üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Melin ve diğerleri, 2003: 90). Yine Avustralya'da mutluluk, yaşam tatmini ve iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmada, çalışmayan bireylerin yaşam tatminlerinin düşük olduğu görülmüştür (Dockery, 2004: 19). Bunun gibi birçok araştırma da kişisel ve demografik özelliklerin yaşam tatminine etkisi tespit edilmesine rağmen, etki düzeyi araştırmacılar tarafından halen bir tartışma konusudur. Şüphesiz yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik özellikler başlı başına kişinin yaşam tatmini üzerinde etkili değildir. Bunların etki dereceleri, kişiden kişiye değişmektedir.

Bireyler çalışarak hayatlarını idame ettirirler. Bireylerin bu çalışma hayatları da günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü temsil etmektedirler. Kimi meslek gruplarında bireyler iş arkadaşlarını ailelerinden daha uzun süre görmektedirler (Özdevecioğlu, 2003a: 697). Bu nedenle iş ile ilgili faktörlerde yaşam tatmini üzerinde etkilidir. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, yaşam tatmini kavramının çoğunlukla iş tatmini değişkeni ile beraber incelendiği görülmektedir. Bu çalışmaların sonucu olarak iş tatmini ile yaşam tatmini arasında bir etkileşim olduğu genel geçer bir bilgi olarak yazında yer bulmuştur (Keser, 2005). Yaşam tatmininin, gelir ile pozitif, işsizlik ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir (Garcia ve diğerleri, 2006; Donovan ve Halpern, 2002: 2). Günlük yaşamda karşılaşılan durumlar bireylerin yaşam tatminlerinde belirleyicidir. Günlük yaşamın büyük bir kısmını kapsayan iş yaşamı da doğal olarak yaşam tatmini ile etkileşim halindedir. Bu kapsamda yaşam tatmininin artırılması için iş tatmininin sağlanması kaçınılmazdır. Bireyler iş tatminlerini sağlayabilmek için kişiliklerine, yeteneklerine ve isteklerine uygun bir işte çalışmalarının yanında çalıştıkları işlerde kariyer hedeflerini de gerçekleştirebilmelidirler (Keser, 2005).

Bireylerin çalıştıkları örgüt dışında iş bulabilme imkânları ve yönetimin sendikalar ile ilişkisi çevresel faktörler kapsamında ele alınmaktadır (Özdevecioğlu, 2003a: 697). Bireyin, mevcut işinden tatmin duymasına rağmen, herhangi bir olumsuzluk durumunda başka bir örgüt de iş bulabilme imkân ve kabiliyetinin bulunduğu algısının olması yaşam tatminini arttırmaktadır. Bunun yanında haklarını savunduğuna inandığı sendikasının yöneticilerle geliştirdiği ilişkiler de çalışanların yaşam tatminlerini etkileyebilmektedir.

Ailenin içinde bulunduğu kültür ve yaşam tarzı, akrabalık ilişkileri, aileden uzak kalma, bireylerin toplumsal ve ailesel sorumlulukları bireylerin yaşam tatminlerini etkilemektedir (Baştamur, 2006: 73). Bu çerçevede, çevresine karşı sorumluluk bilinci fazla olan birey ile söz konusu bilinç düzeyi az olan bireyler arasında fark olması doğal bir sonuçtur (Özdevecioğlu, 2003a: 697). Toplumsal değişkenlerin yaşam tatminini etkileme düzeyini inceleyen araştırmalarda (Donovan ve Halpern, 2002: 27); destekleyici akrabalığın varlığının ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerin bireylerin yaşam tatminleri üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada evli olan bireylerin evli olmayanlara göre yaşam tatmin düzeylerinin fazla olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, Donovan ve Halpern (2002: 23), enflasyon oranlarının yüksek olduğu ülkelerde, bireylerin alım gücünün düşük olduğunu, bu durumun da yaşam tatmini algılarını olumsuz etkilediğini savunmuşlardır.

2.3.4. Yaşam Tatmini İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde yaşam tatmini ile ilgili yapılan araştırmaların bir bölümünde yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki ilişkiye odaklanılmıştır. Aşan ve Erenler (2008), akedemisyenler örneklem alanı içerisinde yapmış oldukları araştırmada, iş ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı araştırmada, ücret ile yaşam tatmini arasında bir ilişkinin bulunamadığı, akedemisyenlik mesleğini tercih edenlerin ücret faktörünü daha geri planda tutarak kariyer hedeflerine öncelik vermelerinin bu sonuca neden olduğu değerlendirilmiştir. Havacılık şirketinde yapılan bir diğer araştırmada, yaşam tatmininin iş tatminini olumlu etkilediği ve negatif duygulanımın iş tatmini üzerindeki olumsuz etkisini de azalttığı tespit edilmiştir (Özdemir, 2015). İş tatmini ve yaşam tatmini değişkenleri arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin belirleyicileri konusunda teorik ve ampirik bir çerçeve sunmayı amaçlayan bir başka çalışmada, iş tatmininin yaşam tatminini arttırdığı ortaya konmuştur. Ayrıca; evli olmama, kamuda çalışma, kazancından memnun olma ve sağlıktan duyulan memnuniyetin de hem iş hem de yaşam tatminini arttırdığı ortaya çıkmıştır (Kırcı, Çevik ve Korkmaz; 2014). Rice ve diğerlerinin (1980) yaptığı çalışmada, yaşam ve iş tatmini arasında çok zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kamuda genel ofis işlerinde çalışan 41 erkek ve 52 kadın üzerinde yapılan bir araştırmada, kadınlar için iş ve yaşam tatmini arasında önemli bir ilişki olmamasına karşın erkekler için bu ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir (Kavanagh ve Halpern, 1977). Naz ve diğerleri (2011) tarafından yapılan bir araştırmada iş ve yaşam memnuniyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve gelir faktörünün yaşam memnuniyeti üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Georgellis ve Lange (2012) ile Tait ve diğerlerinin (1989) yapmış oldukları çalışmalarda, iş ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İş memnuniyeti, psikolojik iyilik ve kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan bir araştırmada ise, iş memnuniyetinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi yaşam tatmini ile alakalı değişkenlerden etkilendiğini belirlenmiştir (Rathi ve Rastogi, 2008). Judge ve Watanabe (1993) ile Adams ve King'in (1996) yapmış oldukları çalışmalarda, iş ve yaşam doyumu arasında karşılıklı pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Gelir ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin araştırıldığı bir diğer çalışmada, söz konusu iki değişkenin arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Grün ve diğerleri; 2010). Yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak maksadıyla Konya ilinde görevli 173 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin yaşam doyumu ile duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık arasında negatif yönlü, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında ise pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer taraftan yaşam doyumu ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Avşaroğlu ve diğerleri, 2005). 173 kamu personeli üzerinde iş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisinin incelendiği bir araştırmada, öğretmenlerin iş doyumu ve yaşam doyumu masa başı memurlarından, kadınların iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri ise erkeklerinkinden anlamlı bir şekilde fazla çıkmıştır (Dikmen, 1995). Keser (2005)'in iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinin belirlenmesine yönelik otomotiv sektöründe yapmış olduğu araştırmada, kadın ve mavi yaka çalışanların, erkek ve beyaz yaka çalışanlara oranla daha yüksek yaşam tatminine sahip olduğu belirlenmiştir.

Yaşam tatmininin; iş-aile çatışması (Yıldırım ve diğerleri; 2014), eğitim (Gardner ve Oswald, 2002: 2), tükenmişlik (Ünal ve diğerleri, 2001: 116), mutluluk (Dockery, 2004: 19), yaş (Donovan ve Halpern: 2002: 15), umutsuzluk (Erdem ve diğerleri, 2004: 10), gelir ve ekonomik koşullar (Garcia ve diğerleri, 2006) değişkenleri ile incelendiği farklı araştırmalar da mevcuttur.

3. BÖLÜM

3. GAZİ VE GAZİLİK KAVRAMI

3.1. Gazi ve Gazilik Kavramına Kültürel ve Tarihsel Bakış

TDK'ya (2017) göre gazi; *“Müslümanlıkta düşmanla savaşan veya savaş yapmış kimse”, “Olağanüstü yararlıklar göstererek düşmanı yenen komutanlara devlet tarafından verilen onur unvanı”, “Savaşta sağ olarak dönen kimse”* olarak tanımlanmıştır. Dini literatürde gazi kelimesi, din uğrunda cihat etmek anlamına gelmektedir (Seyyar ve Köleoğlu, 2011: 33). Yine dini literatür çerçevesinde gazi; *“Din uğrunda savaşanlar için özellikle Türkler tarafından mücahid karşılığında kullanılan bir sıfat ve unvan”* olarak tanımlanmıştır (TDV İslam Ansiklopedisi, 1996: 443).

Gazilik kavramının Türk toplumundaki gelişim süreci “İslam Öncesi” ve “İslam Sonrası” olarak iki ayrı dönemde incelenebilir. Bu kapsamda İslam sonrası dönemden günümüze kadar kullandığımız “Gazilik” kavramının İslam öncesi dönemde kullanılan “Alplik” kavramı ile eşanlamlı olduğu söylenebilir (Seyyar ve Köleoğlu, 2011: 41). İslam öncesi dönemlerde savaşta kahramanlık gösterenlere verilen “alp” unvanı, İslam kültürünün Türk toplumlarında yer edinmesinin ardından yerini “gazi” unvanına bırakmıştır. İslam dininin gazilere verdiği önem, Türk toplumunda var olan bu kavramın manevi boyutunu daha da arttırmış ve zamanla sosyo-kültürel (toplumun bütününe ilgilendiren) bir hale dönüştürmüştür.

Yiğit, kahraman, cesur ve bahadır gibi kelime anlamları olan “Alp” kelimesi, Orhun Kitabeleri, Divanü Lügati't Türk gibi eserlerde sıkça bahsedilmektedir. İslam öncesi dönem Türk inancında, öldükten sonra göklerde ulvi bir yaşam sürebilmek için “Alp” olmak şarttı (Esin, 2006: 265). Alp ünvanı, bu yönüyle de gazilik ünvanı ile benzerlik taşımaktadır. Zira İslam inancında da Gazilik mertebesine erişenlerin öldükten sonra ödüllendirileceğine inanılır. Saka Türklerinin hükümdarı olan Alp Er Tonga, bu unvanı kullandığı bilinen tarihteki ilk şahsiyettir (Atsız, 1997: 299; Koçak, 2012: 127).

İslamiyetten önce kahramanlara verilen alp unvanı, İslam'ın cihat ve gaza kültürünü getirmesi ile birlikte ilk önce Müslüman Türk kahramanı anlamına da gelen Alp-gazi hüviyetine dönüşmüştür. Yine İslamiyet ile birlikte tasavvuf akımı ve tarikatlarının topluma yayılmasından sonra da alp-erenler olarak anılmaya başlanmıştır (Köprülü ve Bartold, 1963; Aktaran: Hoşoğlu, 2005: 5). Bu dönüşüm Türk toplumunda kültürleşme ile oluştuğundan birden bire keskin bir şekilde olmamış, bu nedenle geçiş dönemlerinde iki unvanın da kullanıldığı görülmüştür. Selçuklulardan sonra Osmanlı döneminde de unvanlar beraber kullanılmıştır. Örneğin Osman Bey ve Orhan Bey'in mahiyetleri arasında alp unvanı verilen Turgut Alp, Konur Alp, Hasan Alp, Saltuk Alp gibi çok sayıda savaşçı mevcuttur (Divitçioğlu, 2000). Bunların yanında alp ve gazi unvanının beraber kullanıldığı durumlarda olmuştur. Buna Osman Gazi'nin arkadaşlarından "Konur Alp Gazi" örnek olarak verilebilir (Yılmaz, 2004: 15).

İslamiyet sonrası dönemde Türk toplumlarında alp yerine gazi unvanı kullanılmaya başlanmıştır. Bu unvanın kullanımının da bir geçiş süreci olmuştur. Bu kapsamda, Türk milletinin tarihsel süreçte XVII. yüzyıla kadar hem devlet kademelerinde, hem de halk arasında cihat yerine gaza, mücahit yerine de gazi kelimesi kullanılmıştır. İslamiyet sonrasında Türklerin "Gazi" terimini kullanma sebebinin, Anadolu'yu kâfir memleketi yani darül harp olarak görmeleri, bu sebeple de Anadolu'yu fethederek vatanlaştırma maksatları olduğu söylenebilir. XVII. yüzyıldan itibaren devlet kademesindeki aydınlar halktan uzaklaştıkları için daha çok cihat ve mücahit kelimeleri tercih edilmeye başlanmıştır. XIX. yüzyıla gelinceye kadar gaza terimi, kâfirlerin yurduna girilmesi, fethedilmesi durumunda, gazi terimi ise bu faaliyeti gerçekleştirenler için kullanılmıştır. Düşmanın Müslüman topraklarına girdikleri durumlar da onlara karşı koyma faaliyetine cihat, bu karşı koyma faaliyetini yerine getirenlere ise mücahit denilmiştir (Tekin, 1993; Aktaran: Hoşoğlu, 2005: 7).

İslamiyet sonrasında kullanılan Gazilik unvanının, ilk başlarda sadece din adına savaşa katılanlar için kullanıldığı bilinmektedir. Yakın çağlarda ise vatan uğrunda savaşan ve yaralananlara verilen genel bir unvan niteliği kazanmıştır (Meydan Larousse, V, 1971: 37). Daha sonraları, savaştan galip gelen kumandanlara da bu unvan verilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti kurulurken, milli mücadelede savaşan askerlere ve "Antep" şehrine de Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) kararı ile bu unvan layık görülmüştür. 19 Eylül 1921 tarihinde Sakarya Meydan Muharebesinin kazanılmasından sonra yine TBMM kararı ile Mustafa

Kemal Paşa'ya "Gazi" unvanı verilmiştir. Mustafa Kemal Paşa'ya Gazilik unvanının verildiği 19 Eylül tarihi, 27 Haziran 2002 tarihli, 4768 Sayılı Kanun ile her yıl "Gaziler Günü" olarak kabul edilmiştir.

Gerek İslam öncesi dönemde, gerekse İslam sonrası dönemden günümüze kadar, ortak olan nokta gösterilen kahramanlık ve fedakârlıktır. Seyyar ve Köseoğlu (2011: 34), Gazilik kavramının temellerinin diğerkâmlık olgusu üzerinde kurulduğunu savunurlar. Diğerkâmlık, TDK'ya (2017) göre "Çıkar gözetmeksizin başkalarının iyiliği için özveride bulunmayı bir ilke olarak benimseyen ahlak tutum ve görüşüdür". Gazilerinde, kendi varlıklarını vatanının ve milletin varlığından üstün tutmaları diğerkâmlık özelliğine dayanmaktadır. Her insanda bulunmayan bu özellik, gönüllü olarak savaşlara katılan hemen her gazide bulunmaktadır.

3.2. İslam Dininde Gazilik Anlayışı

Gazi kelimesi, Kur'an-ı Kerim'de bir yerde çoğul olarak (guzat, guzza, guziy) yer almakta (Al-i İmran Suresi 156. ve 157. Ayet) ve gazaya katılmanın önemine, bu uğurda ölmenin ise manevi değerine değinmektedir (Seyyar ve Köleoğlu, 2011: 37):

"Ey iman edenler! Yolculuğa çıkan veya savaşa giden kardeşleri hakkında: 'Onlar yanımızda olsalardı ölmezler ve öldürülmezlerdi.' diyen inkârcılar gibi olmayın. Allah, onların bu sözlerini, kalplerine, (kaybettikleri yakınları için onulmaz) bir hasret olarak koydu. Yaşatan da, öldüren de Allah'tır. Allah, yaptıklarınızı görmektedir." (Al-i İmran Suresi, 156. Ayet). "Andolsun, eğer Allah yolunda öldürülür veya ölürseniz Allah'ın bağışlaması ve rahmeti, onların topladıkları (ve toplayacakları) dünyalıklarından daha iyidir." (Al-i İmran Suresi, 157. Ayet).

Yine Tevbe Suresi'nde (52. Ayet) gazilik ima yoluyla şehitlikle beraber zikredilmiştir:

"(Münafıklara) Deki: Siz bizde iki güzelliğin birinden (gazilik veya şehitlikten) başkasını mı bekliyorsunuz. Biz ise size Allah'ın katından veya bizim elimizle bir azap indirmesini bekliyoruz. Haydi, siz bekleyedurun. Biz de sizinle beraber beklemekteyiz".

Ayette emredilen iki güzellikten biri, halen günümüzde de zikredilen; “ya Şehit ya gazi”, “   rsem Şehit, kalırsam Gazi olurum” ifadesinin halk arasında kullanılmasına neden olmuştur. Gaza ve Gaziler ile ilgili Kur’an-ı Kerim’de geçen diğer ayetler Şu Şekildedir:

- Nisa Suresi 74. Ayet: *“O halde seferber olun da o geçici dünya hayatını, ebedi ahiret hayatı karşılığında satacak olanlar, Allah yolunda savaŐsınlar. Her kim Allah yolunda çarpıŐır da   d r l r (Şehit) veya galip gelirse (gazi) her iki durumda da biz ona yarın pek büyük bir m k fat vereceğiz.”*
- Nisa Suresi 95. Ayet: *“Müminlerden  z rs z olarak (siz cihatta iken) yerlerinde oturanlar ile mallarıyla canlarıyla Allah yolunda cihat edenler eşit olmaz. Allah, mallarıyla canlarıyla cihatta bulunanları, derece bakımından, oturanlardan üstün kılmıŐtır. Gerçi Allah hepsine de güzellik vaad etmiştir ama mücahitleri (gazileri), oturanlardan çok daha büyük ecirle üstün kılmıŐtır.”*
- Tevbe Suresi 111. Ayet: *“Allah, müminlerden canlarını ve mallarını, kendilerine cennet vermek üzere satın almıştır. Allah yolunda  arpıŐacaklar da; öldürecek ve  ld r lecekler (gazi veya Şehit olacaklar). Bu, Tevrat’ta da, İncil’de de, Kur’an’da da Allah’ın kendi üzerine yüklendiği bir ahittir. Allah’tan daha çok verdiği sözü tutan kim vardır? O halde yaptığınız alıŐveriŐinizden dolayı size müjdeler olsun! Ve işte büyük kurtuluŐ budur.”*

Kur’an-ı Kerim’de yukarıda belirtilen Gazilik ile ilgili ayetler, bu makamın Allah katında ne kadar ulvi olduğunu bize göstermektedir. Kendisine verilen en değerli varlık olan canını Allah yolunda ortaya koyan gazilerin, cennetle m jdelendi i görülmektedir. Aynı zamanda özürsüz olarak savaşa katılmayanlardan istisnasız olarak derece bakımından üstün tutulmuŐtur. İslam dininde Kur’an-ı Kerim’den sonra baŐvurulan hadislerde, gazilik ile ilgili Őunlar bildirilmektedir:

- *“Peygambere insanlardan hangisinin daha üstün olduğu sorulduğunda, Allah yolunda canı ile malı ile savaşan gazidir demiŐtir (Buhari),*
- *... Kim Allah yolunda bir yara alır (gazi olur) veya bir sıkıntıya maruz kalırsa, kıyamet günü olduğundan daha kanlı bir Şekilde gelir, kanının*

rengi zağferan rengi, kokusu ise misk kokusu gibidir (Ebu Davut, Tirmizi)”,

- *Allah yolunda savaşan gazi, gündüzü oruç tutarak geceyi namaz kılarak geçiren mümin gibidir (Ateş, 1979)”*.

İslam dininde gazilik çok önemli bir yere sahiptir. Hz. Muhammed (S.A.S.) zamanından itibaren, dört halife dönemi, Emeviler ve Abbasiler döneminde Beyt’ül Mali’l Harac’tan gazilere ve muhtaçlara sosyal yardımlar yapılmıştır (Hoşoğlu, 2005: 10). İslam devleti politikalarının yanında, halkın da gazileri gözetmesi tavsiye edilmiştir. Nitekim bir hadiste, müslüman halkın gazileri desteklemesinin mükâfatının olacağı vurgulanmıştır; *“Kim Allah yolundaki bir gaziye silahlandırır, şüphesiz gaza etmiş olur. Kim gazinin ailesini hayırla görüp gözetirse, şüphesiz gaza etmiş olur (Buhari ve Müslim)”*.

XIV. yüzyıl da (1328-1343 arasında) Karesi ilinde yazılan (Bergama) Risaletü’l İslam adlı ilmi-hal kitabında Gazi olmanın şartları şu şekilde belirtilmektedir:

- Ana ve atanın arzı olması,
- Üzerindeki emanetleri (borç vb.) yerine getirmiş olması, Tekin (1989) bu borçların namaz ve oruç gibi Allah’a olan borçların ödenmesi olduğunu ileri sürer,
- Arkada bırakacağı ailesinin geçimi için nafaka bırakmış olması,
- Gaza süresince kendi geçimini sağlayacak nafakasının bulunması,
- İslam hükümdarının gaza için emretmiş olması, yani savaşın İslam topluluğunun hayrına olmasının onaylanmış olması,
- Yoldaşına, arkadaşlarına yardımcı olması ve onların haklarını gözetmesi,
- Yolda kimseyi incitmemesi,
- Düşmanla savaş halinde iken kaçmaması ve sonuna kadar mücadele etmesi,
- Ganimet malı üzerinde ihanet etmemesi,
- Gazi’nin niyetinin samimi olması, İslam dini için savaştığını bilmesi, “tamah ve riya” olmaması, gazaya sırf ganimet için gitmemesi.

