



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI**

**KAMU KURUM VE KURULUŞLARINA ATAMASI YAPILAN ŞEHİT YAKINLARI
VE GAZİLERİN MESLEKİ VE KURUMSAL AİDİYET DÜZEYİNİN
İNCELENMESİ**

DOKTORA TEZİ

ŞEMSEDDİN YALÇIN

DANIŞMAN: Prof. Dr. Harun CEYLAN

**YALOVA
HAZİRAN 2025**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET ANABİLİM DALI
SOSYAL HİZMET BİLİM DALI

KAMU KURUM VE KURULUŞLARINA ATAMASI YAPILAN ŞEHİT YAKINLARI VE
GAZİLERİN MESLEKİ VE KURUMSAL AİDİYET DÜZEYİNİN
İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

ŞEMSEDDİN YALÇIN
197303009

DANIŞMAN: Prof. Dr. Harun CEYLAN

YALOVA
HAZİRAN 2025

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım “KAMU KURUM VE KURULUŞLARINA ATAMASI YAPILAN ŞEHİT YAKINLARI VE GAZİLERİN MESLEKİ VE KURUMSAL AİDİYET DÜZEYİNİN İNCELENMESİ” başlıklı bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Şemseddin YALÇIN

ÖNSÖZ

Gerek mesleki gerekse akademik olarak ülkemizdeki kahraman Şehitlerimizin yakınları ve Gaziler, kişisel yaşamımda önemli bir yere sahiptir. Onların ülke için göstermiş oldukları fedakarlığın öneminin farkında olmak ve anılarını canlı tutacak bir pozisyon almak kendi adıma bir görev olarak görmekteyim. Bu nedenle akademik araştırmalarımın içerisinde ve başat noktada Şehitlerimize ve Gazilerimize yer vermek, yakınlarının iş ve sosyal yaşamına ışık tutmak bununla beraber mevcut sorunlarına dikkat çekmek gibi meseleler yatmaktadır.

Bu akademik çabanın her aşaması, kendi içerisinde belli zorluklar barındırmaktadır. Tez araştırmasının başlangıcından son evresine kadar araştırmacının motivasyonunu güçlü tutabilmesi adına şüphesiz ihtiyaç duyduğu kişiler vardır. Bunların başında ailem ve hocalarım gelmektedir. Dolayısıyla bu araştırmanın tüm aşamalarında bana destek olan aileme tüm hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Akademik araştırmalarda her araştırmacının arkasında önemli bir güç vardır. Bu güç, her koşulda yanımda olan, tezin inşa edilme sürecinde doğru yolu gösteren ve akademik donanımı ile sürekli pozitif etki yaratan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Harun CEYLAN olmuştur. Kendisine özellikle teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez araştırmasının son sürecinde bana yol gösteren ve desteklerini esirgemeyen jüri üyelerine teşekkür ederim. Ve çalışmanın katılımcı grubunu oluşturan saygıdeğer şehit yakınları ve gazilere sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran-2025

Şemseddin YALÇIN

İÇİNDEKİLER LİSTESİ

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER LİSTESİ	1
KISALTMALAR LİSTESİ.....	4
TABLolar LİSTESİ	5
ÖZET	9
ABSTRACT	10
1. GİRİŞ	11
1.1. Araştırma Problemi	11
1.2.Araştırmanın Konusu	11
1.3. Amaç	11
1.4.Araştırmanın Önemi ve Özgünlüğü	12
1.5.Varsayım	12
1.6.Araştırmanın Sınırlılıkları ve Zorlukları	13
1.7.Literatür Taraması	14
1.8.Araştırma Bölümleri.....	15
2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	17
2.1. Şehitlik ve Gazilik Kavramı	17
2.2. Tarihi Çerçveden Türk Toplumlarında Şehitlik ve Gazilik.....	19
2.2.1. İslam öncesi Türk toplumlarında şehitlik ve gazilik	19
2.2.2. İslam sonrası Türk toplumlarında şehitlik ve gazilik	20
2.2.3. Türkiye Cumhuriyeti döneminde şehitlik ve gazilik.....	21
2.3. Şehit ve Gazi Yakınlarının Kamuda İstihdamı	22
2.3.1. İlgili mevzuat.....	22
2.3.2. Atama ilkeleri	26
2.4. Kurumsal Aidiyet	29
2.4.1.Kurumsal aidiyetin tanımı	29
2.4.1.Kurumsal aidiyeti etkileyen faktörler.....	30
2.4.2.Kurumsal aidiyetin önemi	31
2.5. Mesleki Aidiyet	34
2.5.1.Mesleki aidiyetin tanımı.....	34
2.5.2.Mesleki aidiyeti etkileyen faktörler.....	35
2.5.3.Mesleki aidiyetin önemi	37
2.6. Hak Temelli Sosyal Hizmet Bağlamında Şehit ve Gazi Hakları.....	38

2.6.1. Biyolojik/Ortopedik haklar	38
2.6.2.Sosyal haklar	39
2.6.3.Psikolojik haklar.....	41
2.6.4.Manevi haklar.....	43
2.7.Şehit Gazi Yakınlarına Yönelik Sosyal Hizmet Uygulamaları	45
2.7.1.Hane ziyaretleri	45
2.7.2.Özel günlerini kutlama	46
2.7.3.İftar programları	47
2.8.Bazı OECD Ülkelerinde Şehitlik ve Gazilik Kavramları ile Şehit Yakınları ve Gazilere Yönelik Hizmetler.....	48
2.9. Kuramsal Yaklaşımlar	52
2.9.1. Genelci yaklaşım	52
2.9.2. Sistem kuramı.....	54
2.9.3.Ekolojik sistem kuramı.....	55
2.9.4.Güçlendirme yaklaşımı	57
2.9.5.Biyopsikososyal ve manevi yaklaşım	60
3. YÖNTEM.....	62
3.1. Nicel Araştırma Modeli.....	62
3.2. Nicel Araştırmaya Ait Evren ve Örneklem	63
3.3. Veri Toplama Araçları.....	64
3.3.1.Kişisel bilgi formu.....	64
3.3.2. Kurumsal aidiyet ölçeği	65
3.3.3. Mesleki aidiyet algısı ölçeği.....	65
3.4.Verilerin Analizi.....	65
3.5. Araştırmanın Etiği	66
4. BULGULAR	67
4.1. Kurumsal Aidiyet ve Mesleki Aidiyet Değerlerine Dair Betimsel Analizler ..67	
4.2. Kurumsal Aidiyet ve Mesleki Aidiyet Değişkenlerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmaları.....	69
4.3. Kurumsal Aidiyet ve Mesleki Aidiyet Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	98
5. TARTIŞMA	101
5.1. Kurumsal ve Mesleki Aidiyet Arasındaki İlişkiler.....	102
5.2. Kurumsal ve Mesleki Aidiyetin Demografik Değişkenler ile İlişkileri	108
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	117
6.1. Sonuç.....	117
6.2. Öneriler.....	121

KAYNAKLAR.....	126
EKLER	138
ÖZGEÇMİŞ	150
TEZDEN TÜRETİLEN YAYIN VE ESERLER.....	150



KISALTMALAR LİSTESİ

DMK	:Devlet Memurları Kanunu
GSMH	:Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	:İnternational Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
KHK	:Kanun Hükmünde Kararname
KİT	:Kamu İktisadi Teşebbüsü
KPDS	:Kamu Personeli Dil Sınavı
MERNİS	:Merkezî Nüfus İdaresi Sistemi
MPM	:Milli Prodüktivite Merkezi
OECD	:Organisationfor Economic Coperationand Development (Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü)
R.G.	:Resmi Gazete
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	:Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	:Türkiye Cumhuriyeti
TİKA	:Türk İş Birliği ve Kalkınma İdaresi Başkanlığı
TSSB	:Travma Sonrası Stres Bozukluğu
TÜBİTAK	:Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların sosyo demografik özelliklerine dair frekans tablosu	67
Tablo 2. Kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet değişkenlerine dair betimsel değerler ve normallik analizleri	69
Tablo 3. Cinsiyete göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız T-testi sonuçları	69
Tablo 4. Yaşa göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları	70
Tablo 5. Yaşa göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	70
Tablo 6. Medeni duruma göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	71
Tablo 7. Eğitim durumuna göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları	71
Tablo 8. Eğitim durumuna göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	72
Tablo 9. Ekonomik durumuna göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları	72
Tablo 10. Ekonomik durumuna göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: tek yönlü ANOVA sonuçları	73
Tablo 11. Konut mülkiyetine göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	73
Tablo 12. Ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları	74
Tablo 13. Ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: tek yönlü ANOVA sonuçları	74
Tablo 14. Atanılan pozisyona göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	75
Tablo 15. Cinsiyete göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	75
Tablo 16. Cinsiyete göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	76
Tablo 17. medeni duruma göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	76
Tablo 18. Eğitim durumuna göre MAÖ toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	77
Tablo 19. Eğitim durumuna göre MAÖ toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	77
Tablo 20. Aylık gelir durumuna göre MAÖ toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	77
Tablo 21. Aylık gelir durumuna göre MAÖ toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	78

Tablo 22. Hanehalkı birey sayısına göre MAÖ toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	78
Tablo 23. Hanehalkı birey sayısına göre MAÖ toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	79
Tablo 24. Atanılan pozisyona göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	79
Tablo 25. Konut mülkiyet durumuna göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	80
Tablo 26. Medeni duruma göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	80
Tablo 27. Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları.....	81
Tablo 28. Eğitim durumuna göre MAÖ meslek yönetim aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	81
Tablo 29. Ekonomik durumuna göre MAÖ meslek yönetim aidiyeti toplam puan ve standart sapmaları.....	82
Tablo 30. Ekonomik duruma göre MAÖ meslek yönetim aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	82
Tablo 31. Konut mülkiyetine göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	83
Tablo 32. Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki yönetim aidiyet toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	83
Tablo 33. Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	84
Tablo 34. Atanılan pozisyona göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puan karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları.....	84
Tablo 35. Cinsiyete göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	85
Tablo 36. Yaşa göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları.....	85
Tablo 37. Yaşa göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	86
Tablo 38. Yaşa göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanı arasındaki farka dair Tukey HSD analizi	86
Tablo 39. Medeni duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	87
Tablo 40. Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	87
Tablo 41. Eğitim duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: tek yönlü ANOVA sonuçları	88
Tablo 42. Ekonomik duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	88

Tablo 43. Ekonomik duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	89
Tablo 44. Ekonomik duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanın arasındaki farka dair Tukey HSD analizi	89
Tablo 45. Konut mülkiyetine göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	90
Tablo 46. Ailede Yaşayan kişi sayısına göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları.....	91
Tablo 47. Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	91
Tablo 48. Atanılan pozisyona göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	92
Tablo 49. Cinsiyete göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	92
Tablo 50. Yaşa göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	93
Tablo 51. Yaşa göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	93
Tablo 52. Yaşa göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanın arasındaki farka dair Tukey HSD analizi	94
Tablo 53. Medeni duruma göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	94
Tablo 54. Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları	95
Tablo 55. Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	95
Tablo 56. Ekonomik durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları.....	96
Tablo 57. Ekonomik durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	96
Tablo 58. Konut mülkiyetine göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları	97
Tablo 59. Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları.....	97
Tablo 60. Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları	98
Tablo 61. Atanılan pozisyona göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları atanılan pozisyon	98
Tablo 62. KAÖ-TS ve MAÖ alt ölçekleri ile MAÖ toplam puanı arasındaki ilişkiye dair pearson korelasyon.....	99