Sonuç olarak, gazilik; her dönemde manevi duygularla beslenerek toplumların kahramanlık ve fedakârlık duygularını diriltten bir değerler bütünüdür.

3.3. Hukuki Mevzuat

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın Cumhuriyetin niteliklerini belirten 2. Maddesinde; *“Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.”* hükmü amirdir. Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir devlet olması ilkesi gereği olarak, vatan için maddi ve manevi olarak bedel ödeyen gazilere ve onların ailelerine bir takım kolaylıklar sağlamak zorunluluğu bulunmaktadır. Yine Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler bölümünü içeren 61. Maddesinde; *“Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malul ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar...”* hükmü amirdir.

Ülkemizde, “Gazi” teriminin içeriği ve kimleri kapsadığı ile ilgili genel geçer ve kurumlar arasında kullanılan / kabul edilen bir tanım bulunmamakla beraber, aşağıda belirtilen Kanun maddeleri ile genel bir çerçeve çizilmiştir:

1. 1005 Sayılı “İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun ile milli mücadeleye iştirak eden-ki son gazi 2008’de vefat etmiştir ve bu sebeple kendilerine istiklal madalyası verilen Türk vatandaşları ile Türk Tugayının Kore’ye ayak bastığı Ekim 1950 yılından başlamak üzere Pan-Munjon Ateşkes Antlaşmasının imzalandığı 1953 yılına kadar söz konusu ülkede fiilen savaşa katılan ve 1974 yılında I. ve II. Barış Harekâtında fiilen görev alarak Kıbrıs’ta bulunan Türk vatandaşları **“Muharip Gazi”** olarak adlandırılmaktadır (1005 s.k. md.1).

2. 2847 Sayılı Türkiye Emekli Subaylar, Emekli Astsubaylar, Harp Malulü Gaziler, Şehit Dul ve Yetimleri ile Muharip Gaziler Dernekleri Hakkında Kanun; “Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarından; Türkiye Cumhuriyeti Devleti sınırlarını korumak ve güvenliğini sağlamak görevi ile harpte veya devletin bekasını hedef alan terör örgütlerine karşı yurt içi ve yurt dışı mücadelede her çeşit düşman veya terörist silahlarının tesiriyle veya harp bölgesindeki harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep veya tesiriyle yaralanarak tedavileri sonucunda sakatlığı rapor ile kesinleşenler”i **“Malul Gazi”** olarak tanımlamaktadır.

Bu kanunda aynı zamanda “Muharip Gazi” tanımı, Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarından harbe fiilen katılanlar olarak ifade edilmiştir.

3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu; yukarı da bahsedilen Kanunlardan bağımsız olarak, çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitirerek malullük şartlarını taşıyan Türk vatandaşlarını “Harp Malulü” ve “Vazife Malulü” olarak ikiye ayırmaktadır.

Harp Malulü: “Subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silahlı Kuvvetlerince görevlendirilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılardan; harpte fiilen ateş altında, harpte, harp bölgelerindeki harp harekât ve hizmetleri sırasında, bu harekât ve hizmetlerin sebep ve etkileriyle, harpte veya harbe hazırlık devresinde her çeşit düşman silahlarının etkisiyle, askeri harekâtı gerektiren iç tedip ve sınır hareketleri sırasında, bu hareketlerin sebep ve etkisiyle, barışta veya olağanüstü hallerde, emir veya görev ile uçuş yapan uçucularla hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak uçakta bulunanlardan uçuşun havadaki ve yerdeki sebepleriyle ve yine emir ve görev ile dalış yapan dalgıçlarla, hangi meslek ve sınıftan olursa olsun emirle görevli olarak denizaltı gemisinde veya dalgıç kıtasında bulunanlardan denizaltıcılığın veya dalgıçlığın çeşitli sebep ve etkileriyle, Anayasanın 92’nci maddesi veya Türkiye’nin taraf olduğu uluslar arası sözleşmeler uyarınca Türk Silahlı Kuvvetlerinin yabancı ülkelere gönderilmesini gerektiren durumlarda, birliklerin bulundukları yerlerden hareketlerinden itibaren yurt içinde, yurt dışında, yabancı ülkelerde veya yurda dönüş sırasında, vazife malulü olanlara **harp malulü** denir” (5510 s.k. md.47).

Vazife Malulü: “...sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlara da **vazife malulü** denir” (5510 s.k. md.47).

Yukarıda bahsedilen hukuki mevzuatlardan, kişilerin hangi Kanun kapsamında olduğuna karar veren Sosyal Güvenlik Kurumunun 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ön plana çıkmaktadır. Sosyal Güvenlik

Kurumu, gazilik ile ilgili bir tanım yapmamış, vazife malulü ve harp malulü olarak ayırdığı gazilerden vazife malulü olarak kabul ettiğini 3713, 2330 ve 5434/5510 sayılı Kanunlar kapsamında üçe ayırmıştır. Ayrıca savaşa fiilen katılan ya da savaş harekâtının etkisi ile malul kalanlar, yurt dışı görevlerde bulunan personelin malullük durumları, uçucu ve paraşütçüler ile dalgıç ve denizaltı personelinin savaş ve barışdaki malullüklerini harp malulü olarak belirlemiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu vazife malulü olduğuna karar verdiği malulleri şu şekilde sınıflandırmaktadır:

- 1. Vazife Malulü 5434-45 / 5510-47 Sayılı Kanunlar:** 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 45'inci maddesi; *"İştirakçilerin vazifelerini yaptıkları sırada vazifelerinden, vazifeleri dışında kurumların verdiği herhangi bir kuruma ait başka işleri yaparken, kurumlarınca kabul edilmesi şartıyla, kurumların menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken (maksadın ilgili kurumlarca kabul edilmesi şartıyla), fabrika, atölye ve benzeri iş yerlerinde, işe başlamadan evvel, iş sırasında veya işi bitirdikten sonra, o iş yerinde husule gelen ve yine o iş yerinin mahiyetinden veya çalışma koşullarından ileri gelen kazalardan doğmuş olursa, buna (vazife malullüğü) ve bunlara uğrayanlara da vazife malulü denir"* ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 47'nci maddesi; *"25'inci maddede belirtilen malullük; sigortalıların vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken bu işlerden veya kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olursa, buna vazife malullüğü ve bunlara uğrayanlara da vazife malulü denir"* hükümleri amirdir. Bu Kanunlar, genel olarak kamu da görev yapan memurlar ile 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa tabi personel ile er ve erbaşların ve yedek subay öğrencilerinin bulunmuş oldukları görevlerin sebep ve tesiriyle meydana gelen olayda yaralanmaları ve malul kalmaları durumunda olanları kapsamaktadır.
- 2. Vazife Malulü 2330 Sayılı Kanun:** 2330 Sayılı Kanun 1'inci madde; *"Bu kanunun amacı; barışta güven ve asayiş korumak, kaçakçılığı men, takip ve tahkikle, trafik ve yol güvenliğini veya tutuklu ve hükümlülerin sevk ve nakillerini sağlamakla görevli olanların; Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma*

Genel Komutanlığı, Sahil Güvenlik Komutanlığı ve Emniyet Teşkilatında bulunan patlayıcı maddelerin incelenmesi, muhafazası, nakli, imha edilmesi ve zararsız hâle getirilmesi işlemlerinde görevlendirilenlerin bu görevlerinden dolayı ya da görevleri sona ermiş olsa bile yaptıkları hizmet nedeniyle derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya engelli hâle gelmeleri halinde ödenecek nakdi tazminat ile birlikte bağlanacak aylığın ve bu yüzden yaralanmaları halinde ödenecek nakdi tazminatın esas ve yöntemlerinin düzenlenmesidir” hükmünü içerir. Söz konusu kanun genel olarak; iç güvenlik ve asayişin korunması, kaçakçılığın men, takip ve tahkiki, trafik vb. faaliyetler kapsamında malul kalan personeli kapsamaktadır.

3. **Vazife Malulü 3713 Sayılı Kanun:** 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun 21’inci maddesi; “(…)(2) kamu görevlilerinden yurtiçinde ve yurtdışında görevlerini ifa ederlerken veya sıfatları kalkmış olsa bile bu görevlerini yapmalarından dolayı terör eylemlerine muhatap olarak yaralanan, sakatlanan, ölen veya öldürülenler hakkında 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun hükümleri uygulanır” hükmü amirdir. Ayrıca bu maddenin ilgili fıkralarında yazan haklardan faydalanırlar. Bu kanun genel olarak terörle mücadele kapsamında malul kalan rütbeli personeli ve er/erbaşları kapsamaktadır. Bu kanun kapsamında olan personel emsal maaş almaktadır. Yani görevde bulunan emsallerinin aldığı maaş tanımlanmıştır. Erbaş ve erlere bağlanacak emsal maaş çok düşük olacağı için, maaş yönünden 2330 Sayılı Kanun kapsamına alınmışlardır.

Kendisi de aynı zamanda bir rütbeli gazi olan Hoşoğlu’nun (2005: 12) yaptığı çalışmada, 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun, 2847 Sayılı Kanun da yer alan “...her çeşit düşman veya terörist silahlarının tesiriyle...” ifadesine dayanarak, idari zaiyat ile yaralananları vazife malulü olarak kabul ettiğini belirtmiştir. Aynı kanun da “...harp bölgesindeki hareket ve hizmetleri sırasında, bu hareket ve hizmetlerin sebep veya tesiriyle yaralanarak...” ifadesinin yorumuna idari zaiyatlara dahil etmemiştir. Bu durumda olan ve terörle mücadele, asayiş ve iç güvenlik harekâtına hazırlanmak maksadıyla gerek eğitimde, gerekse tatbikatlarda patlayıcı madde ve ateşli silah yaralanmalarından malul kalan birçok askeri personel haklarını idari mahkemelerinde aramakta, 2330 ve 3713 sayılı kanun kapsamına geçmek için olumlu sonuçlar alabilmektedir. Nitekim 06 Eylül 2012 yılında Afyonkarahisar’da Kara Kuvvetleri Lojistik Komutanlığı Mühimmat Depo

Komutanlığına bağlı bir depoda el bombalarının patlaması sonucu 25 asker şehit olmuş ve 4 asker yaralanmıştır. Söz konusu dönemde bu konu kamuoyunda gündem oluşturmuş, bunun üzerine 2330 Sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun da yasal düzenleme yapılarak güvenlik güçlerinde bulunan *“...patlayıcı maddelerin incelenmesi, muhafazası, nakli, imha edilmesi ve zararsız hale getirilmesi işlemlerinde görevlendirilenlerin bu görevlerinden dolayı ya da görevleri sona ermiş olsa bile yaptıkları hizmet nedeniyle derhal veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya engelli hale gelmeleri...”* ifadesi eklenerek ve *“01 Ocak 2012 öncesi olaylar hariç”* şerhi düşülerek bu durumda olan personelin bir kısmı 2330 Sayılı Kanun kapsamına alınmıştır. TSK, eğitim, tatbikat vb. nedenlerle patlayıcı maddelerden yaralanan ve yasal düzenleme eksikliğinden dolayı 5434 Sayılı Kanun kapsamında olan personele malul gazi olarak muamele etmektedir (Hoşoğlu, 2005: 12). Aynı zamanda Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı resmi internet sitesinde; *“5434 sayılı Emekli Sandığı Yasası’na tabi olan vazife malulü Gazilerimizle, 3713 ve 2330 sayılı yasalara tabi olan terörle mücadele malulü Gazilerimizin arasında sahip olduğu haklar bakımından farklılıkların olması mevcut düzenlemelerden kaynaklanmakta olup, mevcut durumun değişebilmesi için yasal düzenlemeler gerekmektedir”* ifadesiyle, 5434 sayılı Kanun kapsamında olanları “Vazife Malulü Gazisi”, 2330 ve 3713 sayılı kanun kapsamında olanları ise “Terörle Mücadele Gazisi” olarak belirtmiştir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı websitesi, Erişim Tarihi 04.05.2017).

Burada her ne kadar 2330 sayılı Kanun kapsamında olanlar da terörle mücadele gazisi olarak zikredilse de örneğin asayiş faaliyeti ile görevli personelin merkezi yerlerdeki olağan trafik kazaları sonucu malul kalmaları durumunda da bireyler söz konusu kanun kapsamında değerlendirilmektedir.

Özetle; ülkemizde Gazilik tanımının yapıldığı ve kimleri kapsadığı ile ilgili bir mevzuat yoktur. Bunun yanında yaşadıkları olay sonucunda vücutlarında iyileşmesi imkânsız hasarlar kalan ve TSK Sağlık Yeteneği Yönetmeliği kapsamında hastaneden kati sağlık kurulu raporu alan personelin, 1053 Sayılı Vazife Malullüklerinin Nevileri İle Dereceleri Hakkında Nizamnamesine giren kısımlarına göre maluliyet dereceleri tespit edilmekte ve olayın şekline göre de hangi kanun kapsamında olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından belirlenmektedir. SGK bu kararı verirken, olayın oluş şekline dikkat etmektedir. SGK tarafından kişinin

malul olduğu, maluliyet derecesi ve kanun kapsamı belirlendikten sonra da çeşitli haklar tanınmaktadır. Bu haklar EK 3’de gösterilmiştir.

EK 3’de, SGK’nın kanun kapsamını belirlediği kişilere sosyal devlet ilkesi gereği, çeşitli kamu kurumları tarafından yapılan, kanun, yönerge ve yönetmeliklerde güvence altına alınmış haklar gösterilmiştir. Gazilik, şüphesiz güvenlik güçleri için ayrı bir öneme ve değere sahiptir. TSK’da görev yapan her birey, kendisinin de bir gün şehit ya da gazi olabileceğini düşünür. Bu his ve duygular ile gazilik kavramına karşı TSK’da bir kurum kültürü oluşmuştur. Bünyesinde kurduğu şube müdürlüklerinin yanında, her birlikte şehit yakınları ve gazilerle ilgilenecek teşkilatlar oluşturulmuştur. Her geçen yıl, bu teşkilatlar daha da geliştirilerek şehit yakınları ve gazilerin takipleri yakinen yapılmaktadır. TSK’nın, gazi olduktan sonra görevine devam eden, emekli olan, ya da emekli olduktan sonra gerek kamu da gerekse özel sektörde çalışan gazileri ile ilgili sağladığı kolaylık ve imkânlar EK 4’de gösterilmiştir.

Vazife malulü personele TSK tarafından sağlanan desteklerin bazıları doğrudan TSK tarafından sağlanırken, bazıları ise TSK bünyesinde olmasa da TSK ile koordineli faaliyetler yürüten kurum ve kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. TSK, bu faaliyetlerin organizasyonu için çok sayıda personel görevlendirmektedir. Gazinin ikamet ettiği bölgede bulunan Birlik Komutanlıklarına, o gazinin sorumluluğu verilmektedir. Birlik Komutanlığı tarafından gazinin rütbesi de dikkate alınarak iki mihmandar askeri personel görevlendirilmektedir. Gazinin ikametgâhı değiştiğinde, yeni oturduğu yerde ki Birlik Komutanlığı sorumluluğunu devralmaktadır. Mihmandar personel; Ramazan ve Kurban Bayramları ile yılbaşı, Gaziler Günü gibi etkinliklerde eşli ve 1 Numaralı Harici Elbise (Üniforma) ile sorumlu olduğu gaziye Genelkurmay Başkanı adına ziyaret etmektedir. Bu ziyarette yine TSK tarafından önceden özel gün ile uyumlu çeşitli hediyeler (çikolata, kuruyemiş, çocuklara oyuncak, kolonya vb.) sunulmaktadır. Ziyaret esnasında gazilerin varsa sorun ve talepleri alınarak, ziyaret sonrasında yazılı olarak ilgili birime gönderilmektedir. Daha sonra bu taleplerin olumlu ya da olumsuz cevapları ilgili gaziye mihmandar tarafından gerekçeli olarak iletilmektedir. Söz konusu mihmandarlar yılbaşı ve gaziler günü yemek faaliyetlerinde de gazi ailelerine eşlik etmektedir. Ailece yapılan bu görüşmelerde gazilerin aidiyet duygularını pekiştirmek, yalnız olmadıklarını hissettirmek amaçlanmaktadır. Ayrıca mihmandar ailesi ile gazi ailesi arasında bir samimiyet oluşmakta, sadece özel günlerde değil, farklı zamanlarda da karşılıklı olarak ziyaretler gerçekleştirilebilmektedir. Bunun dışında mihmandar personel

muhtelif zamanlarda gazi ile irtibata geçerek olağandışı bir durum (kaza, hastalık vb.) varsa ilgili birime iletmektedir. Mihmandar personel öncelikli olarak gönüllülük esasına göre görevlendirilmekte, gazi sayısının çok olduğu bölgelerde ise görevlendirme yoluna gidilmektedir. Tüm bu faaliyetler, illerde bulunan Şehit Gazi Şube Müdürlükleri tarafından organize edilmektedir.

3.4. Gaziler Özelinde Yapılan Araştırmalar

Literatürde yapılan incelemelerde, rütbeli gaziler ile ilgili sınırlı sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Farklı alanlarda yapılan çalışmalar aşağıda özetlenmektedir.

Sosyal Bilimler Alanında Yapılan Çalışmalar: Yılmaz (2004) tarafından TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi'nde kalmakta olan malul gaziler ile yapılan araştırmada, malul gazilerin gazi ve gazilik kavramına bakış açılarını incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre gazilerin gaziliği bir değer olarak algıladıkları ve yüksek bir değer atfettikleri ortaya konmuştur. Kendiside bir rütbeli gazi olan Hoşoğlu (2005) yapmış olduğu araştırmada, malul gazi subay ve astsubayların kariyer planları ve çalışma performanslarını araştırmış, gazilerin yaşadığı psikolojik ve fiziksel zorluklar nedeniyle çevreleriyle iletişim sorunları yaşadıklarını ve bu durumun kariyer süreçlerini olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Köleoğlu (2009), gazilere yönelik Amerika Birleşik Devletleri (ABD) – Türkiye karşılaştırmalı sosyal politika uygulamalarını araştırmıştır. Gazilere yönelik yeni bir sosyal model oluşturulması amacıyla yapılan çalışmada, gazilere ve onların ailelerine yönelik çalışma yapan kurumun (İller İdaresi Genel Müdürlüğü'nün) yetersiz bulunduğu, gaziler ile ilgili mevcut yazılı mevzuatın parça parça ve dağınık olduğu, gazilere yönelik eğitim ve rehabilitasyon politikalarının geliştirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Tarih Alanında Yapılan Çalışmalar: Baday (2009), 1974 Kıbrıs Barış Harekâtı ve Kars – Ardahan Kıbrıs şehitleri ve gazilerini tarihsel bir perpektifte ele almıştır. Küçük (2011) yapmış olduğu çalışmada, Kore Savaşı ve Gaziantep Kore gazilerini tarihsel bir perspektifte incelemiştir. Ayhan (2012), Samsun'daki Kıbrıs gazilerinin gözüyle 1974 Kıbrıs Barış Harekâtı üzerine bir sözlü tarih çalışması yapmıştır. 1974 Kıbrıs Barış Harekâtı, Kıbrıs gazilerinin bakış açısıyla anlatılmaya çalışılmıştır. Altun

(2016) yapmış olduğu çalışmada, Kıbrıs olaylarını (1960-1974) Gaziantep’li Kıbrıs Gazilerinin bakış açısıyla değerlendirmiştir.

Sosyal Psikoloji Alanında Yapılan Çalışmalar: Güloğlu ve Kararırmak (2013: 237) yapmış oldukları çalışmada, Güneydoğu gazilerinde travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) gelişimini araştırmıştır. Araştırma kapsamında 247 Güneydoğu gazisiyle görüşülmüş, söz konusu gazilerde TSSB’ye eşlik eden depresyon puanları anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Çalışma sonucunda bireylere ruhsal destek ve psikiyatrik tedavi hizmetlerini yürütecek birimlerin oluşturulması tavsiye edilmiştir. Duran ve Ünsal (2014: 158) Çankırı ilinde yaptıkları araştırmada, şehit aileleri ve malul gazilerin psikolojik dayanıklılık ve depresif durumlarının belirlenmesi amacıyla 75 kişiyle görüşme yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre gazilerin %9,1’inde depresyon olduğu ve çocuk sayısı arttıkça depresyon puanının da yükseldiği tespit edilmiştir.

3.5. Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Gaziler Üzerinde İncelenmesi

Literatürde mevcut olan çalışmalar değerlendirildiğinde gazilerin yaşam tatmin seviyeleri ile ilgili daha önce yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Gaziler toplumun bütününe ilgilendiren gruplardır. Toplumu oluşturan bireylerden bir kısmının o toplumun devamlılığı için yaptıkları fedakârlıklar, aynı toplum tarafından önemsenmektedir. Gazilerin yaşam tatminlerini yükseltebilmek için yapılacak olan destekler, gelecekte toplumu aynı fedakârlıkları yapabilmeleri için teşvik edebilecektir.

Yaşam tatmini, bireylerin yaşadıkları her anı etkilemektedir. Sosyal hayatın içerisinde doğayla ve canlılarla etkileşim halinde olan insanlarda yaşam tatmininin olumlu ya da olumsuz yönde oluşması, birçok çevre unsurlarını da ilgilendirmektedir. Şöyleki, yaşam tatmini algısı yüksek olan, yani mutlu olan bir insan, etkileşim halinde bulunduğu insanlara, hayvanlara ve doğaya bu enerjisini yansıtabilecektir. Buna göre, genel çerçevede yaşam tatmini algısında yapılacak bir iyileştirme, hem bireyin kendi yaşamını hemde çevresini etkileyebilecektir.

Bireylerin yaşam tatmini algılarına birçok olgu tesir edebilmektedir. Sosyal yaşam içerisinde sağlıklı insanların yaşam koşullarına uyum sağlamada dezavantajlı durumda olan gruplardan biri de gazilerdir. Yaşadıkları olaylar nedeniyle fiziksel ve ruhsal travmalar geçiren ve diğer insanlara göre fiziksel eksiklikleri olan gazilerin yaşam tatmini algılarını arttırabilmek için destekte bulunulması gerekmektedir. Bu destekler sağlanırken de, yaşam tatminini en fazla etkileyen proje ve uygulamaların hayata geçirilmesi son derece önemlidir.

Araştırma konusu gazilere çevresi tarafından sağlanacak sosyal destek ile kurumları tarafından sağlanacak örgütsel desteğin onların yaşam tatminlerini arttırabileceği, dezavantajlı konumda olan gazilerin yükseltilecek olan yaşam tatminlerinin topluma mesaj verebileceği, neticede yaşam tatmini yükseltilecek bireyler ile toplumsal bir fayda sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

4. BÖLÜM

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada, örgütsel destek, sosyal destek ve yaşam tatmini değişkenlerinin aralarındaki ilişki ve birbirlerine etkisi, kavramsal açıdan incelenen de daha çok örneklem alanı ön plana çıkmaktadır. Gaziler, toplumumuz için çok önemli bireylerdir. Gazilerine sahip çıkmayan toplumlar geleceklerine ışık tutamaz. Türkiye Cumhuriyeti Devleti, gazilerin yaşam şartlarını iyileştirmek maksadıyla yapmış olduğu çalışmalarla, hem onlara karşı vefa borcunu yerine getirmekte, hemde topluma böyle bir duruma maruz kalındığında sahip çıkıldığı mesajı vermektedir. Böylelikle toplumun güven ve huzurunu temin edebilecek nesillerin fedakârlık duyguları da diri tutulabilmektedir. Gaziler içerisinde örneklem alanı olarak seçilen TSK mensubu rütbeli gazilerin mesleklerinin yapısı gereği, bu ulvi makam ile ilgili kurumlarına karşı farklı fikir ve düşünce yapısında olabilecekleri düşünülmüştür. Bir kurumda çalışan gaziye, o kurumun bakış açısıyla, silah arkadaşlığı kavramı ile sentezlenmiş bir kurumun, yani TSK'nın, mensubu olan gazisine yaklaşımının da kuvvetle muhtemel farklı olabileceği değerlendirilmiştir. Bu sebeptendir ki, devletin ilgili kuruluşları nezdinde yürütülen kurumsal destek faaliyetlerinden ayrı olarak TSK'da kendi içerisinde rütbeli gazilerine destekte bulunmaktadır. Bu desteklerin hangi düzeyde algılandığı ve rütbeli gazilerin yaşam tatminlerini nasıl etkilediği ile ilgili bir çalışmaya literatürde rastlanılmamıştır. Bu noktadan hareketle, bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel destek ve sosyal desteğin yaşam tatminine etkisini rütbeli gaziler örneklem alanı içerisinde ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada, TSK'da görev yaparken yaşadıkları olaylar nedeniyle malul kalan rütbeli gazilerin örgütsel destek ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini seviyeleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma modeli literatür taraması esas alınarak geliştirilmiştir.

TSK mensubu rütbeli gazilerin algılanan örgütsel destek ve sosyal destek düzeylerinin yaşam tatminleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₁: Algılanan örgütsel destek yaşam tatminini olumlu etkiler.

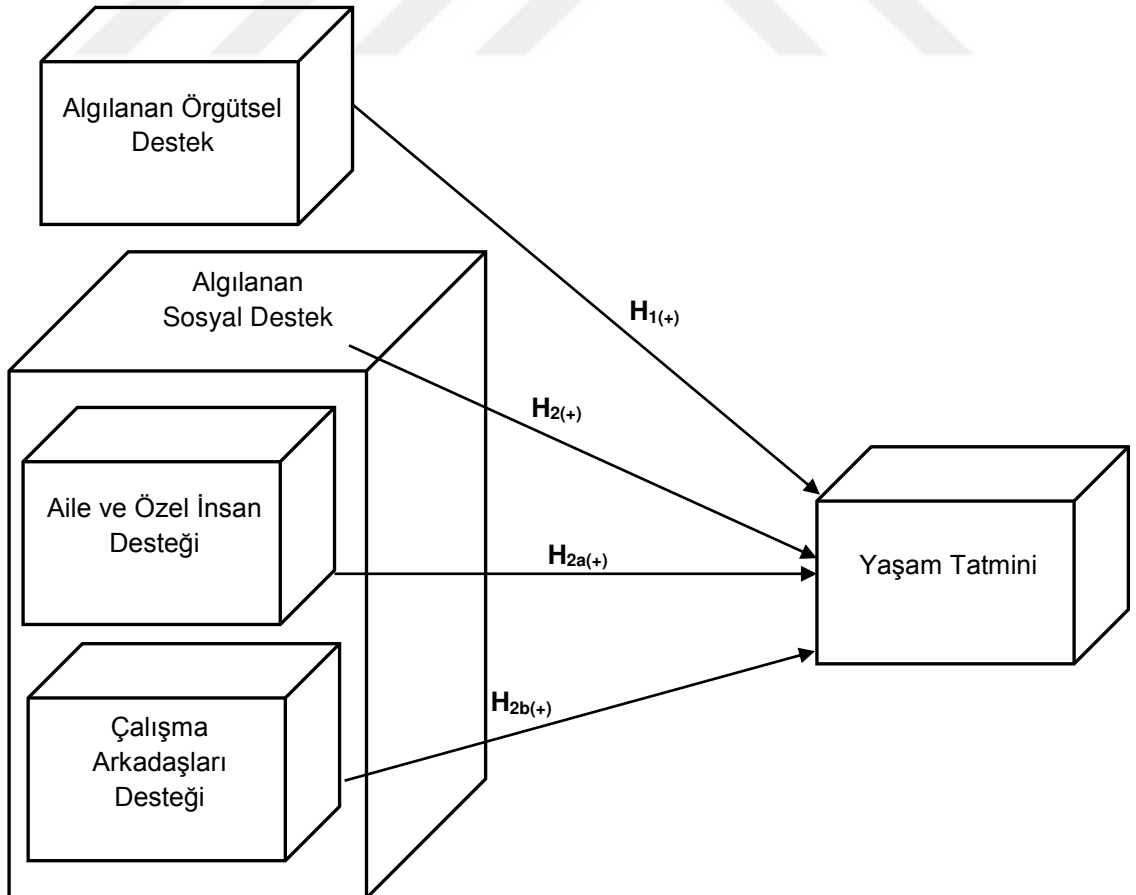
H₂: Algılanan sosyal destek yaşam tatminini olumlu etkiler.

H_{2a}: Algılanan aile ve özel insan desteği yaşam tatminini olumlu etkiler.

H_{2b}: Algılanan çalışma arkadaşları desteği yaşam tatminini olumlu etkiler.

Örgütsel destek ve sosyal desteğin alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin yer aldığı araştırmanın kavramsal modeli, Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1 Araştırmanın Modeli



4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yaparken yaşadıkları olaylar neticesinde vücutlarında tedavisi imkânsız hasarlar oluşarak malul kalan ve SGK tarafından 5434-45 / 5510-47, Harp Malulü, 2330 ve 3713 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilen rütbeli gaziler oluşturmaktadır. TSK'da görev yapan rütbeli personelin askerliği bir meslek olarak seçmeleri ve kurumla organik bir bağ kurmaları nedeniyle örneklem alanı olarak seçilmiştir. Araştırmanın örneklem alanını bu kapsamda bulunan 208 rütbeli gazi oluşturmaktadır. Araştırma konusunun dışında kalan "Erbaş/Er Gaziler", "Muharip Gaziler", "Sivil Vazife Malulleri" ve "Demokrasi Gazileri"nin de farklı bir örneklem alanının içerisinde incelenmesinin daha sağlıklı sonuçlar verebileceği değerlendirilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü Veri Yönetimi Daire Başkanlığından 10.08.2017 tarihinde alınan verilere göre malul olan kişi sayısı (vazife kaynaklı) Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2 Gazi Sayısı (Genel)

S.NO	KAPSAM	SAYI
1	3713 Sayılı Kanun Kapsamında	5.690
2	2330 Sayılı Kanun Kapsamında	1.210
3	5434 45/56 – 5510 47/1 Sayılı Kanun Kapsamında	4.539
4	Harp Malulü	549
5	Sivil Vazife Malulleri	466
6	Vatani Hizmet	30.918
7	Demokrasi Gazisi	261
8	Vazife Malulü-Aylık Bağlanmamış (15 Temmuz Gazileri Dahil)	2.624
TOPLAM		46.257

Tablo 2’de, Türkiye Cumhuriyeti’nde vazife malulü olan toplam kişi sayısı gösterilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu Primsiz Ödemeler Daire Başkanlığı’ndan alınan verilere göre araştırma evrenini oluşturan gazilerin (TSK) sayıları ise Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3 Gazi Sayısı (TSK)

S.NO	Kapsam	Er / Erbaş	Rütbeli
1	3713 Sayılı Kanun Kapsamında	3.630	2.060
2	2330 Sayılı Kanun Kapsamında	725	485
3	5434 45/56 – 5510 47/1 Sayılı Kanun Kapsamında	3.797	742
4	Harp Malulü	362	187
TOPLAM		8.514	3.474

Çalışmada belirli bir duyarlılık (d) ve belirli bir güvenirlilik (z) için gerekli olan örneklem büyüklüğü aşağıdaki formüle göre belirlenmiştir (Baş, 2013):

$$n = Nt^2pq/d^2(N-1) + t^2pq$$

Formulde kodlanan harflerin (n, N, t, p, q, d) açıklamaları şöyledir:

n: Örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

d: Duyarlılık (Olayın görünüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatası)

p: İncelenen olayın gerçekleşme olasılığı

q: İncelenen olayın gerçekleşmeme olasılığı

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

3.474 evren büyüklüğü, %5 hata oranı ve %90 güven seviyesi için, örneklem sayısı 252’dir. Bu kapsamda 01.02.2017 – 01.04.2017 tarihleri arasında 252 anket uygulanmış, toplanan anketlerden 44 adedi eksik ve hatalı olduğu için analize dâhil edilmemiştir. Analize dâhil edilen 208 anket uygulanan toplam anketlerin %82,5’ini temsil etmektedir.

4.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, 01.02.2017 – 01.04.2017 tarihleri arasında, Ankara’da bulunan kamu kurumları ile (TSK dâhil) özel sektörde çalışan ya da çalışma hayatının içerisinde bulunmayan gazilerle yapılan yüzyüze görüşmelerde ve Türkiye’de faaliyet gösteren çeşitli dernek ve vakıflar aracılığıyla ulaşılan gaziler üzerinden toplanmıştır. Ankara dışında Türkiye’nin diğer illerinde ikamet eden gazilere, algılanan örgütsel destek, sosyal destek ve yaşam tatmini ölçekleri gönüllü katıldıklarına dair onay alındıktan sonra anket soruları elektronik posta ile gönderilmiştir.

Verilerin toplanması sürecinde kurumlarla görüşülmesinde gerekli kolaylığın sağlanmasında Çankaya Üniversitesi Rektörlüğünün 27.01.2017 tarihli, Sayı: 22374944-302.8-01049 sayılı ve “Bayram YALÇIN” konulu resmi yazısından faydalanılmıştır (EK 2). Yine üniversite aracılığıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna gönderilen 10.05.2017 tarihli, 22374944-302.08-01257 sayılı ve “Gazi Sayısı Veri Talebi” konulu yazı ile evren ve örneklem alanının tespiti için daha önce sözel olarak alınan bilgiler, güncel gazi sayısı verileri için SGK’dan talep edilmiştir (EK 5 ve EK 6). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü Veri Yönetimi Daire Başkanlığının 10.08.2017 tarihli, Sayı: 10124169-708-E.4189069 sayılı ve “Bayram Yalçın Tez Veri Talebi” konulu resmi yazısı ile güncel gazi sayılarına ulaşılmıştır. Söz konusu yazı gizlilik derecesi nedeniyle Ek’te paylaşılamamış ancak içeriğinde verilen güncel gazi sayıları ilgili kurumun izniyle araştırmada sunulmuştur. Çalışma safhasındaki katlanılan bütün masraflar araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

4.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmada; algılanan örgütsel destek ölçeği, sosyal destek ölçeği ve yaşam tatmini ölçeği veri toplama araçlarından faydalanılmıştır. Ayrıca, araştırmaya katılan rütbeli gazilerin TSK’daki statüsü, eğitim durumu, hizmet yılı, maluliyet derecesi, aylık geliri gibi ilgili verileri öğrenmeye yönelik araştırmanın amacına uygun hazırlanan 14 soru bulunmaktadır.

Rütbeli gazilerin, gazi oldukları kuruma karşı hissettikleri örgütsel destek algı seviyelerini ölçmek için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilen ve orijinali 36 maddeden oluşan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin 8 maddeden oluşan kısa versiyonu kullanılmıştır (Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı: 0,97). Ölçekte, 3, 5 ve 7’nci maddeler ters kodlanmış olup elde edilen güvenilirlik katsayısı 0,843 olarak tespit edilmiştir.

Literatürde yapılan incelemelerde genellikle, sosyal destek algısının belirlenmesi için orijinali Zimet ve diğerleri (1988) tarafından Amerika Birleşik Devletleri’nde geliştirilen ve Eker ve diğerleri (2001) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılan Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (MSPSS) kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmalara göre altölçek yapısı; aile, özel insan ve arkadaş desteğini içermektedir. Burada özel insan altölçeğinin yapı geçerliliği açısından en zayıf ölçek olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmalarda özel insan teriminin ülkemizde daha çok erkek/kız arkadaş olarak algılandığı ve kültürel olarak bu terimin yaygın olarak uygulanabilir olmadığı değerlendirilmiştir. Farklı çalışmalarda da aile ve özel insan alt boyutları ayrı ayrı ele alındığında kişilerin eşlerinin bu iki ölçekten hangisini içerdiği pek açık değildir (Eker, Arkar ve Yıldız, 2001). Aile ve özel insan terimlerinin farklı kültürlerde farklı anlamlar içermesine rağmen, bizim toplumumuzda benzer anlamları çağrıştırdığı düşünülmektedir. Bu nedenle bu araştırmada, Halis ve Demirel (2016) tarafından yapılan çalışmada yer alan aile ve özel insan desteği ile çalışma arkadaşları desteği olmak üzere iki alt boyuttan oluşan Sosyal Destek Ölçeğinden faydalanılmıştır. Algılanan sosyal destek ölçeği, toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, 8 madde aile ve özel insan desteği ile 4 madde arkadaş desteği olmak üzere 2 alt boyuttur.

Rütbeli gazilerin yaşam tatminlerini ortaya koymak amacıyla Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması Köker (1991: 70) tarafından yapılan “Yaşam Tatmini Ölçeği” (The Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Yaşam tatmini ölçeği 5 maddeden oluşmaktadır.

Araştırma için kullanılan ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. ifadeler örgütsel destek, 9,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16. ifadeler aile ve özel insan desteği, 17, 18, 19, 20. ifadeler çalışma arkadaşları desteği ve 21, 22, 23, 24, 25. ifadeler ise yaşam tatminini ölçmektedir. Değerlendirme için 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

4.6. Ölçeklerin Güvenilirlik-Yapısal Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan algılanan örgütsel destek, algılanan sosyal destek ve yaşam tatmini ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerliğine ilişkin çıktılar, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modeli olan Cronbach Alfa katsayısı verileri esas alınarak değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda “0” ve “1” değerleri arasında değişen alfa katsayısının 0,60’dan büyük çıkması durumunda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2010: 122-124).

Algılanan örgütsel desteğin (1-8. ifadeler) Cronbach Alfa değeri 0,843, algılanan sosyal desteğin (9-20. ifadeler) Cronbach Alfa değeri 0,892, sosyal destek algısının alt boyutu olan aile ve özel insan desteği (9-16. ifadeler) Cronbach Alfa değeri 0,894, çalışma arkadaşları desteği (17-20. ifadeler) Cronbach Alfa değeri 0,895, yaşam tatmini (21-25. ifadeler) Cronbach Alfa değeri 0,697 olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerinin 0,7 ve 0,7’den büyük olması, güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Algılanan Örgütsel Destek	,843	8
Algılanan Sosyal Destek	,892	12
Aile Desteği ve Özel İnsan Desteği	,894	8
Çalışma Arkadaşı Desteği	,895	4
Yaşam Tatmini	,697	5

4.7. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan veriler, SPSS 21.0 paket programından faydalanılarak analiz edilmiştir. Anket uygulaması neticesinde elde edilen veriler; tanımlayıcı istatistikler, faktör ortalamaları, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. İstatistiki analizlerde hata payı 0,05 olarak kabul edilmiştir. Analiz bulgularını yorumlarken daha anlaşılabilir olması için bazı istatistiksel kavramlar aşağıda açıklanmıştır.

Tanımlayıcı İstatistikler: Elde edilen verilerin sınıflandırılması, frekans dağılımlarının yapılması, bu dağılımların ortalamalar, çeyrek ve yüzdelikler, standart sapma gibi ölçülerle tanımlanması ve bulguların tablo ve grafiklerle okuyuculara sunulması için kullanılan bir yöntemdir (Altunışık ve diğerleri, 2010: 180).

Faktör Analizi: Aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğidir (Altunışık ve diğerleri, 2010: 180).

T-Testi: İki değişkenin ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı inceleyen bir tekniktir (Altunışık ve diğerleri, 2010: 180).

Standart Sapma: Değişkenliğin karekökü olarak ifade edilen standart sapma, en çok kullanılan bir yayılım ölçüsüdür (Karasar, 2013: 215).

Korelasyon Analizi: İki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi, bir değişkenin iki değişken ile olan ilişkisini ve bir değişkenin ikiden fazla değişken ile ilişkisini test etmek ve varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Başka bir ifadeyle, aynı birey ya da durumlar üzerinde birer çift verinin (değişkenlerin aldıkları değerlerin) gruptaki değişiminin ölçüsüdür (Karasar, 2013: 220).

Regresyon Analizi: İki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan analiz metodudur (Altunışık ve diğerleri, 2010: 160).

5. BÖLÜM

5. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından hazırlanan soru formundan elde edilen bulgular ve bu bulgulara ait değerlendirmeler yer almaktadır. Daha sonra rütbeli gaziler tarafından algılanan örgütsel destek, algılanan sosyal destek ve yaşam tatmini ölçeklerinden elde edilen bulgular incelenerek yorumlanmıştır.

5.1. Rütbeli Gazileri Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırmaya katılan gazilerin %81,2'sinin evli olduğu, boşanmış olanların oranının ise %1,9 olduğu görülmektedir. Çalışma bulgularına göre araştırmaya katılan rütbeli gazilerin %27,9'unun 20-30 yaş arası, %60'dan fazlasının ise 30-50 yaş arasında olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi incelendiğinde de %50'sinden fazlasının önlisans ve üzeri eğitim seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim mezunu olan %4,3'lük grubun, 1990 öncesi dönem göreve başlamış uzman erbaş statüsünde personel olabileceği değerlendirilmektedir (Tablo 5).

Tablo 5 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Demografik Bilgileri

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Medeni Durum	Bekar	35	16,8
	Evli	169	81,2
	Boşanmış	4	1,9
Yaş	20 – 30 Yaş	58	27,9
	30 – 40 Yaş	64	30,8
	40 – 50 Yaş	65	31,2
	50 – 60 Yaş	21	10,1
Eğitim Durumu	İlköğretim	9	4,3
	Lise	77	37
	Önlisans	45	21,6
	Lisans	59	28,4
	Yüksek Lisans	15	7,2
	Doktora	3	1,4

Diğer araştırma bulgularını paylaşmadan önce, söz konusu bulguları yorumlamada yardımcı olabilecek T.C. Devlet Personel Başkanlığının resmi internet portalından alınan “Türk Silahlı Kuvvetleri Personeline İlişkin Sayısal Veriler” Tablo 6’da gösterilmiştir (Devlet Personel Başkanlığı websitesi, Erişim Tarihi 25.12.2017). Tablo 6’da da yer aldığı üzere, TSK personelinin çoğunluğunu astsubay (%40) ve uzman erbaşlar (%37) oluşturmaktadır. Ayrıca, TSK personelinin yaklaşık %61 oranı Kara, Hava ve Deniz Kuvvetleri Komutanlıklarında görev alırken, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görev alanlar TSK personelinin %39’unu oluşturmaktadır.

Tablo 6 Türk Silahlı Kuvvetleri Personeline İlişkin Sayısal Veriler

Statü	Kara, Hava ve Deniz Kuvvetleri Komutanlıkları	Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı	Toplam	Yüzde
Subay	25.518	6.061	31.579	%14
Astsubay	64.059	25.244	89.303	%40
Uzman Jandarma	-	20.339	20.339	%9
Uzman Erbaş	47.294	36.329	83.623	%37
Toplam	136.871	87.973	224.844	%100

Araştırmaya katılan gazilerin tamamı, TSK'ya bağlı Komutanlıklarda görev almış rütbeli gazilerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan gazilerin sırasıyla çoğunluğunun Jandarma Genel Komutanlığı (%53,8) ve Kara Kuvvetleri Komutanlığı (%43,8) mensubu olduğu görülmektedir (Tablo 7).