Tablo 63. KAÖ toplam puanına etkisi olan değişkenler: Basit doğrusal regresyon analizi.....	99
---	----



KAMU KURUM VE KURULUŞLARINA ATAMASI YAPILAN ŞEHİT YAKINLARI VE GAZİLERİN MESLEKİ VE KURUMSAL AİDİYET DÜZEYİNİN İNCELENMESİ

ÖZET

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen şehit yakınları ve gazilerin, kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerini ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma, nicel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 370 şehit yakını ve gaziler oluşturmaktadır. Ölçek aracı olarak tanımlayıcı form ile “Kurumsal Aidiyet Ölçeği” ve “Mesleki Aidiyet Algısı Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, cinsiyete ve medeni duruma göre mesleki ve kurumsal bağlılık puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farkın olmadığı fakat eğitim durumlarının aidiyet düzeyleri üzerinde dolaylı etki yarattığı, yaş faktörüne göre değerlendirildiğinde ise katılımcıların yaş gruplarına göre aidiyet düzeyleri değişebildiği dolayısıyla istatistiksel farkın olduğu görülmüştür. Bir diğer önemli bulgu ise katılımcıların şehit yakını veya gazi olarak kamu kurumuna atanmasında yani atanılan pozisyon aidiyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Kurumsal ve mesleki aidiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu, katılımcıların ise kurumsal bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu, mesleki aidiyet düzeylerinin ise orta seviyede olduğu saptanmıştır. Kurumsal aidiyet açısından bakıldığında şehit yakınları ve gazilerin çalıştıkları kuruma olan güven ve kendilerine sağlanan desteğin oldukça belirleyici bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre, örgüte ve mekâna duyulan aidiyetin kurumsal bağlılıkla ilişkili olduğu görülmüş, iş değişikliği, sosyal bağlar ve hobi gibi faktörlerin aidiyet üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Araştırma bulguları, konu bağlamında tartışılarak öneriler sıralanmıştır.

Anahtar kelimeler: Sosyal hizmet, şehitlik, gazilik, aidiyet, mesleki ve kurumsal bağlılık.

EXAMINATION OF THE PROFESSIONAL AND INSTITUTIONAL BELONGING LEVELS OF RELATIVES OF MARTYRS AND VETERANS APPOINTED TO PUBLIC INSTITUTIONS AND ORGANIZATIONS

ABSTRACT

This research, which aims to reveal the institutional and professional belonging levels of martyrs' relatives and veterans employed in public institutions and organisations, was carried out by quantitative method. The population of the research consists of 370 relatives of martyrs and veterans selected by simple random sampling method. The descriptive form and 'Institutional Belonging Scale' and 'Professional Belonging Perception Scale' were used as measurement tools.

When the findings obtained in the research are evaluated, it is seen that there is no statistically significant difference in professional and institutional commitment scores according to gender and marital status, but educational status has an indirect effect on the level of belonging, and when evaluated according to the age factor, it is seen that the level of belonging can change according to the age groups of the participants, so there is a statistical difference. Another important finding is that there is no significant difference between the participants' level of belonging to the public institution as a martyr's relative or veteran, that is, the position assigned.

It was determined that there was a significant relationship between institutional and professional belonging, and that the participants' institutional loyalty was at a high level and their professional belonging levels were at a medium level. In terms of institutional belonging, it was determined that the trust in the institution where the relatives of martyrs and veterans work and the support provided to them is a very determining factor.

According to the results of the research, it was seen that belonging to the organisation and the place was related to institutional loyalty, and factors such as job change, social ties and hobbies were found to be effective on belonging. Research findings are discussed in the context of the subject and recommendations are listed.

Key words: Social work, martyrdom, veteran, belonging, professional and institutional commitment

1. GİRİŞ

1.1. Araştırma Problemi

Bilimsel araştırma, toplumsal evrene ilişkin sorular üretmek ve bu sorular hakkında düşünsel çaba sarf ederek yeni bilgi üretmek amacıyla belirli aşamaları takip etmeyi gerektirmektedir (Neuman, 2006, s.10). Bu aşamalardan en önemli olanı ise araştırmanın yanıtlama ihtiyacı duyduğu problem ya da problemlerdir. Zira araştırma problemi hem bilimsel araştırmanın odak noktasını hem de amacını da gösterir. O halde araştırmamızın gayesine paralel olarak yanıtlamaya çalıştığımız temel soru şu şekilde formüle edilebilir:

Kamu kurumlarında istihdam edilen şehit yakınları ve gazilerin mesleki aidiyet düzeyleri ile kurumsal aidiyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın bu temel sorusu çerçevesinde ise belirlenen alt problemler şunlardır:

Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyetleri; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni, durum ve ekonomik gelir değişkenleri göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyetleri atanılan pozisyona göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet algısı ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Konusu

Bu araştırma kamu kurum veya kuruluşlarında görev yapmakta olan şehit yakını ve gazilerin aidiyet düzeylerini konu almaktadır. Bu bağlamda hem istihdam edildikleri kuruma yönelik aidiyetleri hem de sahip oldukları meslek ya da kurumlarda deneyimledikleri faaliyete yönelik aidiyet düzeyleri ve hangi değişkenler ile anlamlı bir ilişki kurduğunu saptayabilmek önemlidir. Nitekim şehit yakınları ve gazilerin özel statülü bireyler olduğu ve bu kapsamda istihdam edildikleri göz önüne alındığında onların kurumsal ve mesleki uyumunu irdelemek önem arz etmektedir.