Tablo 7 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Bağlı Bulunduğu Komutanlıklar

Komutanlık	n	%
Kara Kuvvetleri Komutanlığı	91	43,8
Hava Kuvvetleri Komutanlığı	3	1,4
Deniz Kuvvetleri Komutanlığı	1	0,5
Sahil Güvenlik Komutanlığı	1	0,5
Jandarma Genel Komutanlığı	112	53,8
Toplam	208	100,0

Araştırmaya katılan gazilerin %41,8'ini astsubaylar, %32,7'sini uzman erbaşlar, %16,8'ini uzman jandarmalar ve %8,7'sini subaylar oluşturmaktadır (Tablo 8). Tablo 6'da yer alan TSK personel sayısı ile Tablo 8'de yer alan araştırmaya katılan gazi sayısı karşılaştırıldığında, statü bazında gazi sayısının subay hariç orantılı olduğu söylenebilir. Tablo 6'da TSK personel sayısı ile personelin statüleri karşılaştırıldığında subay statüsünde olanların toplam personel sayısına oranı %14 iken, Tablo 8'de araştırmaya katılan gazi subay oranı %8,7; uzman jandarma statüsünde olanların toplam personel sayısına oranı %9 iken araştırmaya katılan gazi uzman jandarmaların oranı %16,8'dir (Tablo 8).

Tablo 8 Araştırma Katılımcıları Gazilerin TSK'daki Statüsü

Statü	n	%
Subay	18	8,7
Astsubay	87	41,8
Uzman Jandarma	35	16,8
Uzman Erbaş	68	32,7
Toplam	208	100,0

Araştırmaya katılan rütbeli gazilerin yarısından fazlasının on yıldan az süreli görev yaparken gazi oldukları görülmektedir (Tablo 9).

Tablo 9 Araştırma Katılımcıları Gazilerin TSK'daki Çalışma Süreleri

Çalışma Süresi	n	%
0-5 yıl arası	55	26,4
5-10 yıl arası	60	28,9
10-15 yıl arası	40	19,3
15-20 yıl arası	37	17,7
20 yıl ve üstü	16	7,7
Toplam	208	100,0

Araştırmaya katılan rütbeli gazilerin %61,5'inin emekli, %24'ünün TSK'da göreve devam eden, %14,4'ünün ise gazi olmayı müteakip gerekli prosedürlere göre yine TSK'da görevine devam ettiği ve sonrasında çeşitli sebeplerle emekli olduğu görülmektedir. Göreve devam eden gazilerden %44'ü (22 kişi) yakın zamanda emekli olmayı düşünmektedir (Tablo 10).

Tablo 10 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Mevcut Durumları

Durum	n	%
Emekli	128	61,5
Göreve Devam Eden	50	24,0
Göreve Devam Ettikten Sonra Emekli Olan	30	14,4
Toplam	208	100,0

Maluliyet dereceleri, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 52'nci maddesinde 6 derece olarak belirtilmiş ve 1053 Sayılı Vazife Malullüklerinin Nevileri İle Dereceleri Hakkında Nizamname'de detaylı olarak açıklanmıştır. Söz konusu Nizamname'ye göre, fiziksel hasar durumu en ağır olan kişiler 1'inci derece, en hafif olan kişiler ise 6'ncı derece olarak sınıflandırılmıştır.

Araştırmaya katılan rütbeli gazilerden, TSK'da göreve devam etmeyenlerin %33,2'sinin herhangi bir işte çalışmadığı, %34,6'sının memur olarak çalıştığı, %22'sinin ise özel sektörde istihdam edildiği görülmektedir. Maluliyet derecesi ile çalışma durumları karşılaştırıldığında; araştırmaya katılanların çoğunluğuna sahip olan 6'ncı derece engelli gazilerin (%53,8), tüm pozisyonlarda diğerlerine nazaran

fazla bulunduğu tespit edilmiştir. Devletin gazilere vermiş olduğu kamuda istihdam hakkının değerlendirilmesiyle rütbeli gazilerin en çok memur statüsünde (72 kişi) çalıştığı görülmektedir. Bunların dışında yine gazilerin önemli bir kısmının da (69 kişi) hâlihazırda çalışmadığı görülmektedir (Tablo 11).

Tablo 11 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Maluliyet Derecelerine Göre Çalışma Durumları

Maluliyet Derecesi		Çalışmıyor	Memur	Özel sektör	Toplam
1	n	0	5	1	6
	%	0,0%	6,9%	4,5%	3,7%
2	n	4	2	0	6
	%	5,8%	2,8%	0,0%	3,7%
3	n	4	6	2	12
	%	5,8%	8,3%	9,1%	7,4%
4	n	17	11	0	28
	%	24,6%	15,3%	0,0%	17,2%
5	n	5	12	5	22
	%	7,2%	16,7%	22,7%	13,5%
6	n	39	36	14	89
	%	56,5%	50,0%	63,6%	54,6%
Toplam	n	69	72	22	163
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Araştırmaya katılan rütbeli gazilerden TSK'da göreve devam edenlerin dışındakilerin fiziksel hasarlarının; %30,1'ini fonksiyon kaybı, %26,4'ünü ayak fiziksel hasarı, %16'sını göz, %14,1'ini ampute, %8,0'ini uzuv kaybı ve %5,5'ini diğer hasarlar oluşturmaktadır. Fiziksel hasar durumuna göre gazilerin çalışma durumları incelendiğinde; ayak hasarı (%30,6), uzuv kaybı (%12,5) ve ampute (%19,4) fiziksel hasarı olanların çoğunlukla memur olduğu; fonksiyon kaybı (%31,8) ve göz fiziksel hasarı (31,8) olanlarında daha çok özel sektörü tercih ettikleri tespit edilmiştir. Bu durumda görece fiziksel yaşam şartları ağır olan ayak, uzuv kaybı ve ampute olanların kamuda memurluğu tercih ettikleri, görece fiziksel yaşam şartları nispeten daha az ağır olan fonksiyon kaybı ve göz fiziksel hasarı olanların özel sektörü tercih ettikleri söylenebilir (Tablo 12).

Tablo 12 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Fiziksel Hasarlarına Göre Çalışma Durumları

Fiziksel Hasar		Çalışmıyor	Memur	Özel sektör	Toplam
Ayak	n	18	22	3	43
	%	26,1%	30,6%	13,6%	26,4%
Uzuv Kaybı	n	2	9	2	13
	%	2,9%	12,5%	9,1%	8,0%
Fonksiyon Kaybı	n	27	15	7	49
	%	39,1%	20,8%	31,8%	30,1%
Ampüte	n	6	14	3	23
	%	8,7%	19,4%	13,6%	14,1%
Göz	n	10	9	7	26
	%	14,5%	12,5%	31,8%	16,0%
Diğer	n	6	3	0	9
	%	8,7%	4,2%	0,0%	5,5%
Toplam	n	69	72	22	163
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Araştırmaya katılan gazilerin çoğunluğu (%71,2) 3713, %20,7'si 5434/5510, %4,3'ü Harp Malulü ve %3,8'i 2330 sayılı kanuna tabidir (Tablo 13). Yine araştırmaya katılan rütbeli gazilerin çoğunluğunun (%36,5) 2011-2016 yılları arasında gazi oldukları (Tablo 14) ve %39,9'unun patlayıcı madde ile, %32,7'sinin ise silahlı çatışma da yaralandığı görülmektedir (Tablo 15).

Tablo 13 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Hangi Kanuna Tabi Olduğu

Kanun	n	%
5434/5510	43	20,7
2330	8	3,8
3713	148	71,2
Harp Malulü	9	4,3
Toplam	208	100,0

Tablo 14 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Gazi Olduğu Olayın Meydana Geldiği Dönem

Dönem	n	%
1987 yılı ve öncesi	10	4,8
1988-1995 arası	28	13,5
1996-2002 arası	35	16,8
2003-2010 arası	59	28,4
2011-2016 arası	76	36,5
Toplam	208	100,0

Tablo 15 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Gazi Olduğu Olayın Şekli

Olayın Şekli	n	%
Silahlı çatışma	68	32,7
Patlayıcı madde	83	39,9
Asayiş, trafik ve kaçakçılık	18	8,7
İdari zayıat	21	10,1
Diğer	12	5,8
Paraşüt/Dalgıç	6	2,9
Toplam	208	100,0

Terörle mücadelede terör örgütleri tarafından el yapımı patlayıcıların (EYP) ve mayınların çok fazla kullanılması Tablo 16'daki verilerin elde edilmesine neden olmuştur. Gazilerin yaşadıkları olay neticesinde %31,2'sinde fonksiyon kaybı oluşurken, %26,4'ünde ayak fonksiyon kaybı ve %14,9'un göz kaybı meydana gelmiştir.

Tablo 16 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Fiziksel Hasar Durumları

Fiziksel Hasar	n	%
Ayak (Fonksiyon Kaybı)	55	26,4
Uzuv kaybı	17	8,2
Fonksiyon kaybı	65	31,2
Ampüte	28	13,5
Göz	31	14,9
Diğer	12	5,8
Toplam	208	100,0

Araştırmaya katılan rütbeli gazilerin büyük çoğunluğunun (%53,8) en düşük engel derecesi olan 6'ncı derece maluliyet oranına sahip olduğu görölmektedir. En ağır engel derecesi olan 1 ve 2'nci derece maluliyeti olan gaziler katılımcıların %6,8'ini oluşturmaktadır (Tablo 17).

Tablo 17 Araştırma Katılımcıları Gazilerin Maluliyet Dereceleri

Derece	n	%
1	7	3,4
2	7	3,4
3	12	5,8
4	34	16,3
5	36	17,3
6	112	53,8
Toplam	208	100,0

5.2. Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri

Araştırmaya katılan rütbeli gazilerin örgütsel destek ve yaşam tatmini algılarının ortalamasının altında olduğu, buna karşın sosyal destek algısının alt boyutları ile beraber yüksek seviyede bulunduğu tespit edilmiştir. Rütbeli gazilere sağlanan sosyal desteğin alt boyutu olan aile ve özel insan desteği algısının en yüksek seviyede olduğu görölmüştür (Tablo 18).

Tablo 18 Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri

Ölçek	Ortalama	Std. Sapma (6)
Yaşam Tatmini	2,88	1,095
Örgütsel Destek Algısı	2,80	,766
Sosyal Destek Algısı	3,83	,682
Aile ve Özel İnsan Desteği	4,11	,758
Çalışma Arkadaşı Desteği	3,35	,874

Araştırmaya katılan rütbeli gaziler arasından subayların örgütsel destek algıları, sosyal destek algıları ve yaşam seviyeleri diğer gazilere göre (astsubay, uzman jandarma ve uzman erbaş) daha yüksek seviyededir. Uzman jandarma gazilerin örgütsel destek algıları en düşük seviyede iken, uzman erbaş gazilerin sosyal destek algıları ve yaşam tatminleri diğer gazilere göre daha düşük seviyededir (Tablo 19).

Tablo 19 Rütbeli Gazilerin Statülerine Göre Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri

Statü	Örgütsel Destek		Sosyal Destek		Yaşam Tatmini	
	m	6	M	6	m	6
Subay	3,49	,886	4,01	,587	3,72	,716
Astsubay	2,60	,773	3,85	,677	2,88	1,166
Uzman Jandarma	2,49	,720	3,85	,671	2,91	1,131
Uzman Erbaş	3,03	,633	3,75	,719	2,62	,897

Gaziler, maruz kaldıkları olaylara göre kanunlar ile sınıflandırılmakta ve bu kapsamda EK 3 ve EK 4'te belirtilen haklara sahip olmaktadır. Tablo 20'ye göre Harp Malulü gazilerin örgütsel ve sosyal destek ile yaşam tatmini seviyeleri diğer gazilere göre daha yüksektir. Ancak burada Harp Malulü gazilerin örneklem alanının küçük bir kısmını teşkil ettiğini (%4,3) belirtmekte fayda görülmektedir. Örneklem alanının çoğunluğunu oluşturan 3713 Sayılı Kanun (%71,2) ile 5434-45 / 5510-47 Sayılı Kanun (%20,7) kapsamındaki gazilerin TSK tarafından sağlanan destek ile ilgili algıları karşılaştırıldığında; 3713 sayılı Kanun kapsamındaki gazilerin algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 20 Rütbeli Gazilerin Tabi Olduğu Kanuna Göre Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri

Tabi olunan Kanun	Örgütsel Destek		Sosyal Destek		Yaşam Tatmini	
	m	6	M	6	m	6
5434-45 / 5510-47	2,73	,776	3,86	,689	2,96	,937
2330	2,58	,889	3,84	,528	2,19	,817
3713	2,78	,730	3,75	,685	2,83	1,117
Harp Malulü	3,58	1,014	4,69	,325	3,73	,975

Engel derecesi en yüksek olan 1 ve 2'nci derece malul olan rütbeli gazilerin, genel olarak örgütsel ve sosyal destek ile yaşam tatmini seviyelerinin diğer maluliyet derecelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 21).

Tablo 21 Rütbeli Gazilerin Maluliyet Derecelerine Göre Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Seviyeleri

	Örgütsel Destek		Sosyal Destek		Yaşam Tatmini	
	m	6	m	6	m	6
I. Derece Maluliyet	3,80	,780	4,15	,590	3,14	,668
II. Derece Maluliyet	3,39	,806	3,78	,830	2,36	1,339
III. Derece Maluliyet	2,53	,614	4,25	,572	2,52	1,100
IV. Derece Maluliyet	2,73	,654	3,76	,601	2,79	1,168
V. Derece Maluliyet	2,59	,765	3,75	,685	2,73	1,252
VI. Derece Maluliyet	2,81	,778	3,80	,713	3,00	1,003

5.3. Korelasyon Analizi, Regresyon Analizi ve Hipotez Testi

Araştırmada yapılan korelasyon analizi bulgularına göre yaşam tatmini ile; örgütsel destek ($r= 0,195^{**}$), sosyal destek ($r= 0,163^{*}$) ve çalışma arkadaşları desteği ($r= 0,215^{**}$) arasında anlamlı pozitif ilişkiler mevcutken, sosyal destek algısının aile ve özel insan desteği alt boyutu arasında ($r= 0,101$) anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 22). Sosyal destek algısının aile ve özel insan boyutu ile

yaşam tatmini arasında ilişki olmaması nedeniyle, “Algılanan aile ve özel insan desteği yaşam tatminini olumlu etkiler” şeklindeki hipotez (H_{2a}) “RED” edilmiştir.

Tablo 22 Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve Yaşam Tatmini Algısı Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Ölçek	1	2	3	4	5
(1) Örgütsel Destek	1				
(2) Sosyal Destek	,101	1			
(3) Aile ve Özel İnsan Desteği	,033	,919**	1		
(4) Çalışma Arkadaşı Desteği	,189*	,713**	,378**	1	
(5) Yaşam Tatmini	,195**	,163*	,101	,215**	1

N = 208, ** $p < ,01$, * $p < ,05$

Algılanan örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisini ölçebilmek maksadıyla yapılan regresyon analizinde, rütbeli gazilerin örgütsel destek algılarının yaşam tatmini seviyeleri üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,195$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre “Algılanan örgütsel destek yaşam tatminini olumlu etkiler” şeklindeki hipotezin (H_1) doğruluğu kabul edilmiştir (Tablo 23).

Tablo 23 Rütbeli Gazilerin Örgütsel Destek Algısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

	Standart Olmayan Katsayı		Standart Katsayı		
Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
Sabit	2,823	,231		12,222	,000
Örgütsel Destek	0,278	,098	,195	2,847	,005
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini R ² : 0,195					

Algılanan sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisini ölçebilmek maksadıyla yapılan regresyon analizinde, rütbeli gazilerin sosyal destek algılarının yaşam tatmini seviyeleri üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,163$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre “Algılanan sosyal destek yaşam tatminini olumlu etkiler” şeklindeki hipotezin (H_2) doğruluğu kabul edilmiştir (Tablo 24).

Tablo 24 Rütbeli Gazilerin Sosyal Destek Algısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

	Standart Olmayan Katsayı		Standart Katsayı		
Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
Sabit	2,608	,372		7,002	,000
Sosyal Destek	0,260	,119	,163	2,191	,030
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini R ² : 0,163					

Algılanan çalışma arkadaşları desteğinin yaşam tatmini üzerindeki etkisini ölçebilmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, rütbeli gazilerin çalışma arkadaşları destek algılarının yaşam tatmini seviyeleri üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,215$; $p<0,05$). Bu sonuçlara göre “Algılanan çalışma arkadaşları desteği yaşam tatminini olumlu etkiler” şeklindeki hipotezin (H_{2b}) doğruluğu kabul edilmiştir (Tablo 25).

Tablo 25 Rütbeli Gazilerin Çalışma Arkadaşları Desteği Algısının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

	Standart Olmayan Katsayı		Standart Katsayı		
Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
Sabit	2,685	,259		10,387	,000
Çalışma Arkadaşları Desteği	,268	,092	,215	2,925	,004
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini R ² : 0,215					

Araştırma sonuçlarına göre, rütbeli gazilerin yaşam tatminlerini en çok etkileyen değişkenin örgütsel destek algısı olduğu görülmektedir (Tablo 26). Diğer bir ifadeyle rütbeli gazilerin yaşam tatminleri için, TSK’nın kendilerine yapmış olduğu destek, sosyal çevrelerinin yapmış olduğu destekten daha önemlidir.

Tablo 26 Rütbeli Gazilerin Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

	Standart Olmayan Katsayı		Standart Katsayı		
Model	B	Standart Hata	Beta	t	P
Sabit	2,088	,418		4,994	,000
Örgütsel Destek Algısı	,274	,106	,190	2,586	,011
Sosyal Destek Algısı	,230	,117	,144	1,954	0,50
Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini R ² : 0,250					

Yukarıda belirtilen sonuçlara göre araştırma hipotezlerinin sonuçları Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27 Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Red Durumları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H ₁ : Algılanan örgütsel destek yaşam tatminini olumlu etkiler.	KABUL
H ₂ : Algılanan sosyal destek yaşam tatminini olumlu etkiler.	KABUL
H _{2a} : Algılanan aile ve özel insan desteği yaşam tatminini olumlu etkiler.	RED
H _{2b} : Algılanan çalışma arkadaşları desteği yaşam tatminini olumlu etkiler.	KABUL

6. BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde vatan topraklarının müdafaası kapsamında görev yaparken yaşadıkları olaylar sebebiyle vücutlarında tedavisi imkânsız hasarlar kalarak malul olan kişilere, bu fedakârlıklarının karşılığı olarak çeşitli imkânlar sunulmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Devleti tarafından; çeşitli kurumlar vasıtasıyla uygulanan politikalarla, gazilerin toplumda sağlıklı insanların ulaşabileceği hayat standartlarına erişerek onurlu bir yaşam sürdürebilmeleri hedeflenmektedir. Bünyesinde görev yaparken malul kalan rütbeli personel için Türk Silahlı Kuvvetlerinin (TSK) ayrı bir anlam ifade ettiği ve onların TSK'ya karşı yoğun duygular besledikleri düşünülmektedir. TSK'da, malul kalan personelin aidiyet duygularını pekiştirmek, yalnız olmadıkları duygusunu hissettirmek ve hâlihazırda görev yapan personeline böyle bir duruma maruz kaldıklarında sahip çıkıldığını göstermek için kurum özelinde çalışmalar yapılmaktadır. TSK'nın gazilerine sağladığı bu destek, onların hem çalıştıkları hem de emekli olduktan sonraki dönemlerinde, yani yaşamları boyunca devam etmektedir. Aynı zamanda söz konusu gazilere; ailesi, toplum ve çalışma arkadaşları tarafından verilen sosyal desteğin varlığı da tartışılmazdır. Bu desteklerin gazilerin yaşam tatminlerini nasıl etkilediğinin belirlenmesi, onların hayata entegre olmalarını kolaylaştırabilmek için önem arz etmektedir. Bu kapsamda, bu çalışmanın amacı; rütbeli gazilere TSK tarafından sağlanan destek ile yakınları tarafından sağlanan sosyal desteğin, onların yaşam tatminlerine etkisini ortaya koymaktır.

Bu çalışmada, TSK'da görev yaparken yaşadıkları olaylar nedeniyle malul kalan rütbeli gazilerin örgütsel destek ve sosyal destek algılarının yaşam tatminleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Öncelikle araştırmanın değişkenleri olan örgütsel destek algısı, sosyal destek algısı ve yaşam tatmini kavramları literatür taraması yapılarak ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Daha sonra araştırmanın evreni olan gazilik kavramı hukuki mevzuat çerçevesi ile birlikte tarihsel bir perspektifte ele

alınmıştır. Bu kavramlar arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek adına araştırmacı tarafından geliştirilen tanımlayıcı bilgiler ve geçerliliği ile güvenilirliği test edilen ölçekler ile TSK mensubu 208 rütbeli gazi üzerinde bir uygulama gerçekleştirilmiş ve söz konusu uygulamanın sonuçlarına yer verilmiştir.

6.1. Demografik ve Meslek İle İlgili Bulgulara Yönelik Sonuç ve Yorumlar

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre rütbeli gazilerin %81,2'si evli, %16,8'i bekâr ve %4'ü boşanmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2017 verilerine göre Türkiye'de boşanma oranı 2016 yılı için %21,22'dir (Dünya Gazetesi websitesi, Erişim Tarihi, 31.12.2017). Bu sonuçlara göre fiziksel ve ruhsal açıdan nispeten sağlıklı insanlara nazaran zor şartlar altında yaşayan gazilerin boşanma oranı negatif (olumlu) yönde seyretmektedir. Rütbeli gazilerin; İslam inancında ve buna paralel olarak Türk toplumunda gazilere gösterilen saygı ve sevgi nedeniyle aile birliğini kurabilmeleri ve bu birliği başarılı bir şekilde sürdürebilmeyi başardıkları düşünülmektedir.

Boşanma ya da aile birliğini kuramama, kendilerini eksik hisseden bireyler için buhran ve ruhsal bir çöküntü yaratabilmektedir. Nitekim Amerika Birleşik Devletlerinde 2005 yılında toplam 6.256 kişi (günde ortalama 17 kişi) intihar etmiştir. Gazi olmayan insanlar arasında görülen 100.000'de 8,9 olan intihar oranı, gaziler arasında 100.000'de 18,7 ile 20,8 arasında olduğu tespit edilmiştir. Gazilerde görülen bu intihar oranının gazi olmayan insanlara göre iki kat daha fazla olduğu ortaya konmuştur (Herald Sun News, 07.08.2008; Aktaran; Seyyar ve Köleoğlu, 2011: 108-109). Türkiye'deki insanlar arasındaki güçlü aile bağları ve inanç, gazi olanların yalnız kalmamalarını sağlamakta ve en nihayetinde bu bağlar onları hayata tutundurmaktadır. Gazilerin medeni durum istatistikleri bu görüşü destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçlarına göre araştırma katılımcıları olan gazilerin %53,8'ini Jandarma Genel Komutanlığı, % 43,8'ini ise Kara Kuvvetleri Komutanlığı personeli oluşturmaktadır. Özellikle XX. yüzyılın son çeyreğiyle birlikte artan terör olaylarının önlenmesinde Kara Kuvvetleri Komutanlığı ve Jandarma Genel Komutanlığı birliklerinin görev alması, bu komutanlıklarda gazilerin fazla olmasına neden olmuştur. Ayrıca bu iki komutanlığın personel sayısının diğer kuvvet komutanlıklarına oranla daha fazla olması da bu sonucun bir diğer nedeni olarak açıklanabilir.

Araştırmaya katılan rütbeli gazilerin, %41,8'ini astsubay, %32,7'sini uzman erbaş, %16,8'ini uzman jandarma ve %8,7'sini subay personel oluşturmaktadır. Tablo 6'da statü bazında TSK mensupları arasından subay ile uzman jandarmaların sayıları karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak gazi sayısının subaylarda uzman jandarmalara göre daha fazla olması beklenirken, uzman jandarma gazi sayısının subay gazi sayısından yaklaşık iki katı fazla olduğu görülmektedir. Uzman jandarmalar, sadece, Kara Kuvvetleri Komutanlığı ile beraber terörle mücadele eden birliklerin başında gelen Jandarma Genel Komutanlığında istihdam edilen bir statüdür. Subaylar ise tüm komutanlıklarda mevcuttur. Özellikle Hava ve Deniz Kuvvet Komutanlıklarında subay mevcudu fazladır. Bu durumun, yani uzman jandarmaların sadece terörle mücadele eden birliklerde (Jandarma Genel Komutanlığında) istihdam edilmesinin personel sayısına oranla subaylardan daha fazla gazi olmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bunların dışında, terörle mücadele eden birliklerde birlik bazında (takım, bölük, tabur vb.) subay sayısı diğer statülere oranla kadro gereği daha azdır. Mevcut oranına nazaran uzman jandarmaların subaylara oranla daha fazla gazi olmasının bir diğer sebebinin de bu faktör olduğu değerlendirilmektedir.

Çalışma süresi istatistiklerinde, araştırma katılımcıları gazilerin %28,9'unun 5-10 yıl arası, %26,4'ünün ise 0-5 yıl arası hizmet süresi olduğu görülmektedir. Terörle mücadelede görev süresi uzun olan personele nazaran, daha çok genç yani çalışma süresi az olan personelin bu görevlere katıldığı bilinmektedir. Genç personelin, hem birlikler için oluşturulan kadro gereği, hemde daha güçlü, cesur, atik ve tehlikeli görevlerde gönüllü olarak yer almasının (özel kuvvetler, komando vb.) gazi sayısının görev süresi daha az olanlarda fazla olmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırma katılımcılarının gaziliğine sebep olan olayların %36,5'inin 2011-2016 yılları arasında ve %28,4'ünün 2003-2010 yılları arasında meydana geldiği görülmektedir. Bireylerin algıları -bir araştırmaya dayandırmaksızın- terör olaylarının ve buna bağlı olarak gazi sayısının 1990'lı yıllardan 2000'li yılların başına kadar fazla olduğudur. Ancak araştırmadan elde edilen istatistikî verilerde dikkat çeken nokta, 2011 yılından sonra rütbeli gazi sayısının fazla olmasıdır. Genelkurmay Başkanlığı 2007 yılında profesyonel birliklerin kurulacağını ve 2009'un sonundan itibaren komando birliklerinde erbaş ve erlerin görev almayacağını açıklamış, bu süreçten sonra da kademe kademe harekât birliklerine sadece rütbeli personel

görevlendirilmiştir. Terörle mücadelede etkin olarak profesyonel askerlerle mücadele 2010'lu yıllardan sonrasına tekabül ettiği ve örneklem alanında rütbeli gazilerden oluştuğu düşünüldüğünde bu istatistikî sonuçların anlamlı olduğu değerlendirilmektedir. 1990'lı yıllarda daha çok erbaş er seviyesinde rütbesiz askerlerle terörle mücadele ağırlıklı olduğundan, rütbesiz askerlerde gazi oranının söz konusu yıllarda daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Cantenar ve Tümlü (2016) tarafından yapılan bir araştırmada; 1993-2012 yılları arasında terör örgütünün gerçekleştirdiği 1.724 eylemin sırasıyla; %21,75'ini pusu, %20,47'sini mayın ve EYP, %11,48'ini taciz, %9,57'sini köy baskını, %8,58'ini karakol/üs bölgesine saldırı, %8,12'sini yol kesme, %8'ini adam kaçırma, %6,96'sını sabotaj, %3,59'unu bombalı saldırı, %1,45'ini canlı bomba oluşturmaktadır. Aynı araştırmada zayıat oranları sırasıyla; karakol ve üs bölgesi saldırılarında %31,5, pusuda %35,6, mayın/EYP'de %26 olarak tespit edilmiştir (Cantenar ve Tümlü, 2016: 16).

Askerliği meslek olarak seçen rütbeli personel, ilk rütbe takma töreni esnasında yemin etmektedir. Bu yemin metni şu şekildedir:

“Barışta ve savaşta, karada, denizde ve havada, her zaman ve her yerde, milletime ve cumhuriyetime doğruluk ve muhabbetle hizmet, kanunlara ve nizamla ve amirlerime itaat edeceğime ve askerliğin namusunu, Türk sancağının şanını canımdan aziz bilip icabında vatan, cumhuriyet ve vazife uğrunda seve seve hayatımı feda eyleyeceğime namusum üzerine and içerim” (Kara Harp Okulu websitesi, Erişim Tarihi 27.12.2017). Yemin metnini okuyarak bir nevi örgütü ile psikolojik sözleşme imzalayan rütbeli personel görevine başlar. Görevi esnasında Tablo 15'de belirtilen olaylar ile karşılaşabilir.

Araştırma bulgularına göre katılımcıların %39,9'u patlayıcı maddeye, %32,7'si ise silahlı çatışmaya bağlı olarak malul olmuştur. Rütbeli personel için söz konusu olaylar sonrası kalan hasarlar benzer olsa da (ampüte, fonksiyon kaybı, göz kaybı vb.), olayın cinsine göre sağlanan haklar farklıdır. Bu haklara EK 3 ve EK 4'te değinilmiştir. Aynı amaç için yemin ederek yola çıkan personele, yaşadıkları olaylar sonucunda benzer kalıcı hasarlara maruz kalmalarına rağmen farklı kanun kapsamında sınıflandırılarak çeşitli mağduriyetler yaşatılmaktadır. Aynı bölgede, benzer yaralanmalarda (ateşli silah, el bombası / EYP vb.), benzer maluliyetlere bile

olayın şekline bakarak farklı kanun tanımlamaları yapılmakta, personel farklı hakları almakta, bu durum gaziler arasında huzursuzluğa yol açmaktadır. Nitekim araştırma sonuçları bu görüşü destekler niteliktedir. Araştırmaya katılan gazilerin çoğunluğunu temsil eden 3713 sayılı Kanun (%71,2) ile 5434-45 / 5510-47 Sayılı Kanun (%20,7) kapsamındaki gazilerin, TSK tarafından sağlanan destek ile ilgili algıları karşılaştırıldığında, daha fazla hak tanınan 3713 sayılı Kanun kapsamında olan gazilerin destek algılarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun 52'nci maddesinde 6 derece olarak belirtilen vazife malullüklerinin neveleri, 1053 Sayılı Vazife Malullüklerinin Nevileri İle Dereceleri Hakkında Nizamname de detaylı olarak deklere edilmiştir. Söz konusu 1053 Sayılı Nizamnameye göre SGK Sağlık Kurulu tarafından 6'ncı dereceden engel durumunun ağırlığına göre 1'inci dereceye kadar gaziler sınıflandırılmaktadır. Buna göre araştırmaya katılan rütbeli gazilerin; %53,8'i derece bakımından en az engeli olan 6'ncı derecede, %3,4 ise derece bakımından en ağır engel olan 1'inci derecede olduğu görülmektedir. Yaşam şartları diğer maluliyet derecelerine nazaran daha zor olan 1 ve 2'nci derece malul rütbeli gazilerin algılarının daha düşük olması beklenirken, genel olarak örgütsel ve sosyal destek ile yaşam tatmini seviyelerinin diğer maluliyet derecelerine göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. Feda ettikleri uzuvları ölçüsünde daha fazla duygusal yoğunluk yaşayan ve çoğunlukla başkasının yardımına ihtiyaç duyarak yaşamını sürdüren 1 ve 2'nci maluliyet derecesine sahip rütbeli gazilere, gerek sosyal çevrelerinin gerekse TSK'nın sağladığı desteğin daha fazla olduğu düşünülmekte, bu nedenle de destek algılarının yüksek olabileceği değerlendirilmektedir. TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezi'nde görüşme yapılan 1 ve 2'nci derece maluliyet derecesine sahip rütbeli gazilerin, burada ilgili uzmanlar tarafından görüşme döneminde uygulanan tıbbi ve ruhsal tedavileri nedeniyle yaşam tatmin seviyelerinin diğerlerine göre yüksek olduğu düşünülmektedir.

6.2. Değişkenlerin Analizine Yönelik Sonuç ve Yorumlar

Rütbeli gazilerin yaşam tatmin algılarının ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir. Gazilerin gerek günlük hayatta gerekse de çalışma hayatında, fiziksel rahatsızlıkları nedeniyle yaşadıkları zorlukların bu sonuca neden olduğu düşünülmektedir. Yaşam tatmini algısı seviyesinin statü bazında en yüksek subay

gazilerde, en düşük de uzman erbaş gazilerde olduğu görülmüştür. Yaşam tatminini etkileyen birçok faktör bulunmakla beraber; statü (Dockery; 2004: 2) ve gelirin (Diener ve diğerleri, 2002: 350) yaşam tatmini üzerinde belirgin etkileri olduğu bilinmektedir. Subayların uzman erbaşlara göre daha yüksek bir statüde ve buna bağlı olarak gelirlerinin de fazla olmasının bu sonuca neden olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada, yaşam tatminine etki eden faktörler araştırılmıştır. Yaşam tatminine birçok değişken etki etmekle beraber, araştırmada; örgütsel destek ve sosyal destek algılarının etki düzeyi analiz edilmiştir. Ayrıca sosyal destek algısı, aile ve özel insan desteği ile çalışma arkadaşları desteği olmak üzere iki alt boyutta ele alınmıştır. Rütbeli gazilere sağlanan aile ve özel insan desteğinin gazilerin yaşam tatminlerine etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Aileden ve özel olarak değerlendirilen diğer bireyler tarafından sağlanan desteğin doğal bir destek olarak beklendiği, kendisine böyle bir destek sağlandığı durumda gazinin bunu hayatın olağan akışına uygun olarak karşıladığı ve yaşam tatmini algısının bu nedenle etkilenmediği düşünülmektedir. Sosyal desteğin diğer bir alt boyutu olan çalışma arkadaşları desteğinin rütbeli gazilerin yaşam tatminlerini olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Çalışma hayatında fiziksel engellerine rağmen var olmaya çalışan rütbeli gaziler, çalışma arkadaşlarının desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu desteğin sağlandığı oranda da yaşam tatminlerinin olumlu yönde etkilendiği değerlendirilmektedir.

Örgütsel destek, rütbeli gazilere TSK tarafından sağlanan destek olarak ele alınmıştır. Söz konusu destek, rütbeli gazilerin yaşam tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir. Aynı zamanda rütbeli gazilerin yaşam tatminlerini en fazla etkileyen değişkenin, TSK tarafından sağlanan örgütsel destek olduğu tespit edilmiştir. TSK, rütbeli gazilere EK 4'te belirtilen destekleri sağlamaktadır. Örgütsel destek algısı seviyesinin statü bazında en yüksek subay gazilerde, en düşük de uzman jandarma gazilerde olduğu görülmüştür. Yaşam tatmin seviyeleri ortalamanın altında olan tüm statüdeki rütbeli gazilerin, söz konusu tatminlerini daha da yükseltmek için mevcut yapılan örgütsel desteğin sürdürülmesi ve bunların yanında yeni iyileştirmelerin de yapılması gerektiği düşünülmektedir. Rütbeli gaziler yapmış oldukları fedakârlıklar karşılığında TSK'nın kendilerine sağladığı desteğe, sosyal desteğe göre daha fazla önem vermektedir. İnsanlar, uğruna feda ettiklerine attettikleri değer ölçüsüne göre duygusal yoğunluk yaşarlar. Vatan uğrunda uzvunu feda eden rütbeli gaziler, gazi

oldukları kurumun kendilerini yalnız bırakmamasına, vefa borcunu ödemesine ve kendilerini onore etmesine ihtiyaç duymaktadır. TSK'da bu beklentileri yerine getirdiği ölçüde, gazilerinin yaşam tatminlerini arttırarak toplumsal bir fayda sağlayabilmektedir.

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre, örgütsel destek ve sosyal destek ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç; Akın'ın (2008) hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında örgütsel ve sosyal desteğin yaşam tatmini ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koyduğu ve Polatcı'nın (2015) algılanan örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iş tatmininin tam aracılık rolü, algılanan sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde ise evlilik tatmini değişkeninin tam aracılık rolü üstlendiğini tespit ettiği çalışmalardan elde edilen bulgularla örtüşmektedir. Aynı şekilde, Kartal ve diğerlerinin (2015) yaşam tatmini ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü zayıf doğrusal bir ilişki tespit ettiği araştırmasındaki bulgular ile araştırma sonuçlarının da kısmen örtüştüğü görülmektedir.

Rütbeli gaziler özelinde örgütsel destek ve sosyal desteğin yaşam tatmini ile ilişkisinin incelendiği bu araştırma ile önemli bulgular elde edilmiş olmasına rağmen, araştırmanın sınırlılıkları da mevcuttur. Öncelikle bu araştırma 208 gazinin görüşleri ile sınırlıdır. Örneklem kapsamında en ağır maluliyet durumunda olan gazilerin oranı oldukça düşük seviyededir, araştırma örneklemini çoğunlukla en hafif maluliyet derecesine sahip gazilerden oluşmaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan gazilerin çoğunluğu Ankara ilinde ikamet etmektedir. Gelecekte yapılacak benzer çalışmaların Türkiye genelindeki gazileri kapsayacak şekilde genişletilmesi, araştırma sonuçlarının karşılaştırılabilmesi için önemlidir. Diğer taraftan, araştırma kapsamında hedeflenen örneklem sayısına ulaşabilmek amacıyla %10 güven aralığında örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Bununla birlikte, sosyal destek algısının ölçülmesi için faydalanan ölçeğin orijinali üç boyuttan oluşmasına rağmen, soru formunda katılımcıların ifadeleri kimlere göre değerlendireceği belirtilmediği için araştırmada aile ve özel insan desteği tek boyut olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle, bundan sonra yapılacak araştırmalarda bu boyutların katılımcılara detaylı olarak açıklanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışma sonuçları kapsamında yapılan öneriler ile mevcut desteklerin yeniden gözden geçirilebileceği ve ayrıca gelecekte planlanan / planlanacak olan desteklerden en fazla fayda sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

6.3. Öneriler

Rütbeli gaziler, malul olmalarına sebep olan olaylara göre; 3713, 2330, 5434-45 / 5510-47 ve Harp Malulü olarak sınıflandırılmaktadır. Aynı amaç ve ülkü uğrunda hareket ederken çeşitli olaylar neticesinde malul kalan kişilere aynı hakların verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Askerlik yemini eden rütbeli personel aynı amaca hizmet eder. Terörle mücadelenin yaşandığı bölgelerde eğitim ve tatbikat gibi hazırlık maksadıyla görev icra ederken ateşli silah, el bombası ve mayın patlaması yaralanmalarına bağlı olarak malul kalan 5434-45 / 5510-47 sayılı kanun kapsamında olan gazilerin, bu konuda en fazla mağduriyet yaşayan grupta olduğu söylenebilir. TSK mensubu rütbeli gazilere tek bir kanun çatısı altında aynı hakların tanınması ya da bu konuda en fazla mağduriyet yaşayan 5434-45 / 5510-47 kapsamında olanların 2330 sayılı kanun kapsamına alınması bu sorunun çözümüne katkıda bulunabilecektir. Türk Silahlı Kuvvetlerinin de bu konuda kamu kurumları ile görüşmelerinde daha belirleyici bir misyonu üstlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Gazi olan bireyler, haklarının ne olduğu ile ilgili bilgileri, sosyal medya üzerinden, tanıdıkları kişiler vasıtasıyla ve dernekler / vakıflar aracılığıyla bireysel çabaları sonucu öğrenmektedir. Konuyla ilgili TSK broşür, mesaj gibi bilgilendirici materyaller kullanmasına rağmen, gaziler içinde bulundukları ruh haliyle (gazi olduklarının akabinde) bunları anlamakta zorluk çekmektedir. Bu konuda TSK tarafından eğitilen uzman kişiler vasıtasıyla birebir haklar ile ilgili bilgiler verilmeli, bu hakların doğru kullanımı ile ilgili danışmanlık faaliyeti yürütülmelidir. Bu kapsamda, ilgili personele gazi olur olmaz kendisine sunulan haklar ile ilgili profesyonel danışmanlık hizmeti sunulmalıdır.

Rütbeli gaziler, er gazilerden farklı olarak dernek ve vakıflara ilgi göstermemekte ve faaliyetlerine çoğu zaman iştirak etmemektedirler. Bunun yanında rütbeli gazilerin çoğunluğu TSK'nın organize ettiği faaliyetlere yüksek bir katılım göstermektedir. Bu faaliyetlere devam edilmesi ve farklı kanun tanımlamalarıyla sınıflandırılan gazilere eşit yaklaşılması gerekmektedir. Her ne kadar ilgili mevzuat kapsamında SGK tarafından gaziler sınıflandırılrsa da, TSK'nın bu konuda gazilerine daha bütüncül bir bakış açısıyla yaklaşması ve kurum inisiyatifinde verilen hakların eşit olması gerektiği düşünülmektedir.

Gazilere sağlanan örgütsel desteğin yanı sıra toplumda sosyal desteğin artırılmasına yönelik olarak farklı kurumlar tarafından gaziler ile ilgili farkındalık geliştirilebilir. Rütbeli gaziler saygı ve onore edilmeyi beklemektedirler. Konuyla ilgili Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve TSK'nın farkındalık oluşturmaya yönelik çalışmalar yapması ve Milli Eğitim Bakanlığı ile koodine ederek ilgili müfredata davranış şekilleri konusunda eğitici materyaller eklenmesinin faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Rütbeli gaziler, özel sektörde ya da memur olarak görev yaptıkları yerlerde, özellikle general seviyesinde kendilerine yapılacak ziyaretlerle onore edilmelidirler. Özel sektör ve kamu ziyaretleri ile rütbeli gazilerin aidiyet duyguları pekiştirilerek, gazilik kültürünü tam olarak anlayamayan çalışma arkadaşlarına ve amirlerine etkili bir izlenim bırakılabilecektir.

TSK tarafından özel günlerde gazilere yapılan ziyaretleri gerçekleştiren personele ve kurum özelindeki çalışanlara, gazilere karşı tavır ve davranışlarının nasıl olması gerektiği ile ilgili eğitim seminerleri organize edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Neticede; askerliği bir meslek olarak seçen ve bu uğurda görev yaparken çeşitli olaylar neticesinde malul kalan rütbeli gazilere TSK tarafından yapılacak her türlü destek ile onlar ve aileleri mutlu edilerek toplumsal bir fayda sağlanabilecektir.

KAYNAKÇA

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-269.

Adams, G. A., King, L. A. and King, D. W. (1996). "Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 81 (4) 411-420.

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Akbaba, A. (2011). Eğitim Müfettişleri İçin Örgüt ve Yönetim Algısı Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Mesleki Bazı Değişkenler Açısından Karşılaştırılması. *Pegem Eğitim ve Araştırma Öğretim Dergisi*, 1 (3), 68-79.

Akduman-Yetim, S. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Moral Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İzmir İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Akın, M. (2008). Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/ Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri. *Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 141-170.

Allen, D. G., Shore, L.M. and Rodger W. G. (2003). The Role of Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process, *Journal of Management*, 29 (1), 99-118.