1.3. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, kamuda istihdam edilen şehit yakınları ve gazilerin mesleki ve kurumsal aidiyetleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Araştırmanın alt amaçlarından biri, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet algısının hangi değişkenler tarafından şekillendiğini belirlerken bu doğrultuda bireylerin kurum içindeki

deneyimleri, yönetim politikalarına yönelik algıları, iş ortamındaki ilişkileri ve sosyal desteğin kurumsal aidiyet ile ilişkisi ortaya çıkarılarak bireylerin kuruma olan aidiyetlerini artırabilecek unsurların tespit edilmesine olanak sağlayabileceği amaçlanmaktadır.

Araştırmanın bir diğer alt amacı, şehit yakınları ve gazilerin iş performansı, iş tatmini ve çalışma yaşamındaki entegrasyon süreçlerini anlamaktır. Bu alt amaç, kamu kurumlarında istihdam edilen şehit yakınları ve gazilerin mesleki ve kurumsal aidiyet dinamiklerini, bu dinamiklerin iş performansı, motivasyon ve kuruma aidiyet gibi örgütsel çıktılarla ilişkisini inceleyerek, ilgili literatüre özgün ve ampirik dayanaklı bilgiler sunmak ve bu alandaki teorik çerçevelerin geliştirilmesine katkıda bulunmak.

1.4.Araştırmanın Önemi ve Özgünlüğü

Araştırma, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olan şehit yakını ve gazilerin kurumsal ve mesleki açıdan aidiyet düzeylerini konu almaktadır. Şehit yakınları ve gaziler, toplumsal hafızada fedakârlık ve onurun bir sembolü olarak yer almakta ancak bu bireylerin çalışma hayatındaki kurumsal ve mesleki aidiyetleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı, hangi değişkenlerin aidiyet duygusunu şekillendirdiği hususunun ele alınması önem arz etmektedir. Nitekim şehit yakınları ve gazileri içeren bilimsel çalışmalar (Nurdoğan, 2018; Işıktaş, 2023; Erzincanlı, 2020; Karabulut, 2017) literatürde belli oranda yer almasına rağmen onların çalışma hayatındaki vaziyetlerini irdeleyen ve buradaki aidiyetlerini ölçmeye çalışan araştırmalar sınırlı düzeyde kalmaktadır. Oysa bu bireylerin hem sahip oldukları meslekler hem de çalıştıkları kurumlar ile kurdukları aidiyet hissi ve deneyimlerin incelenmesi, akademik mecrada olduğu kadar uygulamaya dönük çalışmalar için de bilgiler sunabileceği öngörüsüyle önem taşımaktadır.

Literatür içerisinde; eğitimciler, yöneticiler, sağlık çalışanları, dernek üyeleri gibi grupların kurumsal ve mesleki aidiyet düzeyleri incelendiği görülürken (Açıkses Fırat, 2025; Karayağız, 2018; Gündoğan, 2010; Cılız, 2017) bu çalışmada, aidiyet düzeyine daha spesifik bir grup üzerinden bakılmaya çalışılmış ve bu bağlamda özgün bir zemine oturtulmaya gayret edilmiştir.

1.5.Varsayım

Bu çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının, araştırma sorularına uygun ve geçerli ölçümler sağladığı varsayılmıştır. Araştırma sürecinde kullanılan ölçekler ve anket formlarının, hedeflenen değişkenleri doğru bir şekilde ölçtüğü ve literatürde daha önce yapılmış geçerlik-güvenirlik çalışmalarından destek aldığı kabul edilmiştir. Ayrıca, bu araçların katılımcılar

üzerinde etkili bir şekilde uygulandığı ve araştırma sorularına net ve anlamlı yanıtlar sağladığı varsayılmıştır.

Katılımcıların, araştırma sürecine içten ve dürüst bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır. Bu varsayım, elde edilen verilerin güvenilirliğini ve bulguların gerçek yaşam deneyimlerini yansıtmaya derecesini artırmıştır. Katılımcıların yanıtlarının, algılarını ve deneyimlerini doğrudan yansıttığı ve herhangi bir yanlılık içermediği kabul edilmiştir. Ayrıca, araştırma sürecinde etik ilkeler doğrultusunda katılımcıların anonimlik ve gizlilik haklarının korunmasının, yanıtların samimiyetle verilmesini teşvik ettiği varsayılmıştır.

Araştırmanın örnekleminin, hedef kitleyi temsil edecek şekilde yeterli büyüklükte ve çeşitlilikte olduğu varsayılmıştır. Bu varsayım, elde edilen bulguların genelleştirilebilirliğini ve geçerliliğini artırmıştır. Araştırma örnekleminde yer alan şehit yakınları ve gazilerin demografik özelliklerinin, genel topluluk yapısını yansıtacak şekilde dengeli bir dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Bu durum, araştırmanın bulgularının hem akademik literatüre hem de uygulamalı politika önerilerine katkı sağlama potansiyelini artırmıştır.

1.6.Araştırmanın Sınırlılıkları ve Zorlukları

Araştırmanın belirli sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak Türkiye’deki tüm şehit yakınları ve gazilere ulaşmanın olanaklı olmadığı bu nedenle sadece araştırmaya dahil olan ve kamu kurumlarında aktif görev alan katılımcılarla sınırlandırılmıştır.