Allen, D. G. and Rodger, W. G. (1999). "Jop Performance and Turnover: A Review and Integrative Multi-Route Mode", *Human Resource Management Review*, 9 (4), 525-548.

Allen, M. W., Armstrong, D.J., Reid, M.F. and Reimenschneider, C.K. (2008). "Factors Impacting the Perceived Organizational Support of IT Employees", *Information and Management*, 45 (8), 556-563.

Altun, M. (2016). Kıbrıs Olayları (1960-1974) ve Gaziantep Kıbrıs Gazileri. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Gaziantep.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi.

Alvarez, J. and Hunt, M. (2005). Risk and Resilience in Canine Search and Rescue Handlers After 9/11, *Journal of Traumatic Stress*, 18 (5), 497-505.

Ariens G., Bongers P., Hoogendoorn W. E., Houtman, I. L. D., Van Der Wal, G. and Van Mechelen, W. (2001) "High Quantitative Job Demands and Low Coworker Support as Risk Factors for Neck Pain: Results of a Prospective Cohort Study" 26, 1896-1901.

Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P. and Lynch, P. (1998). Perceived Organizational Support and Police Performance: The Moderating Influence of Socioemotional Needs. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 288-297.

Asad, N. and Khan, S. (2003). Relationship Between Job-Stress and Burnout: Organizational Support And Creativity As Predictor Variables. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 18 (3/4), 139-149.

Aselage, J. and Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support And Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal Of Organizational Behavior*, 2003, *Journal of Organizational Behavior*, 24 (5), 491-509.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.

Atsız, H. N. (1997). *Makaleler I*. İstanbul: İrfan Yayıncılık.

Aube, C., Rousseau, V. and Etselle, M. M. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment The Moderating Effect Of Locus Of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22, (5), 479-495.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.

Ayhan, B. (2012). Samsun'daki Kıbrıs Gazilerinin Gözüyle 1974 Kıbrıs Barış Harekatı Üzerine Bir Sözlü Tarih Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

Baday, G. (2009). 1974 Kıbrıs Barış Harekatı ve Kars – Ardahan Kıbrıs Şehitleri ve Gazileri. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Bölümü, Kars.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Baran, M. (1997). "Liderlikte Dikey İkili Bağlantı Modeli". *21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu*, 2, 497-506.

Baş, T. (2013). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). "Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği". *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 17 (198), 72-81.

Baş, T., Keskin, N., Mert, İ. S. (2010). Lider-Üye Etkileşimi Modeli ve Ölçme Aracının Türkçe'de Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013-1039.

Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Bates, D. S. and Toro, P. (1999). Developing measures to assess social support among homeless and poor people. *Journal of Community Psychology*, 27(2), 137-156.

Bergman, M. E. (2006). The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review And Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 645-663.

Beugre, C. D. (2002). "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104.

Bhanthumnavin, D., (2001). "Supervisory Social Support and the Multi-Level Performance in Thai Health Centers", University of Minnesota, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Minnesota. ABD.

Bishop, J. W., Dow K. Scott and Susan M. Burroughs (2000). Support, Commitment, and Employee Outcomes in A Team Environment, *Journal of Management*, 26 (6), 113-1132.

Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.

Bolat, O. İ., Bolat T. ve Seymen O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.

Byrne, Zinta S. and Hochwarter, Wayne A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationships Across Level of Organizational Cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (1), 54-72.

Cantenar, Ö.F. ve Tümlü, F. (2016). PKK Terör Örgütü Eylemlerinin Güvenlik Güçleri Zayırları Açısından Analizi. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 26 (1), 1-22.

Caplan G. (1974). Support Systems and Community Mental Health: Lectures on Conceptual Development. Behavioral Publications, New York.

Ceylan, A. ve Şenyüz, P. B. (2003). Örgütsel Destek Algısı ve Dahil Olma – Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi – Sigorta Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 44, 57-62.

Coşkun, S. (2013). *Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri, Ankara.

Cohen, S. and Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support and The Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310-357.

Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. and Toht, P. (1997). The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18 (2), 159-180.

Cropanzano, R., Rupp, D.E. and Byrne, Z.S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 160-169.

Cropanzano, R., and Mitchell, M.S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 874-900.

Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosom. Med.* 38, 300-314.

Currie, P. and Dollery, B. (2005). An Empirical Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment in the NSW Police Service. *UNE Working Paper Series in Economics*, Working Paper 2005-11, School of Economic Studies, University of New England, 1-35.

Currie, P. and Dollery, B. (2006). Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in The NSW Police. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 29 (4), 741-756.

Cutrona, C. E; ve ark. (1994). Parental Social Support and Academic Achievement: an Attachment theory Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (2), 369-378.

Cüceloğlu, D. (2008). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Yayınevi.

Çeçen, A. R. (2008). Öğrencilerin Cinsiyetlerine ve Anababa Tutum Algılarına Göre Yalnızlık ve Sosyal Destek Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 415-431.

Çeçen, A. (2009). *Hukuk'ta Norm ve Adalet*, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler>.

Daft, R. L. (2000). *Management*. (5th Edition), The Dryden Press, U.S.A.

Dansereau, F., Yammarino, F. J. and Markham, S. E. (1995). "Leadership: The Multiple-Level Approaches". *Leadership Quarterly*, 6, 251-263.

Deconinck, J. and Johnson, J. (2009). The Effects Of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, And Organizational Justice On Turnover Among Salespeople, *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXIX, 4, 333-350.

Diener, E., Emmors, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

Diener, E., Ulrich Schimmack and Shigehiro Oishi. (2002). "Life-Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources" *Journal of Personality*, 70 (3), 345–384.

Dikmen, A. A. (1995). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Divitçioğlu, S. (2000). *Osmanlı Beyliğinin Kuruluşu*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Dockery, A.M. (2004). "Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence From Two Australian Surveys", <http://www.melbourneinstitute.com/hilda/Biblio/cp/conf-hd05.pdf> (23.05.2004).

Donovan, N. and Halpern, D. (2002). Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government.

Duran, S. ve Ünsal, G. (2014). Çankırı İlindeki Şehit Aileleri ve Malul Gazilerin Psikolojik Dayanıklılık ve Depresif Durumlarının Belirlenmesi, *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 158-163.

Duru, E. (2008a). Yalnızlığı Yordamada Sosyal Destek ve Sosyal Bağlılığın Rolü, *Türk Psikoloji Dergisi*, 23 (61), 15-24.

Duru, E. (2008b). Sosyal Bağlılık ve Sosyal Desteğin Yalnızlık Üzerine Doğrudan ve Dolaylı Rollerinin Üniversiteye Uyum Süreci Çerçevesinde İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 29, 13-24.

Eisenberger, R. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 565-573.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 42-51.

Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L. and Jones, J. R. (2004). "Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives" (Edt. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, and S. Taylor, & L. Tetrick), *Oxford University Press*, 206-225.

Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis- LaMastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75 (1), 51-59.

Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.

Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J. and Sucharski, I. (2004). *The Employment Relationship*. Ed.: Jacqueline A.-M. Coyle-Shapiro, Lynn M. Shore, M. Susan Taylor and Lois E. Tetrick, Oxford University Press.

Eisenberger, R., Rhoades, L. and Cameron, J. (1999). "Does Pay for Performance Increase or Decrease Percived Self-Determination and Intrinsic Motivation?", *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (5), 1026-1040.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinker, B., Lynch, P. and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 42-51.

Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3), 500-507.

Eker, D., Arkar, H. ve Yıldız, H. (2001). "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12 (1), 17-25.

Emerson, Richard M. (1962), "Power-Dependence Relations", *American Sociological Review*, 27 (2), 31-41.

Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Erdem, N., Karabulutlu, E., Okanlı, A. ve Tan, M. (2004). "Hemodiyaliz Hastalarında Umutsuzluk Ve Yaşam Doyumu". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-14.

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Esin, E. (2006). *Türklerde Maddi Kültürün Oluşumu*. İstanbul: Kabalcı Yayınları.

Fan, X. and Chen, M. (2001). Parental Involvement and Students' Academic Achievement: A Meta Analysis Educational Psychology Review, 13 (1), 1-22.

Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Fındıklı, M. Afacan. (2014). Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi / İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25 (77), 136-157.

Foley, S., Hang-Yue, N. and Lui, S. (2005). "The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong". *Asia Pacific Journal of Management*, 22 (3), 237-256.

Fuller, B. J., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. and Relyea, C. (2006). "Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Affectment for University Faculty, Staff and Administration". *The Journal of Social Psychology*, 146 (3), 327-347.

Garcia, I., Jose A., Molina and Maria N., " Individual Satisfaction Within European Families: Determinants and Interrelations", http://www.iza.org/conference_files/SUMS2005/navarro_paniagua_m2095.pdf (03.02.2006).

Gardner, Jonathan and Oswald A. (2002). "How Does Education Affect Mental Well-Being and Job Satisfaction?" *A summary of a paper presented to a National Institute of Economic and Social Research Conference, at the University of Birmingham, on Thursday June 6.*

Gefen, D. and Ridings, C.M. (2002). Implementation Team Responsiveness and User Evaluation of Customer Relationship Management: a Quasi-Experimental Design Study of Social Exchange Theory. *Journal of Management Information Systems*, 19 (1), 47-69.

Gerstner, Charlotte R. and Day, David V. (1997). "Meta Analytic Review of Leader Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues". *Journal of Applied Psychology*, 82 (6), 827-844.

Georgellis, Y. and Lange, T. (2012). "Traditional Versus Secular Values and The JobLife Satisfaction Relationship Across Europe". *British Journal of Management*, 23; 437-454.

Gouldner, A. W. (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25 (2), 161-178.

Göker, M. (2015). *Denetimli Serbestlik Tedbiri Altındaki Suça Sürüklenen Çocuk ve Gençlerin Sosyal Destek Algısı Ankara Denetimli Serbestlik Genel Müdürlüğü Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Graen, G. B. and Cashman, J. F. (1975). "A Role-Making Model Of Leadership In Formal Organizations: A Developmental Approach", J. Hunt and L. Larson (Eds.) *Leadership: Knet Oh: Kent State University Press*, 143-165.

Graen, G., Cashman, J. F., Ginsburgh, S. and Schiemann, W. (1977). "Effects Of Linking-Pin Quality Upon The Quality Of Working Life Of Lower Participants: A Longitudinal Investigation Of The Managerial Understructure", *Administrative Science Quarterly*, 22, 491-504.

Graen, G. B. and Scandura, Terri A. (1987). "Toward a Psychology of Dyadic Organizing". *Research in Organizational Behavior*, 9, 175-208.

Graen, G. B. and Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective. *Leadership Quarterly*, 6 (2), 219-247.

Greenberg, J. (1987). "Reactions to Procedural Injustice in Payment Distributions, Do the Means Justify the Ends". *Journal of Applied Psychology*, 72 (1), 55-61.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2), 399-432.

Greenberg, J. (1996), *"The Quest for Justice on the Job: Essays and Experiments"*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 24.

Greenglass, E., Fiksenbaum, L. and Burke, R. J. (1996) "Components of Social Support, Buffering Effects and Burnout: Implications for Psychological Functioning". *Anxiety, Stress & Coping*, 9 (3), 185-197.

Greenglass, E. R., Burke, R. J. and Konarski, R. (1997) "The Impact of Social Support on the Development of Burnout in Teachers: Examination of a Model". *Work & Stress*, 11 (3), 267-278.

Grün, C., Hauser, W. and Rhein, T. (2010). "Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-Employment". *J Labor Res*, 31, 285-306.

Gül, A. L. (2010). *Lise Öğretmenlerinin Algılarına göre Örgütsel Destek*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Güloğlu, B. ve Kararımak, B. (2013). Güneydoğu Gazilerinde Travma Sonrası Stres Bozukluğu, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 237-244.

Gün, Z. (2002), "Çocuk ve Göç", Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (2), Sayı:1, 3:48-75, 60.

Haddad A. (1998) "Sources of Social Support Among School Counselors in Jordan and Its Relationship to Burnout". *International J. for the Advancement of Counseling*, 20 (2), 113-121.

Halis, M. ve Demirel, Y. (2016). Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlanma (Dışlanma) Üzerine Etkisi. *Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11, 318-335.

Harris, K. D. (1995). *Variables Related to Supervisory Confrontation and Referral of Employees to Employee Assistance Programs* (Dissertation of Doctor), Wayne State University.

Haslam, C. and Mallon, K. (2003). A Preliminary Investigation Of Posttraumatic Stress Symptoms Among Firefighters. *Work and Stress*, 17, 277-285.

Hatipoğlu, Z. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Seviyelerine Etkisi: Ankara Çankaya İlçesinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Heller, D. and Watson D. (2000). *The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination*. http://www.psychology.uwaterloo.ca/people/faculty/dheller/LifeSatisfaction_Finalpaper.pdf. (05.10.2001). <http://www.ebscohost.com> (Eylül 2004).

Heller D. (2003). "The Role of Person vs. Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination" Doktora Tezi, University of Iowa, Institute of Social Studies.

Hellman, C., Fuqua, D. R. and Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 631-642.

Homans, George C. (1958), "Social Behavior as Exchange". *American Journal of Sociology*, 63 (5), 597-606.

Hoşoğlu, H. (2005). *Malul Gazi Subay ve Astsubayların Kariyer Planları ve Çalışma Performansları*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

House, Robert J. and Aditya, Ram N., (1997), "The Social Scientific Study of Leadership; Qua Vadis?", *Journal of Management*, 23 (3), 409-473.

Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. and King, E. B. (2008). "Supporting a Diverse Workforce: What Type of Support is Most Meaningful for Lesbian and Gay Employees?". *Human Resource Management*, 47, 237-253.

Hutchison, S. (1997). "A Path Model of Perceived Organizational Support". *Journal of Social Behavior and Personality*, 12 (1), 159-174.

İşbaşı, J. Ö. (2001). "Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamalarının Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü". *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 51-73.

Johlke, M. C., Stamper, C. L., and Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to Boundary Spanner Perceived Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (2), 116-128.

Judge, T.A. and Watanabe S. (1993). "Another Look at The Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship". *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 939-948.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 1-13.

Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kartal, S. E., Yirci, R. ve Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde Örgütsel Destek Düzeyi İle Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.

Kavanagh, M. J., and Halpern, M. (1977). "The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship Between Life and Job Satisfaction". *Academy of Management Journal*, 20 (1), 66-73.

Kaya, Ö. (2006). *Askeri Öğrencilerin Yaşam Doyumları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kemer, G. ve Atik, G. (2005). Kırsal ve İl Merkezinde Yaşayan Lise Öğrencilerinin Umut Düzeylerinin Aileden Algılarına Sosyal Destek Düzeyine Göre Karşılaştırılması. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 161-168.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005 (4), 77-96.

Khorshid, L. ve Gürol Arslan, G. (2006). Hemşirelik ve Sosyal Desteğin Önemi. *Dirim Dergisi*, 2006; 81 (1), 182-188.

Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7 (1), 126-145.

King, N. J., Tonge, B. J., Heyne, D., Pritchard, M., Rollings, S., Young, D., Myerson, N. and Ollendick, T. H. (1998). Cognitive-Behavioural Treatment of School-Refusing Children: A Controlled Evaluation. *Journal Of The American Academy Of Child and Adolescent Psychiatry*, 37 (4), 395-403.

Koçak, K. (2012). Bozkır Kültüründe Alp Karakterinin Ortaya Çıkışında Türk Geleneklerinin Etkisi. Nevşehir Üniversitesi / Fen-Edebiyat Fakültesi, *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (2), 125-135.

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Konovsky, M. A. (2000). "Understanding Procedural Justice and Its Impact on Business Organizations", *Journal of Management*, 26 (3), 489-511.

Kossek, E., Pichler, S., Bodner, T. and Hammer, L. (2011). Workplace Social Support And Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General And Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support, *Personnel Psychology*, 64, 289-313.

Kovacs, A. (2007). *The Leisure Personality: Relationships Between Personality, Leisure Satisfaction and Life Satisfaction*, Phd. Thesis, Indiana University School of Health, Indiana, 29.

Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Köleoğlu, Y. (2009). *Gazilere Yönelik Amerika Birleşik Devletleri-Türkiye Karşılaştırmalı Sosyal Politika Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Köse, A. (2015). *İşe Angaje Olma İle Örgütsel Destek Algısı ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki (Kahramanmaraş İli Örneği)*. Doktora Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Gaziantep.

Köprülü, M. F. ve Bartold W. (1963). *İslam Medeniyeti Tarihi*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.

Kraimer, M.L., Wayne, S.J. and Jaworski, R.A. (2004). An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context Of Expatriate Assignment. *Journal Of Management*, 30 (2), 209-237.

Kumbasar, A. (2016). *İşitme Engelli ve Engelli Olmayan Çocuklara Sahip Ailelerde Sosyal Destek Algısı, Yılmazlık ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kurt, E. (2013). *Algılanan Sosyal Destek ve İş Performansı İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Etkisi: Turizm İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Küçük, N. E. (2011). *Kore Savaşı ve Gaziantep Kore Gazileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Ana Bilim Dalı, Gaziantep.

Ladd, G. W. (1990). Having Friends, Keeping Friends, Making Friends, and Being Liked by Peers in the Classroom: Predictors of Children's Early School Adjustment? *Child Development*, 61, 1081-1100.

Lambe, C. J., Wittmann, C. M. and Spekman, R. E. (2001). Social Exchange Theory and Research On Business-to-Business Relational Exchange. *Journal Of Business to Business Marketing*, 8(3), 1-36.

LaRocco, J. M., House, J. S., French, Jr. and John, R. P. (1980), "Social Support, Occupational Stress, and Health" *Journal of Health and Social Behavior*. 21 (3), 202- 218.

Laschinger, K. S., Purdy, N., Cho, J. and Almost, J. (2006). "Antecedents and Consequences of Nurse Managers' Perceptions of Organizational Support", *Nursing Economics*, 24 (1), 20-29.

Levinson, H. (1965). Reciprocity: The Relationship between Man and Organization. *Administrative Science Quarterly*. 9 (4), 370-390.

Levitt, M. J., Guacci-Franco, N. and Levitt, L. J. (1994). Social Support and Achievement in Childhood and Early Adolescence: A multicultural Study. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 15 (2), 207-222.

Liden, Robert C., Sparrowe, Raymond T. and Wayne, Sandy J. (1997). "Leader Member Exchange Theory: The Past and Potential for the Future". *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 47-119.

Liden, Robert and Graen, George (1980). "Generalizability of the Vertical Dyad Linkage Model of Leadership". *Academy of Management Journal*, 23(3), 451- 465.

Liu, W. (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes*. Doctoral Dissertation, University Of Maryland, U.S.A.

Lopez, E. J., Stewart, E. and Enedina G. V. (2002). Acculturation, Social Support and Academic Achievement of Mexican and Mexican American High School Students: An Exploratory Study. *Psychology in the Schools*, 39 (3), 245-257.

Makanjee, C., Hartzer, Y. F. and Uys, I. L. (2006). "The Effects of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers". *Radiography*, 12, 118-126.

Mallinckrodt, B. (1988). Students Retention, Social Support, and Dropout Intention: Comparison of Black and White Students. *Journal of Counseling Psychology*, 129 (1), 60-64.

Martin, R. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*, 89-93.

Maslyn, J. M. and Uhl-Bien, M. (2001). "Leader-Member Exchange and Its Dimensions: Effects of Self-Effort and Other's Effort on Relationship Quality" *Journal of Applied Psychology*, 86 (4), 697-708.

Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Cosequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-194.

Mearns, K.J. and Reader, T. (2008). Organizational Support and Safety Outcomes: An Un- Investigated Relationship? *Safety Science*, 46, 388-397.

Melin, R., Kertsin S. Fugl-Meyer and Axel R. Fugl-Meyer. (2003). "Life Satisfaction In 18- To 64-Year-Old Swedes: In Relation To Education, Employment Situation, Health And Physical Activity", *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35, 84-90.

Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizatons And Occupations: Extension And Test Of A Tree Component Conceptualization' *Journal and Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997). *Commitment in The Workplace. Theory, Research and Application*. London: Sage Publications.

Michael, Judd H., Evans, Demetrice D., Jansen, Karen J. and Haight, Joel M. (2005). "Management Commitment to Safety as Organizational Support: Relationship with Non-safety Outcomes in Wood Manufacturing Employees". *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.

Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.

Moideenkutty, U., Blau, G., Ravi Kumar and Ahamedali Nalakath, (2001). Perceived Organisational Support as A Mediator of The Relationship of Perceived Situational Factors to Affective Organisational Commitment, *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4), 615-634.

Moideenkutty, U., Blau, G., Kumar, R. and Nalakath, A. (2006). "Comparing Correlates of Organizational Citizenship Versus in-Role Behaviour of Sales Representatives in India". *International Journal of Commerce and Management*, 16 (1), 15-28.

Mowday, R. T., R. M Steers, and L. W. Porter (1979) "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224- 247.

Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York, Academic Press.

Naz, S., S. Gül ve A.U. Haq, (2011). "Relationship of Work-Family Conflict With Job Satisfaction and Life Satisfaction in High Tech Industrial Employees". *International Journal of Academic Research*, 3 (6), 476-480.

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J. and Tobin, S. S. (1961). The Measurement of Life Satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16: 134–143.

Neugarten, B. L. (1974). Age Groups in American Society and The Rise of the Young-Old. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 415, 187–198.

Ng, T. W. H. and Sorensen, K. L. (2008). "Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes". *Group Organization Management*, 33 (3), 243-268.

Nikandrou, I., Papalexandris, N. and Bourantas, D. (2000). "Gaining Employee Trust After Acquisition". *Employee Relations*, 22 (4), 334-355.

O'Driscoll, Michael P. and Donna M. Randall (1999). Perceived Organizational Support, Satisfaction with Rewards, and Employee Job Involvement and

Organizational Commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (2), 197-209.

Oğuz, E. ve Kalkan, M. (2014). Öğretmenlerin İş Yaşamında Algıladıkları Yalnızlık İle Sosyal Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İlköğretim Online*, 13 (3), 787-795.

Onaran, O. (1981). *Çalışma Yaşamında Gündülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Organ, Dennis W. and Green, Charles (1981). The Effects of Formalization on Professional Involvement: A Compensatory Process Approach. *Administrative Science Quarterly*, 26, 237-252.

Organ, D.W. and Lingl, A. (1995). Personality, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135 (3), 339-350.

Organ, D.W. and Ryan, K. (1995). A Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior. *Personel Psychology*, 48, 775-802.

Osseiran-Waines, N. and Almacian, S. (1994). Types of Social Support: Relation to Stress and Acedemic Achievement Among Prospective Teachers. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 26 (1), 1-20.

Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özbek, M. F. ve Kosa, G. (2009). “Duygusal Bağlılık, Örgütsel Destek, Üst Yönetim Desteği ve Personel Güçlendirmenin Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisi: Kırgızistan’da Banka İşgörenleri Üzerinde Bir Uygulama”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34, 189-212.

Özdemir, A. A. (2015). İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatminin Etkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015 (3), 47-62.

Özdevecioğlu, M. (2003a). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon, 695-710.

Özdevecioğlu, M. (2003b). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18 (2), 113-130.

Özer, M. ve Özsoy Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics*, Geriatri, 6 (2), 72-74.

Özkalp, E. (2002). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özkalp, E. (2004). *Davranış Bilimlerine Giriş*, Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Öztürk, M. ve Eryeşil, K. (2016). Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 123-141.

Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 194-210.

Pavot W., Diener E., Colvin C.R. and Sandvick E. (1991). "Furher Validation of The Satisfaction With Life Scale: Evidence For The Cross-Method Convergence Of Well-Being Measures". *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.

Pearson, R. A., 1990. A Note on Live Weight and İntake and Digestibility of Food by Draught Cattle After Supplementation of Rice Straw With the Fodder Tree Ficus Auriculata. *Anim. Prod.*, 51 (3), 635-638

Pehlivan, İ. (1992). Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 791-802.

Polatcı, S. (2015). Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (2), 25-44.

Porter, L., Bigley G. A. and Steers R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*, McGraw –Hill, USA.

Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A. and Birjulin, A. (1999). "Organizational Polities and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes Jop Performance, and Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 20 (2), 159-174.

Rathi, N. and Rastogi, R. (2008), "Job Satisfaction and Psychological Well-Being", *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 7 (4), 47-57.

Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of The Literature". *Journal of Applied Psychology*, 2 (4), 87, 698-714.

Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). Affective Commitment to The Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 825-836.

Rice, R. W., Near, J. and Hunt, R. (1980). "The Job Satisfaction- Life Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research". *Basic and Applied Social Psychology*, 1 (1), 37-64.

Robbins, S. and Judge, T. (2012). *Örgütsel Davranış*. (çev: İnci Erdem). İstanbul: Nobel.

Saris, W.E., Veenhoven, R., Scherpenzeel, A.C. and Bunting B. (1996). "A Comparative Study of Europe", *Erasmus University Press*, 11-48.

Schriesheim, Chester A., Castro Stephanie L., Zhou, Xiaohua T. and Yammarino, Francis J. (2001). "The Folly of Theorizing "A" But Testing "B" A Selective Level-of Analysis Review of Field and a Detailed Leader Member Exchange Illustration". *The Leadership Quarterly*, 12, 515-551.

Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (1990). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. McMillan Publishing: New York.

Selçuk, G. (2003). *Örgütsel Desteğin Çalışanların iş ile ilgili Tutumlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Seyyar, A. ve Köleoğlu, Y. (2011). *Sosyal Politikalar Açısından Gaziler ve Şehit Aileleri*. İstanbul: Lalezar Kitapevi.

Sezgin, O. B. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek İle İçgirişimci Davranışı İlişkisinde Örgütsel Güvenin Rolü*. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Shanock, L. R. and Eisenberger, R. (2006). When Supervisors Feel Supported: Relationships with Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91 (3), 698-695.

Shore, L. M. and Tetrick, L. E. (1991). "A Construct Validity of The Survey of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 76 (5), 637-643.

Shore, L. M. and Wayne S. J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 774-780.

Shore, L. M. and Shore, T. H. (1995). Perceived Organizational Support and Organizational Justice. R.S. Cropanzano and K.M. Kacmar (Eds.). *Organizational*

Politics, Justice, and Support: Managing Social Climate at Work, New York: Quorum Press, 149-164.

Shore, L. M. and Kevin B. (1998). Examining Degree of Balance and Level of Obligation in the Employment Relationship: A Social Exchange Approach. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 731-744.

Singh, K., Bickley, P. G., Trivette, P., Keith, T. Z., Keith, P. B., & Anderson, E. (1995). The Effects of Four Components of Parental Involvement on Eighth –Grade Student Achievement: Structural Analysis of NELS- 88 Data". *School Psychol. Rev.*, 24, 299-317.

Singh, A. and Singh, S. (2013). Perceived Organisational Support and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating Role Of Personality, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 39 (1), 117-125.

Sparrowe, R. T. and Liden, R. C. (1997). "Process And Structure In Leader-Member Exchange". *Academy Of Management Review*, 22, 522-552.

Stamper, C. L. and Johlke, M. C. (2003). "The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes". *Journal of Management*, 29 (4), 569-588.

Stinglhamber, F. and Vandenbergher, C. (2003). Organizations and Supervisors As Sources of Support and Targets of Commitment: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (3), 251-270.

Suazo, M. and Turnley, W. (2010). Perceived Organizational Support As A Mediator Of The Relations Between Individual Differences And Psychological Contract Breach, *Journal of Managerial Psychology*, 25 (6), 620-648.

Susskind, A. M., Kacmar, M. K. and Borchgrevink, C. P. (2007). "How Organizational Standards and Coworker Support Improved Restaurant Service" *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 48, 370-379.

Şavur, E. (2012). *İnsani Yardım Çalışanlarının Yardım Arama Davranışına İlişkin Bir İnceleme: Psikolojik Belirtiler, Psikolojik Sağlamlık ve Sosyal Destek Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Şenel, İ. (2001). *Yetiştirme Yurtlarında Kalan Öğrencilerin Grup Sorumlularından Aldıkları Desteğin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Şeten, C. (2012). *Meta-Analiz: Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Tatmini Ölçeğinin (Mslss) Güvenilirlik Genelleştirmesine İlişkin Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Tait, M., Baldwin, T. T. and Padgett, M. Y. (1989). "Job and Life Satisfaction: A Revaluation of The Strength of The Relationship and Gender Effects As A Function Of The Date of The Study". *Journal of Applied Psychology*, 74 (3), 502-507.

Tansky, J. W. and Cohen, D. J. (2001). The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Emprical Study. *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.

Taşdan, M. (2008). *Türkiye'deki Kamu ve Özel İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek İle İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Tekin, Ş. (1989). "14'üncü Yüzyılda Yazılmış Gazilik Tarikası, Gaziliğin Yolları Adlı Bir Eski Anadolu Türkçesi Metin ve Gaza/Cihad Kavramları Üzerinde Düşünceler-I". *Journal of Turkish Studies*, 13, 139-204.

Tekin, Ş. (1993). Türk Dünyasında Gaza ve Cihad Kavramları Üzerinde Düşünceler I: Başlangıçtan Osmanlıların Fetret Devrine Kadar. *Tarih ve Toplum*, 19 (109), 9-18.

Thibaut, John W. and Harold H. Kelley (1959), *The Social Psychology of Groups*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Thomas, T. T. and Ganster, D. C. (1995). Impact Of Family-Supportive Work Variables On Work-Family Conflict And Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.

Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010a). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183-206.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010b). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232.

Tümkaya, S., Aybek, B. ve Çelik, M., (2008). An Investigation Of Students' Life Satisfaction And Loneliness Level İn A Sample Of Turkish Students. *International Journal of Human Sciences* [Online]. 5(1). Available: <http://www.insanbilimleri.com>

Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi: Fıkıh – Gelenek. (1996). Ankara, 13, Ankara, 443.

Ulukış, K. S. (2016). Motivasyon Teorileri ve Lider Yöneticilik Unsurlarının Bireylerin Motivasyonuna Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (25), 247-262.

Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 91-99.

Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, N. (2001). "Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi". *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.

Ünüvar, A. (2003). *Çok Yönlü Algılanan Sosyal Desteğin 15–18 Yaş Arası Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisine ve Benlik Saygısına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Van der Doef, M., Maes, S. and Diekstra, R. (2000). "An Examination of the Job Demandcontrol-Support Model with Various Occupational Strain Indicators". *Anxiety, Stress & Coping*, 13(2), 165-185.

Vara Ş. (1999). *Yoğunbakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Vecchio, R. and Gobdel, B. (1984). "The Vertical Dyad Linkage Model of Leadership: Problems and Prospects". *Organizational Behavior and Human Performance*, 34, 5-20.

Veenhoven, R., Saris, W. E., Scherpenzeel A. C. and Bunting B., (Eds), (1996). *The Study Of Life Satisfaction, A Comparative Study Of Satisfaction With Life in Europe*. Eötvös University Press, Budapest, Hungary, 11-48.

Waseem, M. (2010). Relative Importance of Pay Level Satisfaction, Career Development Opportunities, and Supervisor Support in Perceived Organizational Support. *Journal of Yaşar University*, 3264-3277.

Watkins, A. (1995). "Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support", *Western Journal of Communication*, 59 (4), 326-347.

Wayne, S. J., Shore, L. M. and Liden, R. C. (1997). "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40 (1), 82-111.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, William H. and Tetrick, Lois E. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader- Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 590-598.

Welchans, T. D. (1996). *The Effects of Telecommuting and Communication Media on Perceived Value Congruence, Organizational Support and Job Satisfaction*. Dissertation of Doctoral, Ohio State University, Columbus.

Wells, J. A. (1982). "Objective Job Conditions, Social Support and Perceived Stress Among Blue Collar Workers". *Journal of Organizational Behavior*, 3 (1), 79-94.

Yamaguchi, (2001). Perceived Organizational Support For Satisfying Autonomy Needs of Japanese White-Collar Workers: A Comparison Between Japanese and US-Affiliated Companies, *Journal of Managerial Psychology*, 16 (5/6), 434-449.

Yıldırım, İ. (1997). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliliği ve Geçerliliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 81-87.

Yıldırım, İ. (1998). Akademik Başarı Düzeyleri Farklı Olan Lise Öğrencilerinin Sosyal Destek Düzeyleri. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi / PDR*, 2 (9), 33-38.

Yıldırım, İ. ve Ergene, T. (2003). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Akademik Başarılarının Yordayıcısı Olarak Sınav Kaygısı, Boyun Eğici Davranışlar ve Sosyal Destek. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 224-234.

Yıldırım, S., Öner, M. ve Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmin Düzeyleri: Demografik Düzeyler Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 165-182.

Yılmaz, E., Yılmaz, E. ve Karaca, F. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Destek ve Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Genel Tıp Dergisi*. 18 (2) 71-79.

Yılmaz, F. Y. (2004). *Malul Gazilerin Gazi ve Gazilik Kavramına Bakışı*. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Güvenlik Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.

Yılmaz, E. (2011). An Investigation of Teachers' Loneliness in the Workplace in Terms of Human Values They Possess. *African Journal of Business Management*, 5 (13), 5070-5075.

Yoon, J. and Shane R. Thye (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment, *Work and Occupations*, 29 (1), 97-124.

Yoon, J. and Lim, J. (1999). "Organizational Commitment in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees". *Human Relations*, 52 (7), 923-945.

Yoon, J. and Thye, S. (2000). Supervisor Support in Work Place: Legitimacy and Positive Affectivity. *The Journal of Social Psychology*, 140 (3), 295-316.

Yoon, M. H., Seo, J. H. and Yoon, T. S. (2004). "Effects of Contact Employee Supports on Critical Employee Responses and Customer Service Evaluation", *Journal of Services Marketing*, 18 (5), 395-412.

Yoshimura, K. E. (2003). *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences*. Degree of Masters of Science, North Carolina State University.

Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.

Yürür, S. ve Sarıkaya, M. (2011). Sosyal Çalışmacıların Sosyal Destek Algılarının Tükenmişliğe Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (4), 537-552.

Zagenczyk, T.J. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support* (Dissertation of Doctor of Philosophy), The Katz Graduate School of Business, University of Pittsburgh.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G. and Farley, G. K. (1998). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal Of Personality Assessment*, 52 (1), 30-41.

İnternet Portalları:

<http://sehityakinlari.aile.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/istiklal-savasi-kore-ve-kibris-gazileri-muharip-gaziler>, 04.05.2017.

<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, 25.12.2017.

http://www.kho.edu.tr/askeri/alay/askerlik_yemini.html, 27.12.2017.

<https://www.dunya.com/kose-yazisi/evlenme-bosanma-istatistikleri-bize-ne-soyluyor/352164>, 31.12.2017.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyisim, İsim : YALÇIN, Bayram
Uyruğu : T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri : 18.12.1986 Ankara
Tel : 0553 087 66 06
E-Posta : bayram_yalcin@yahoo.com

EĞİTİM

DERECE	KURUM	MEZUNİYET TARİHİ
Lisans	Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi	2011
Önlisans	K.K.Astsb.MYO	2005
Lise	K.K. Çok Prog. Astsb. Hızl. Okl.	2003

İŞ DENEYİMİ

YIL	YER	POZİSYON
2005-2008	K.K.K.İğİ (Polatlı)	Atış Kontrol Panel Op.
2008-2010	K.K.K.İğİ (Şırnak)	Harekat ve Ateş İdare Astsb.
2011-2013	K.K.K.İğİ (Ankara)	Personel Astsb.
2013-2016	K.K.K.İğİ (Ankara)	Özlük İşleri Astsb.
2016-2017	Özel Sektör (Ankara)	İnsan Kaynakları Müdürü
2017-Devam	Özel Sektör (Ankara)	İnsan Kaynakları Uzmanı

EKLER

EK 1 Anket Formu



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ

Değerli Gazim; bu anket formu, Yüksek Lisans tez çalışmamla ilgilidir. Anketi oluşturan soruları cevaplamak çok kıymetli olduğunu bildiğimiz 10-15 dakikanızı alacaktır; ancak bu çalışma sonucu elde edilecek bulguların, örgütsel ve sosyal destek algısının gaziler özelinde anlaşılması için önemli katkıların olacağını düşünmekteyiz. Ankette bazı demografik sorular ile destek ve yaşam tatmini ile ilgili algılarınızı ölçmeye yönelik sorular mevcuttur.

Anketten elde edilen veriler bilimsel amaçlar için kullanılacağından kimlik bilgilerinize gerek yoktur. Tüm soruları boş bırakmadan cevaplamanızı önemle rica eder, katkılarınızdan dolayı teşekkür eder,talep ettiğiniz takdirde çalışmanın sonuçlarının sizlerle paylaşılacağını bildirmek isteriz.

Bayram Yalçın

İşletme Bölümü – İnsan Kaynakları Programı Yüksek Lisans Öğrencisi

E-posta: bayram_yalcin@yahoo.com

1. TSK'daki statünüz?	☐ Subay	☐ Astsubay	☐ Uzm. Jandarma	☐ Uzm. Erbaş		
2.Bağlı olduğunuz Kuvvet K.İği?	☐ K.K.K.	☐ Hv.K.K.	☐ Dz.K.K.	☐ S.G.K.	☐ J.Gn.K.	
3.Eğitim durumunuz?	☐ İlköğretim	☐ Lise	☐ Y. Okul	☐ Lisans	☐ Y.Lisans	☐ Doktora
4.Doğum yılınız?	19_____					
5.Medeni durumunuz?	☐ Evli	☐ Bekar	☐ Boşanmış	☐ Dul		
6.Hangi kanuna tabisiniz?	☐ 5434/5510	☐ 2330	☐ 3713	☐ Harp Malulü		
7.TSK'da hangi yıllar arası hizmet ettiniz?	 yıl ile yıl arası					
8.TSK'daki konumunuz nedir?	☐ Emekli	☐ Göreve Devam Eden	☐ Göreve Devam Ettikten Sonra Emekli			
9.TSK'da göreve devam ediyor iseniz, yakın zamanda emekli olmayı düşünüyor musunuz?	☐ Evet (ise)	Neden.....				
	☐ Hayır					
10.Maluliyet dereceniz?	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
11.Olayın sizin üzerinizde bırakmış olduğu fiziksel hasar nedir?	(Bir gözün yokluğu, diz altı ayak kaybı, elin yokluğu, uzuv kaybı yok fonksiyon kaybı var vb.)					
12.Olay hangi yıl, nerede ve nasıl oldu?	☐ Silahlı Çatışma ☐ Mayın ☐ Asayiş, trafik ve kaçakçılık ☐ İdari Zayıf (Eğitim, Arazi ve Hava şartları, Kaza Kurşunu vb.) ☐ Diğer Yıl: Yeri:					
13.Şuanda TSK haricinde bir kurumda çalışıyor iseniz, ne iş yapıyorsunuz?						
14.Aylık geliriniz ne kadar?	☐ 1500 –2500 TL ☐ 2501 – 3500 TL ☐ 3501 – 5000 TL		☐ 5001 – 7500 TL ☐ 7501 – 10 000 TL ☐ 10 001 TL den fazla			

EK 1 Anket Formu Devamı

Aşağıdaki davranış/tutumlara ne derece katıldığınızı ya da katılmadığınızı (X) belirtiniz.

1. TSK kendi iyiliği için sağladığım katkılara değer verir.
2. Gösterdiğim ekstra çaba TSK tarafından takdir edilir.
3. İlettiğim şikâyetler TSK tarafından göz ardı edilir.
4. Türk Silahlı Kuvvetlerinde çıkarlarım gözetilir.
5. TSK'da işimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, bu fark edilmez.
6. TSK'da işteki genel tatminim dikkate alınır.
7. TSK, gazi olan mensuplarına çok az ilgi gösterir.
8. TSK'da, işteki başarılarımla gurur duyulur.
9. İhtiyaç duyduğumda çevremde özel birisi vardır.
10. Sevinçlerimi ve üzüntülerimi paylaşabileceğim özel birisi vardır.
11. Ailem gerçekten bana yardımcı olmaya çalışır.
12. İhtiyaç duyduğum duygusal yardımı ve desteği ailemden alırım.
13. Hayatımda beni gerçekten rahatlatan özel bir insana sahibim.
14. Sorunlarım hakkında ailemle konuşabilirim.
15. Hayatımda duygularıma önem veren özel birisi vardır.
16. Ailem kararlarımı vermeye yardımcı olmada isteklidir.
17. Çalışma arkadaşlarım bana yardımcı olmaya çalışır.
18. İşler yolunda gitmediğinde çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim.
19. Sevinçlerimi ve üzüntülerimi paylaşabileceğim çalışma arkadaşlarına sahibim.
20. Sorunlarım hakkında çalışma arkadaşlarımla konuşabilirim.

21. Mevcut yaşamınızın idealinizdekine ne kadar yakın olduğunu değerlendiriniz.
22. Yaşam koşullarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?
23. Mevcut yaşamınızdan ne kadar memnun olduğunuzu değerlendiriniz.
24. Şuana kadar yaşamdan istediğiniz önemli şeyleri elde etme durumunuzu değerlendiriniz.
25. Yaşamınızı yeni baştan yaşama imkânınız olsa değiştirmek ister miydiniz, derecelendiriniz.

Katkılarınız için teşekkür ederim.



ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜK



Sayı : 22374944- 302.8- 01049
Konu: Bayram YALÇIN

23/01/2017

İlgili Makama

Sosyal Bilimler Enstitümüz İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Programı öğrencisi 201586018 numaralı Bayram YALÇIN, “Algılanan Örgütsel Desteğin Yaşam Tatminine Etkisi: Türk Silahlı Kuvvetleri Mensubu Gaziler Üzerinde Bir Araştırma” konulu tez çalışması için kurumlarla yapacağı anket ve bilgi temini ile ilgili çalışmalar Enstitümüz bilgisi dahilinde yürütmektedir.