İkinci olarak, veri toplama sürecinin ilk safhasında araştırmanın coğrafi kapsamı belirli bölgelerle sınırlandırılmıştır. Araştırma, İstanbul’da yaşayan şehit yakınları ve gazileri kapsamış, dolayısıyla bu aşamada farklı il ve bölgelerdeki uygulama farklılıkları ve yerel dinamikler ele alınamamıştır. Araştırmanın ilk bölümündeki bu sınırlılık sonraki safhalarda bertaraf edilerek ülkenin diğer coğrafi kısımlarından da şehit yakınları ve gazilere ulaşarak örneklemin temsil gücü artırılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla elde edilen bulguların, yalnız İstanbul ile geçerli olmayıp diğer şehirler için de geçerlilik sağlayabildiği savunulabilir. Veri toplama sürecinin son aşamasında özellikle farklı coğrafi ve kültürel özelliklere sahip bölgelerdeki şehit yakınları ve gazilerin deneyimlerinin incelenmesi imkânı elde edilebilmiştir.

Bir diğer sınırlılık ise araştırmanın yalnızca kurumsal ve mesleki aidiyet değişkenlere göre incelenmesi olmuştur. Diğer taraftan araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının metodolojik sınırlılıkları olmuştur. Dolayısıyla nicel araştırma deseni tercih edilerek aidiyet düzeyi ölçülmeye çalışılmıştır.

1.7.Literatür Taraması

Şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarındaki istihdam süreçlerine ilişkin literatür, farklı disiplinlerde çeşitli açılardan ele alınmıştır. Bu bireylere yönelik sosyal politikalar, sosyal dışlanma ve yaşam kalitesi, sosyal haklar, yas ve benlik saygısı, dini tutumları gibi temalarla araştırmalar yapılmış (Erzincanlı, 2020; Nurdoğan, 2018; Ateş, 2022; Korkusuz,2019; Esen Ateş, 2018) ancak kurumsal aidiyet algısı üzerindeki etkileri genellikle göz ardı edilmiştir. Dolayısıyla bu araştırmada katılımcıların aidiyet düzeylerini incelenerek ve farklı bir perspektiften bakılarak alan yazına katkı sağlayama çalışılmıştır.

Kurumsal aidiyet kavramı, çalışanların duygusal ve normatif bağlanma düzeyleri ile iş yerindeki devamlılık kararlarını kapsamaktadır. Meyer ve Allen (1991), kurumsal aidiyetin duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç farklı boyutunu tanımlamış ve bu boyutların çalışanların performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Nitekim duygusal aidiyet, çalışanların işlerine anlam katmalarına ve daha yüksek iş tatmini yaşamalarına yol açarken, normatif aidiyet, sosyal sorumluluk duygusunun güçlenmesine katkıda bulunmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Bu bağlamda, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarında bu aidiyet boyutlarında nasıl bir deneyim yaşadıkları önemli bir araştırma konusu olarak öne çıkmaktadır.

Türkiye’de şehit yakınları ve gazilere yönelik sosyal hizmet uygulamaları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından koordine edilmiştir. Bu hizmetler arasında danışmanlık, rehberlik ve mesleki eğitim programları gibi destekler yer almaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b). Ancak, bu hizmetlerin kurumsal aidiyet üzerindeki etkisi, genellikle dolaylı bir şekilde ele alınmıştır. Çölgeçen ve Abay (2018), şehit yakınları ve gazilerin sosyal hizmetlerden yararlanma oranlarını ve bu hizmetlerin bireylerin yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini incelemiş, ancak kurumsal aidiyetle ilişkisine odaklanmamıştır. Bu eksiklik, ilgili literatürdeki önemli bir boşluğa işaret etmektedir.

Örgütsel aidiyet literatürü, iş ortamındaki sosyal dinamiklerin ve bireysel faktörlerin çalışanların aidiyet düzeylerini nasıl şekillendirdiğine dair kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Öztop (2014), kurumsal aidiyetin güçlü olduğu iş yerlerinde çalışanların daha yüksek iş performansı sergilediğini ve daha az stres yaşadığını ortaya koymuştur. Şehit yakınları ve gazilerin bu bağlamdaki deneyimlerini anlamak, özellikle kamu kurumlarındaki işleyişin iyileştirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Ayrıca, sistem kuramı çerçevesinde yapılan çalışmalar, bireylerin organizasyonel çevre ile olan ilişkilerinin, yalnızca bireysel değil aynı zamanda kurumsal düzeyde de değerlendirilmesi

gerektiğini vurgulamaktadır (Acar ve Acar, 2002). Bu bağlamda, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarındaki deneyimleri hem bireylerin kişisel algılarını hem de organizasyonel süreçleri anlamak için çok katmanlı bir yaklaşımı gerektirmektedir. Ekolojik sistem kuramı, bu bireylerin mikro, mezzo ve makro düzeydeki etkileşimlerini analiz etmek için önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır (McGinnis ve Ostrom, 2014).

Uluslararası literatürde ise benzer gruplar üzerindeki araştırmalar, sosyal destek mekanizmalarının ve yasal düzenlemelerin bireylerin iş tatmini üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Özellikle savaş gazileri ve onların aileleri üzerine yapılan araştırmalar, bu bireylerin toplumsal hayata entegrasyonunu kolaylaştırmak için çok yönlü politikaların gerekliliğini ortaya koymuştur. Türkiye bağlamında ise şehit yakınları ve gazilerin benzer süreçleri nasıl deneyimlediklerini inceleyen araştırmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, istihdamda olan şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet düzeylerini saptamak aynı zamanda bu istihdam sürecini nasıl deneyimlediklerini de bir ölçüde anlamamızı sağlayarak alan yazınına katkı sunabileceği öngörülmektedir.