Bu belge ilgilinin talebi üzerine verilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU
Rektör

Çankaya Üniversitesi

Merkez Kampüsü: Yukarıyurtçu Mah. Mimar Sinan Cad. No:4 06790, Etimesgut/ANKARA

Tel: 0 312 233 10 00 / 1132 || Faks: 0 312 233 10 29

Balgat Kampüsü : Çukurambar Mah. Öğretmenler Cad. No: 14, 06530 Çankaya- ANKARA

EK 3 Malul Personele Sağlanan Haklar (Genel)

MALUL PERSONELE SAĞLANAN HAKLAR (GENEL)									
HAKLAR			Maluliyet Derecesi	Vazife Malulü 5434-45 5510-47	Harp Malulü 5434-64 5510-47	Vazife Malulü 2330 Sayılı Kanun	Vazife Malulü 3713 Sayılı Kanun	Muharip Gazi 1005 Sayılı Kanun	
1	Nakdi Tazminat		Bakıma Muhtaç	VERİLMEZ	VERİLMEZ	VERİLİR	VERİLİR	VERİLMEZ	
			1-6						
2	Emekli İkramesi* (Rütbeli Personel)		Maluliyet derecesine göre verilen ikramiye değişir	VERİLİR (Maluliyet derecesine göre belirlenir)				VERİLMEZ	
3	Aylık	Rütbeli Personel	1-6	[Maluliyet durumuna göre (1-6 Derece) belirlenir]				MALUL İSE HARP MALULÜ AYLIĞI ALMAKTADIR	
Erbaş/er (Lise)		1-6							
Bakıma Muhtaçlık Ödemesi		Bakıma Muhtaç							
4	Şeref Aylığı (1005 Sayılı Kanuna Göre)		-	VERİLMEZ				VERİLİR	
5	Kademe İlerlemesi-Derece Yükselmesi		1-6	VERİLİR				VERİLMEZ	
6	SGK Öğrenim Yardımı	SGK Ek Ödeme (Tüm Personel)	1-6	VERİLİR [Maluliyet durumuna göre (1-6 Derece) belirlenir]				VERİLMEZ	
		Okul Öncesi ve İlköğretim	1-6	VERİLİR [Maluliyet durumuna göre (1-6 Derece) belirlenir]				VERİLMEZ	
		Ortaöğretim							
7	Ücretsiz Seyahat	Yükseköğretim	1-6	VERİLİR [Maluliyet durumuna göre (1-6 Derece) belirlenir]				VERİLİR	
		Kendisi							
		Eşi							
8	Sağlık Hizmetlerinin de Katılım Payı Muafiyeti	Çocuk (Evlili olmayan ve 25 yaşını doldurmamış)	1-6	VERİLİR [Maluliyet durumuna göre (1-6 Derece) belirlenir]				VERİLİR	
		Anne-Baba							
		Kendisi							
		Eşi							
		Bakmakla Yükümlü Olunan Kişiler		VERİLMEZ	VERİLİR			VERİLMEZ	
		Ortez/Protez, iyileştirici araç / gereçlerde katılım payı muafiyeti ve kısıtlama getirilmemesi	1-6	Bakıma Muhtaç İse VERİLİR			VERİLİR	VERİLMEZ	
9	İş (İstihdam) Hakkı (Kendisi, Eşi, Çocukları, Kardeşlerinden biri)		1-6	VERİLİR				VERİLMEZ	
10	Kira Ödemesi (Rütbeli Personel-10 yıl)		1-6	VERİLMEZ			VERİLİR	VERİLMEZ	
11	Faizsiz Konut Kredisi		1-6	VERİLİR				VERİLMEZ	
12	Silah Bulundurma ve Taşıma Yetki Belgelerinin Vergi ve Harç Muafiyeti		1-6	6136 S.K. M.7 Kapsamında	VERİLİR			VERİLMEZ	
13	Mesken Vergisi Muafiyeti (200 m ² 'yi geçmeyen tek mesken)		1-6	VERİLMEZ	VERİLİR				
14	Gelir Vergisi İndirimi (%40 ve üzeri çalışma gücü kaybı)		1-6	VERİLİR					
15	Gümrük Vergisi Muafiyeti (B ve ayaklarda ortopedik özür/özel tertibatlı araçlar)		-	VERİLİR			VERİLİR (Sol bacak engelli bulunanlarda özel tertibat aranmaz)	VERİLİR	
16	Özel Tüketim Vergisi Muafiyeti %90 ve üzeri özür/özel tertibat		-	VERİLİR					
17	Motorlu Taşıt Vergisi Muafiyeti %90 ve üzeri özür/özel tertibat		-	VERİLİR					
18	Elektirik Enerjisi Ücret İndirimi (%40)		-	VERİLİR					
19	Su Ücret İndirimi (En az %50)		-	VERİLİR					
20	Askerlik Muafiyeti (Sadece Yd.Sb., Erbaş/Erler-Kardeşlerden biri)		-	1 KARDEŞE VERİLİR			VERİLİR (Kardeş ve çocukların tamamına)	VERİLİR (Harp Malulü ise 1 Kardeşe)	
21	Hususi Damgalı Pasaport Verilmesi (1,2,3'üncü Derece Devlet Memuru Olanlar)		-	VERİLİR					
22	Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri İle Özel Çocuk Kulüplerinden Yararlanma (Çocuklar)		-	VERİLMEZ			VERİLİR	VERİLMEZ	
23	İsteddiği Okula Kayıt (İlk ve Orta Öğretim/Çocuklar)		-	VERİLİR					
24	Özel Öğretim Kurumlarından Ücretsiz Yararlanma (Kendisi ve Çocukları)		-	VERİLİR			VERİLMEZ		
25	Liseler Arası Nakil (Çocuklar)		-	VERİLMEZ	VERİLİR			VERİLMEZ	
26	Parasız Yatılı Öğrencilik (Çocuklar)		-	VERİLİR			VERİLMEZ		
27	YURTKUR Yurt ve Kredi Önceliği (Çocuklar)		-	VERİLİR			VERİLMEZ		
28	YURTKUR Yurt Ücreti ve Depozito Alınmaması (Çocuklar)		-	VERİLİR			VERİLMEZ		
29	Yüksek Öğrenim Harç ve Ücret Muafiyeti (Kendisi, Eşi ve Çocukları)		-	VERİLİR					
30	Devlet Memuru Yakınların Atanma Taleplerinde Kısıtlayıcı Hükümlere Bakılmaması(Eş, Çocuk, Anne, Baba ve Kardeşler)		-	VERİLMEZ			VERİLİR	VERİLMEZ	
31	Öğretmen Eşlerin Zorunlu Çalışma Muafiyeti ve Yer Değiştirebilme		-	VERİLMEZ			VERİLİR	VERİLMEZ	
32	Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğüne Bayilik Ruhsatı Verilmesi (Kendisi)		-	VERİLİR (%40 ve üzeri çalışma gücü kaybında)			VERİLİR	VERİLİR (%40 ve üzeri çalışma gücü kaybında)	
33	Müsabaka Yerlerine Giriş (Kendisi)		-	VERİLMEZ	VERİLİR				
34	Gaziler Gününde İdari İzni (Kendisi, Eşi)		-	VERİLMEZ	VERİLİR				
35	Sosyal Tesislerden Yararlanma (Eş, Anne-Baba, Çocuklar)		-	VERİLİR					
36	Müze ve Ören Yerlerinden Ücretsiz Yararlanma (Kendisi, Eşi, Çocukları)		-	VERİLMEZ	VERİLİR			VERİLİR	
37	Devlet Tiyatrolarından Ücretsiz Yararlanma (Kendisi)		-	VERİLMEZ	VERİLİR				
* Emekli ikramiyesi ve aylıklar personelin rütbesi, eğitim durumu, hizmet yılı, sosyal güvenlik mevzuatındaki diğer düzenlemeler ve benzeri ölçütlere göre değişmektedir.									

* Emekli ikramiyesi ve aylıklar personelin rütbesi, eğitim durumu, hizmet yılı, sosyal güvenlik mevzuatındaki diğer düzenlemeler ve benzeri ölçütlere göre değişmektedir.

EK 4 Malul Personele Sağlanan Haklar (TSK Rütbeli)

MALUL PERSONELE SAĞLANAN HAKLAR (TSK RÜTBELİ)						
HAKLAR		Maluliyet Derecesi	Vazife Malulü 5434-45 5510-47	Harp Malulü 5434-64 5510-47	Vazife Malulü 2330 Sayılı Kanun	Vazife Malulü 3713 Sayılı Kanun
1	Göreve Devam Edebilme Hakkı	1-6	VERİLİR (TSK SYY 31. Madde 6'ncı Fıkrasına Göre TSK'da Görev Yapamaz sağlık kurulu raporundan sonra istek halinde GATA Profesörler Kurulu Kararı ve Kuvvet K. Kanaati ile)			
2	Sınıf Değişikliği Hakkı	1-6	VERİLİR (Muharip ve Muharebe Yardımcı Sınıflardan "Sınıf Değişikliği" kararı ile malul olanlar istekleri halinde yardımcı sınıflarda istihdam edilebilmektedir.)			
3	Yara İşareti Beratı	(Maluliyet derecesine bakılmaz)	VERİLİR (Olayın oluş şekline göre değerlendirilerek)			
4	Madalya	1-6	VERİLMEZ*			VERİLİR
5	Malul Gazi Şerit Rozeti (Maluliyetten sonra göreve devam eden rütbeli personele)	1-6	VERİLMEZ			VERİLİR
6	Malul Gazi Rozeti	1-6	VERİLMEZ	VERİLİR (Terör olaylarına)		VERİLİR
7	Görev Tahsisli Lojman Hakkı	1-6	VERİLİR (TSK SYY 31. Madde 6'ncı Fıkrasına Göre TSK'da Görev Yapamaz sağlık kurulu raporundan sonra istek halinde GATA Profesörler Kurulu Kararı ve Kuvvet K. Kanaati ile göreve devam ettikleri sürece)			
8	Emekli Olmayı Müteakip 10 Yıl Süre İle Lojmanlardan İstifade Hakkı	1-6	VERİLMEZ			VERİLİR
9	Nöbet Muafiyeti	1-6	VERİLİR (TSK SYY 31. Madde 6'ncı Fıkrasına Göre TSK'da Görev Yapamaz sağlık kurulu raporundan sonra istek halinde GATA Profesörler Kurulu Kararı ve Kuvvet Komutanı kanaati ile göreve devam edenlere Birlik K. Değerlendirmesi ile)			VERİLİR
10	Yılbaşı, dini bayramlar vb. özel günlerde ziyaret	1-6	VERİLİR (1, 2, 3 ve 4. derece malul olanlara)		VERİLİR	
11	Gaziler Günü ve Yılbaşında Yemek Faaliyeti	1-6	VERİLİR			
12	Sıralı Hizmet Gamizonlarından Muafiyet	1-6	VERİLMEZ			VERİLİR
13	Orduevi ve Askeri Gazino Konaklamalarında İndirim [Kendisi, Anne-Baba, Eş ve Çocuklar (%50)]	1-6	VERİLİR			
14	Orduevi ve Askeri Gazino Otoparklarından Ücretsiz Faydalanma (Kendisi, Anne-Baba, Eş ve Çocuklar)	1-6	VERİLİR			
15	Atama tercihlerinin dikkate alınması	1-6	VERİLİR (Kadro ihtiyaçları Göz Önünde Bulundurularak)			
16	OYAK Maluliyet Yardımı (Rütbeli Personel)	1-6	VERİLİR (Maluliyet Oranına Göre Tutar Değişir)			
17	Mehmetçik Vakfı Aylık	Rütbeli Personel	1-6	VERİLMEZ		
		Erbaş ve Er	1-4	VERİLMEZ		VERİLİR (Bakım + Öğrenim Yardımı)
18	Mehmetçik Vakfı Maluliyet Yardımı	1-6	VERİLİR (Mehmetçik Yaşam Sigortası Yaptırması Olma Şartı Aranır ve Maluliyet Oranına Göre Tutar Değişir)			
19	TSK Dayanışma Vakfı Maluliyet Yardımı (Rütbeli Personel)	1-4	VERİLİR (Olay vuku bulmadan önce katkı payının yatırılması durumunda)			
20	TSK Ali Çetinkaya İlk Kurşun Rehabilitasyon Merkezi	Rütbeli Personel	1-6	VERİLMEZ		VERİLİR
		VERİLMEZ		VERİLİR (Yol ve yemek bedelleri Mehmetçik Vakfı tarafından karşılanır, tesislerden ücretsiz faydalanır)		
21	TSK Rehabilitasyon ve Bakım Merkezinde Tedavi	-	VERİLİR			
22	Arazi tatbikatı, gece eğitimi, tören faaliyetlerine katılmama	1-6	VERİLİR (TSK SYY 31. Madde 6'ncı Fıkrasına Göre TSK'da Görev Yapamaz sağlık kurulu raporundan sonra istek halinde GATA Profesörler Kurulu Kararı ve Kuvvet K. Kanaati ile göreve devam edenlere)			
23	İkiz Görevlerden Muafiyet	1-6	VERİLİR			
24	FYDT (Fiziki Yeterlik Değerlendirme Testi) Muafiyeti	1-6	VERİLİR			
25	Ağaç Bayramı, KHO Açılış Töreni vb. Etkinliklere davet		VERİLİR			
26	YDGG (Yurt Dışı Geçici Görev) Hakkı	1-6	VERİLMEZ			VERİLİR
27	Askeri Okullara Giriş Sınavlarında %5 Ek Kontenjan Hakkı (Çocuklar)	1-6	VERİLMEZ		VERİLİR (Baraj puanının %90'ını aşma şartı aranır)	
28	Özel ve Yerel Eğitim Merkezlerinden Faydalanmak için Ek Puan [10 Puan (Rütbeli Personel)]	1-6	VERİLİR			
29	Yurt Dışı Tetkik Gezileri	1-6	VERİLMEZ			VERİLİR
30	TSK Eğitim Vakfı Öğrenci Yurdu Ek Puan [15 Puan (Rütbeli Personel Çocukları)]	1-6	VERİLİR			
31	Kimlik Kartı Verilmesi	Sb., Asb., Uzm.Jn., Uzm. Erbaş	1-6	VERİLİR		
		Yd.Sb.		VERİLMEZ		VERİLİR
		Erbaş ve Er		VERİLMEZ		

EK 5 Veri Paylaşımı Talep Formu

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
ANKARA

Enstitünüz İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 201586018 numaralı öğrencisiyim. "Algılanan Örgütsel Destek ve Sosyal Desteğin Yaşam Tatminine Etkisi: Türk Silahlı Kuvvetleri Mensubu Gaziler Üzerinde Bir Araştırma" başlıklı tez çalışmam da kullanmak üzere Ek'te belirtilen Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine ihtiyacım bulunmaktadır. T.C. SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Risk Yönetimi ve Proje Daire Başkanlığı'ndan ilgili verilerin talebi hususunda gereğini saygılarımla arz ederim.


Bayram YALÇIN

Eki :
EK-A (Veri Paylaşımı Talep Formu)

Bilgiler :
Bayram YALÇIN
Öğr. No.: 201586018
Danışman: Doç. Dr. İrge ŞENER

Adres :
Kardelen Mah. 2040. Sk. Batıpark Konutları
2C Blok 34 Numara Yenimahalle /ANKARA
Tel. No :0553 087 66 06

EK 6 Veri Paylaşımı Talep Formu Eki

VERİ PAYLAŞIMI TALEP FORMU	
A.TALEP SAHİBİNE İLİŞKİN BİLGİLER	
1.Talep Eden Kişi/Kurum/Kuruluş:	Bayram YALÇIN Çankaya Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi
2.Talep Eden Kişinin Mesleği/Görevi:	(E) Gazi Astsubay
3.Talep Eden Kişinin Görev Yeri/Adresi:	Çankaya Üniversitesi / ANKARA
B.TALEBE İLİŞKİN BİLGİLER	
4.Talep Tarihi: 03 Mayıs 2017	
5.Talebin Niteliği: İlk Talep: ☒ Yenilenen Talep: ☐	
6.Talebin Kapsamı: Araştırma: ☒ Planlama ☐ İstatistik: ☐	
7.Araştırma/Planlama/İstatistik Adı/Konusu: Yüksek Lisans Tezi: Algılanan Örgütsel Destek ve Sosyal Desteğin Yaşam Tatminine Etkisi: TSK Mensubu Gaziler Üzerinde Bir Araştırma	
8.Talep Edilen Veri: TSK'da görev yaparken (Subay, Astsubay, Uzman Jandarma, Uzman Erbaş, Erbaş/Er) malul olmaları nedeniyle 5434-45 / 5510-47, 2330, 3713 ve Harp Malulü (5434-65/5510-47) kapsamında "Vazife Malulü" aylığı bağlanan kişi sayısı, Muharip Gazi (1005 Sayılı Kanun) kapsamında aylık bağlanan kişi sayısı, Türkiye Cumhuriyetinde Malul olan toplam kişi sayısı ve dağılımı (Terörle Mücadele Kapsamında Malul olanlar, terör olayları kapsamında malul kalan siviller, 15 Temmuz Gaziler gibi).	
9.Talebe Esas Çalışmanın Amacı: Bu çalışmada, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yaparken malul kalan personele sağlanan örgütsel ve sosyal desteğin, onların yaşam kalitelerine etki derecesinin ölçülmesi hedeflenmektedir. Araştırma, Gaziler üzerinde hem nitel hem de nicel yöntemlerinin uygulanması ile yürütülmektedir. Vatan uğrunda vücutlarında telafisi imkansız hasarlar kalarak malul olan personele, sosyal devlet ilkesi gereği çeşitli yardımlar yapılmakta ve söz konusu malullere pozitif ayrımcılık ilgili kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Personelin görev yaparken malul hale gelmeleri onlar için TSK'yı özel kılmaktadır. Bu kapsamda TSK'da malul personeline yaşam boyunca ayrıcalıklar sağlamak, onların yaşamlarını mutlu bir şekilde devam ettirebilmeleri için hem göreve devam ettikleri sürece hem de emekli olduktan sonra takip etmektedir. TSK'nın malul personele sağladığı kolaylık ve ayrıcalıkların onların hayatlarını nasıl etkilediğinin bu araştırma ile ortaya konulacağı düşünülmektedir.	
10.Veritalebinin Gerekçesi: Araştırmada, TSK mensubu Gazilerden etik kurallar çerçevesinde onların rızası alınarak "Algılanan Örgütsel Destek", "Algılanan Sosyal Destek" ve "Yaşam Tatmini" ölçeklerinin kullanıldığı soru formları ile veriler elde edilecektir. Söz konusu formlarda herhangi bir kimlik bilgisi talep edilmemektedir. Çalışmanın evreninin içerisinde belli bir sayıda örneklem alanına ulaşılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda araştırmanın sağlıklı bir şekilde tamamlanabilmesi için evren bilgisinin istatistikî verilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu veriler elde edildiğinde örneklem alanının yeterliliği belirlenecek ve çalışma bu kapsamda belirlenen sayıya ulaşana kadar devam edecektir.	
11.Talebe Esas Çalışmanın Ülkemize ve Kuruma Katkısı: Türkiye Cumhuriyeti'nde vatan topraklarının müdafaası kapsamında görev yaparken vücutlarında kalıcı hasarlar kalan malullerin yaşam kalitelerinin artırılması için başta Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmak üzere, birçok kurum ve kuruluş yeni projeler üretmektedir. Bu üretilen projelerin bir kısmı hayata geçirilerek malul personelin sağlıklı bireylerin erişebildiği yaşam kalitesine çıkarılabilmesine çalışılmaktadır. Bu kapsamda bünyesinde görev yaparken malul olan personel için TSK ayrı bir anlam ifade etmektedir. TSK'da bu personeline aidiyet duygularını pekiştirmek ve yalnız olmadıkları duygusunu hissettirmek maksadıyla kurum özelinde çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmaların Gazilerin yaşam doyumlarını nasıl etkilediği ile ilgili literatürde bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çerçevede yapılan çalışmanın sonuçlarının analizinde, hem hayata geçirilen projelerin tekrar değerlendirilebilmesi, hem de önümüzdeki dönemlerde planlanacak projelerin daha verimli olabilmesi sağlanabilecektir. Gazilerin memnuniyetleri, talepleri, beklentileri gibi değişkenlerin ortaya konularak, ilgili kurumların yapacakları projelerle, Gazilerin yaşam kalitelerini arttırabileceği ve nihayetinde toplumsal bir fayda sağlanabileceği değerlendirilmektedir.	

EK 6 Veri Paylaşımı Talep Formu Eki

SGK'nın ilgili birimleri de Gaziler ile ilgili çalışmalar yürütmektedir. Araştırmadan elde edilecek bulguların analizi ile, mevcut yapılan çalışmaların yeniden değerlendirilebilmesinin yanında gelecekte planlanan çalışmalara da katkıda bulunarak çalışmalardan en fazla verim alınabileceği düşünülmektedir.

12. Talebe İlişkin Kanuni Dayanak/ Onay/ İzin/ Kabul:

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu.

NOT:

"7. Araştırma/Planlama/İstatistik Adı/Konusu" bölümünde; verilerin kullanılacağı çalışmanın (proje, tez vb.) adı/konusu belirtilecektir.

"8. Talep Edilen Veri" bölümünde; talep edilen verinin kapsadığı süre, niteliği, veriye ilişkin tanı kodları, SUT kodları vb. bilgiler yer alacaktır. Sürekli veri talebi söz konusu ise bu durum belirtilecektir. Kişisel veya ticari sır niteliğindeki verilerin talep edilmesi halinde talepler doğrudan reddedilir.

"9. Talebe Esas Çalışmanın Amacı" bölümünde; verilerin kullanılacağı çalışmanın hangi amaçla yapıldığı detaylı olarak belirtilecektir.

"10. Veri Talebinin Gerekçesi" bölümünde; çalışma konusu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmaların olup olmadığı, talep edilen verilerin başka bir kurum ya da kuruluştan teminine ilişkin herhangi bir işlem yürütülüp yürütülmediği, talep edilen verilerin çalışmanın amacı ile uyumu gibi, talep edilen verilere neden gerek duyulduğunu gösteren bilgiler detaylı olarak belirtilecektir.

"12. Talebe İlişkin Kanuni Dayanak/ Onay/ İzin/ Kabul" bölümünde; talep sahibi kamu idarelerinin, talep edilen verileri istemelerine ve kullanabilmelerine dayanak teşkil eden kanuni düzenlemeleri belirtmesi zorunludur. Diğer talep sahibi kişi veya kuruluşlar, meslek ve/veya görev gereği talebe esas çalışmanın gerçekleştirilmesine yetkili olduklarına dair mevzuat düzenlemesi ile tabi oldukları mevzuat gereği alınması gereken onay/izin/kabul ün alındığına ilişkin bilgi ve belgeleri belirtirlerdir.


Bayram YALÇIN