1.8.Araştırma Bölümleri

Bu araştırma, genel bir bütünlük içerisinde düzenlenen ana bölümlerden oluşmaktadır. Her bölüm, araştırmanın amacını, kapsamını ve yöntemini açıklamak, bulguları analiz etmek ve sonuçları değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Araştırmanın yapısı, okuyucunun araştırmayı sistematik bir şekilde takip etmesine olanak sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.

Araştırmanın birinci kısmı yani giriş bölümünde; araştırmanın problemi, amacı, önem ve özgünlüğü, varsayım, sınırlılık, zorluklar ve literatür taraması ele alınmıştır. Bu kısım, araştırmanın temel çerçevesini çizerek araştırmanın gerekçesini ve literatürdeki yerini açıklamaktadır.

Araştırmanın ikinci bölümünde, literatür özeti sunulmuş ve mevcut literatürdeki çalışmalar incelenmiştir. Bu bölümde, şehit yakınları ve gazilerin istihdam süreçlerine yönelik sosyal hizmetler, hukuki düzenlemeler ve kurumsal aidiyet konuları detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu sayede, araştırmanın teorik arka planı oluşturulmuştur.

Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi detaylandırılmıştır. Araştırmada kullanılan yöntemsel yaklaşımlar, veri toplama araçları, örneklem seçimi ve analiz yöntemleri bu bölümde açıklanmıştır. Aynı zamanda, araştırmanın etik ilkelerine nasıl bağlı kalındığı ve veri toplama sürecinin nasıl yürütüldüğü de bu bölümde ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular sistematik bir şekilde sunulmuştur. Verilerin analizi, tablolar ve grafiklerle desteklenmiş, bulguların anlamlandırılmasına yönelik yorumlar yapılmıştır. Bu bölüm, araştırmanın en önemli kısmını oluşturarak, kurumsal aidiyet ve istihdam süreçleri arasındaki ilişkiye dair somut veriler sunmaktadır.

Son bölümde, araştırma sonuçları ve öneriler yer almaktadır. Bu bölümde, elde edilen bulguların genel bir değerlendirmesi yapılmış, araştırmanın hedeflediği sorulara verilen yanıtlar özetlenmiştir. Ayrıca hem akademik literatüre hem de uygulamaya yönelik öneriler sunulmuştur. Araştırmanın sınırlılıklarına ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik yönlendirmelere de bu bölümde yer verilmiştir. Bu yapı, araştırmanın hem teorik hem de pratik bağlamda kapsamlı bir şekilde ele alınmasını sağlamaktadır. Her bölüm, araştırmanın farklı bir boyutunu detaylandırarak, araştırmanın genel amacı ve kapsamı doğrultusunda bir bütünlük sunmaktadır.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Şehitlik ve Gazilik Kavramı

Şehit, Türk Dil Kurumu sözlüğünde: “*Kutsal bir ülkü veya inanç uğrunda ölen kimse*”, terimsel olarak ise “*Din yolunda canını veren kimse*” olarak tanımlanmaktadır. Yine aynı sözlükte şehit düşmek ve şehit olmak kavramları da bir inanç ya da ülkü uğrunda mücadele verirken hayatını kaybetmek olarak geçmektedir (TDK, 2019). Türkiye Diyanet Vakfına ait İslam Ansiklopedisinde ise şehit, “*kesin bir haberi veren, bildiğini söyleyen, hazır olan, bulunan, bir hadiseye şahit olan, şahitlik eden*” olarak geçmektedir (Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 2010).

Gazilik kavramı, karmaşık bir yapıya sahip olmasının yanında, tek tanımı da bulunmamaktadır. Bunun nedeni olarak da gaziliğin toplumun değişen yaşantısıyla biçimlenmesi gösterilebilir. Gazilik bu yapı içerisinde siyasi, askeri, dinsel, hukuki ve kültürel alanda kendisini göstermektedir.

Arapça bir kökene sahip olan gazi kelimesi; savaşan, gaza eden, düşmanla yapılan savaşa katılıp yurduna sağ dönen kişiye verilen bir unvandır. Sözlükte dini için savaşan mücahit anlamına sahip olan gazi (Karagöz ve ark. 2006, s. 443); hücum etmek, savaşmak, yağmalamak manalarına gelen gaza (gazve) kavramının ismi-faili olup, savaşta başarı kazanan hükümdar ve kumandanlara şeref unvanı olarak da kullanılmıştır.

Günümüzde gazilik genel olarak savaşa katılarak sağ dönenler veya terör olayları sonucu yaralanan kişileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Resmi olarak ise gazilik, muharip ve malul olmak üzere iki şekilde değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme ile gaziliğin sınırları kişilerin gaziliğinin tanınmasına yönelik olarak mevzuat çerçevesinde çizilmekte ve kanuni olarak yapılan tanımlama, esas olanı teşkil etmektedir. Söz konusu değerlendirme çerçevesinde gazilik; 1005 sayılı İstiklal Madalyası verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun ile Muharip Gazi (İstiklal, Kore ve Kıbrıs harbi gazileri) ve 2847 sayılı Türkiye Emekli Subaylar, Emekli Astsubaylar, Harp Malulü Gaziler, Şehit Dul ve Yetimleri ile Muharip Gaziler Dernekleri Hakkında Kanun ile de Malul Gazi (görevde, operasyonda ve terör sebebiyle gazi olanlar) olmak üzere temelde iki kategoride tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, Vazife ve Harp Malullükleri kavramları da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile tanımlanmaktadır (Mevzuat, 2019; Köleoğlu, Karataşoğlu ve Namal, 2013, ss. 110-149).

Muharip Gazi tanımlaması Malul Gazi tanımlamasına göre daha eskidir ve milli mücadeleye katılması sebebiyle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olup da İstiklal Madalyası verilmiş olanlar muharip gazi olarak kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra 1950-1953 yılları arasında Kore Savaşına katılmış olan ve 1974 yılında Kıbrıs Barış Harekâtında görev alan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına da muharip gazi unvanını taşıma hakkı getirilmiştir (Mevzuat, 2019). Yapılan tanımlamalar incelendiğinde, Emniyet Genel Müdürlüğü mensuplarının, kamu görevlilerinin, köy korucularının ve sivil vatandaşların tanımlaya alınmadığı ve kanunda geçen Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) mensubu olma ifadesinin, TSK dışından gazi olmayacağı anlamını taşıdığı görülmektedir. Ancak 15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrası çıkarılan kararnameler, malul gazinin sınırlarını genişletmiş ve sivil vatandaşların da malul sıfatı ile gazilere verilen haklardan yararlanmalarının yolunu açmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ayrıca *Vazife Malülü* kavramı da tanımlanmaktadır. Bu tanımlamanın sınırları tüm kamu kurumlarında çalışanları kapsayacak şekilde çizilmiştir vebir işte yer alanların veya çalışanların görev sırasında ya da görevleri gereği seyahatleri sırasında oluşan bir kaza yüzünden sakatlanan bireyler için kullanılmaktadır (Seyyar ve Köleoğlu, 2011, s. 75).

Malul terör gazileri, var olan engel durumlarının belirlenen sağlık kurumlarından aldıkları rapor ile kesinleşmesinin ardından sosyal güvenlik sisteminin sunduğu sosyal haklar ve yardımlardan yararlanmaya hak kazanmaları ile birlikte vazife malülü olarak değerlendirilmektedirler. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda vazife malulleri; sorumluluklarını yerine getirirken yahut sorumlulukları dışında yönetimleri tarafından tayin edildikleri herhangi bir kamu idaresine ait diğer işlerde çalışırken kurumlarının menfaatini gözetmek amacıyla bir iş üstlenirken ya da yönetimlerince temin edilen bir araçla işe gidiş ve dönüşlerinde veya iş yerinde vuku bulan bir olaydan etkilenenler olarak tanımlanabilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2013, s.371).

Malullüğün 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında gerçekleşmesi durumundailgili yasal düzenlemeler ışığında malul terör gazileri sunulan imkanlara ek olarak istisnai sosyal haklardan da yararlanmaktadır. Söz konusu kanunun yanı sıra 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Kanunu kapsamında da vazife malullerine çeşitli haklardan yararlanma hakkı tanınmaktadır. Sunulan söz konusu haklar belirlenen maluliyet derecesine göre farklılık arz etmektedir.

Gazilik kapsamına giren bir diğer kavram ise *Harp Malullüğü*'dür. Ancak harp malullüğü, vazife malullüğünün yasada kendisine farklı sonuçlar bağlanmış bir hali olması nedeniyle

bağımsız bir tür olarak nitelendirilmemekte ve kanun kapsamında vazife malullüğünü alanlar harp malulü olarak kabul edilmektedir (Korkusuz ve Uğur, 2013, s. 371). Aslında harp malullüğü vazife malullüğünün kanunda var olan bir düzenlenme şeklidir ve vazife malullüğünden farklı olarak barışta ya da olağanüstü hallerde de ortaya çıkabilmektedir (Saraç, 2002, s.112).

Subay, astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve er ile Türk Silahlı Kuvvetlerince görevlendirilen sigortalılardan;

- Savaşa hazırlık ya da savaş sırasındaki çatışmada etkilenenler, olağanüstü durumlar veya barış sırasında hava ve denizaltında görevde bulunarak etkilenenler ve yabancı ülkelere gönderilmesi durumunda gidiş veya dönüş sırasında;

vazife malulü olan kişiler harp malulü olarak kabul edilmektedir (Mevzuat, 2019). Harp malullüğü de icra edilen görev ve olayın şartlarına göre altı kısma ayrılmıştır (Kurnaz Şahin, 2012, s. 13).

2.2. Tarihi Çerçeveden Türk Toplumlarında Şehitlik ve Gazilik

Şehitlik ve gazilik kavramları tarihi açıdan incelendiğinde her iki kavramın da anlam yönünden bütün boyutları ile değişmediği, ancak toplumun yaşam ve inancına göre kavramın kendisinde değişiklik olduğu görülmektedir. Bu bakımdan söz konusu kavramların tarihsel süreçteki gelişimi “İslam Öncesi” ve “İslam Sonrası” olmak üzere temel olarak iki ayrı dönemde incelenmiştir. Ayrıca, şehitlik, gazilik, malullük kavramlarını daha net olarak görebilmek için "Türkiye Cumhuriyeti Dönemi" üçüncü dönem olarak ele alınacaktır.

2.2.1. İslam öncesi Türk toplumlarında şehitlik ve gazilik

İslamiyet öncesi Türk toplumlarında savaşlarda fedakârlık, yararlılık ve yiğitlik göstererekölen kişiler için *kutlu savaşçı* adı kullanılır veo şekilde anılırlardı. Dünyada kutlu savaşçı olarak anılan bu insanların öldükten sonra Tanrı tarafından övüleceklerine ve Tanrı'nın göklerde onları en iyi şekilde ağırlayacağına inanılırdı. Gökte bulunan tek Tanrı'ya ve ölümden sonra yaşama inanan İslamiyet öncesi Türk toplumlarında bu bakımdan savaşta ölmek inançları açısından da onur verici ve önemliydi.

İslam öncesi Türk toplumlarında devletin kuruluşu, süreğenliği ve yükselişi ordu ve askerlik anlayışına dayanmaktadır. Bu anlayış içerisinde vatani için canını feda edenlerin yanında, savaşa katılarak hizmet eden ve bu uğurda yaralananlara da büyük önem atfedilmektedir. İslamiyetin kabulünden önce Türk toplumlarında karşımıza en fazla çıkan kavram

alp kavramıdır. Kahraman, cesur ve yiğitlik gibi anlamlara gelen *alp* sözcüğü, gazi kavramına benzediği, hatta bu sözcüğün gazinin Türkçe karşılığı olduğu düşünülmektedir. Türk Dil Kurumunun sözlüğü incelendiğinde alpin “*Yiğit, kahraman, cesur, bahadır kimse; eski Türklerde kullanılan bir unvan*” olarak geçtiği görülmektedir (TDK, 2019). Göktürk ve Uygur alfabesiyle yazılmış metinlerde *alp* kavramının bir şahıs ismi olarak veya Türk Dil Kurumunun tanımladığı üzere unvan ve sıfat olarak ya da soylu bir gurubu tanımlamak için de kullanıldığı anlaşılmaktadır (Köprülü ve Bartold, 2004, ss. 320-341). Ayrıca eski Türklerin yapmış oldukları savaşlarda üstün başarı gösteren alpların Türk boyları içerisinde saygı duyulan, imtiyazlı bir grup haline geldikleri desöylenebilmektedir (Mengi, 1985, ss. 481-496).

2.2.2. İslam sonrası Türk toplumlarında şehitlik ve gazilik

Türklerin Müslümanlar ile ilk temaslarının, 7'nci yy.dan itibaren başlamış olduğu bilinmesine rağmen Emeviler ve Abbasiler döneminde de Türklerin İslam devletleri için farklı ve önemli sorumluluklar aldığı tarihte görülmektedir. Örneğin Türklerin, Abbasi döneminin başlamasına ve Emevilerin tarih sahnesinden silinmesine neden olan ihtilal hareketi içinde önemli roller aldığı yazılmaktadır. Özellikle Arapların Çinliler ile girdiği ve Türkler tarafından desteklendiği Talas Savaşı, Türk ve Müslüman ilişkilerinde dönüm noktasını oluşturmaktadır. Bu savaş ile birlikte Orta Asya'da İslamiyet'in yayılması ivme kazanmış, Türklerin de İslamiyeti kabul etme süreci başlamıştır. Bu dönem Uygurlardan ayrılan Oğuz Türklerinin, Müslümanların askerleri olarak hizmet ettiği dönem olarak bilinmektedir. Bu bakımdan da Oğuzlar İslam dünyasındaki ilk Müslüman Türkler olarak tarihteki yerlerini almaktadırlar (Apuhan, 2008, ss. 27-32). Bu dönemden itibaren Türkler Müslümanlığın sancağını taşıyan en önemli millet durumuna gelmiş ve Büyük Selçuklu ve Osmanlı gibi Müslüman imparatorlukları kurarak Müslümanlığın Kırım'dan Kuzey Afrika'ya, İran Körfezi'nden Viyana'ya kadar uzanmasına neden olmuşlardır.

İslamiyet'in kabulünden önce Türk milleti için en önemli savaşçılar olan Alpler, İslamın cihâd ve gazâ idealleri ile buluştuktan sonra, önce “*Alp-gâzi*”, yani Müslüman-Türk kahramanı mahiyetini almışlar; tasavvuf akımı ve tasavvuf tarikatlarının halk arasında yayılmaya başlamasından sonra ise “*Alp-erenler*” (Gâziyân-ı Rûm) yani “*savaşçı dervişler*” kimliğine bürünmüşlerdir (Barthold, 1963, s. 348). Bu kimliğin kazanılmasındaki en önemli sebebin, gaza anlayışı ile Allah yolunda şehit olmak için yola çıkan Müslüman Türklerin Anadolu insanını tekkelere kapatmaktan çok Anadolu'nun İslamlaştırılması için düşmanla cihad yapabilecek yerlere sevk edilmeleri olduğu söylenebilir. Osmanlı Devleti'nde de eski müslüman Türk devletlerinde olduğu gibi şehidin geride bıraktıklarına ve gazilere çok büyük önem verilmekteydi. Örneğin, 1902 yılında İstanbul'a gelerek sağlık kurumlarını gezen ve şehrin

hastaneleri hakkında bir kitap yazan Chicagolu doktor Nicholas Senn, Yıldız Sarayı'nın bahçesinde 1897 Yunan Harbi'nden kalma sakat veya hasta askerlerin tedavi edildiği barakaları gördüğünü nakletmektedir (Batirel, 1997, s. 39). Savaşın üzerinden 5 yıl geçmesine rağmen savaşta yaralananlara hizmet verilmesi bu özenin ne denli yüksek olduğunun göstergelerindendir.

2.2.3. Türkiye Cumhuriyeti döneminde şehitlik ve gazilik

Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılması ve Cumhuriyetinin ilanı ile yeni Türk Devleti'nin kurulması ile birlikte cihat, gaza, şehitlik ve gazilik gibi dini terminolojiye ait kavramlarda da bazı değişiklikler meydana gelmiştir. Söz konusu kavramların sahip olunan din ve geleneklere göre milli mücadele döneminde de etkili olarak milli mücadele ruhuna destek sağladığı da bilinmektedir. Bu kavramların son zamanlarda ise vatan savunması ya da vatanperverlik olarak algılandığının söylenmesi de yanlış olmayacaktır. (Döğüş, 2007, ss.25-50).

6 Şubat 1921 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından alınan karar ile Antep iline milli mücadele döneminde Fransızlara karşı göstermiş oldukları kahramanlığın karşılığı olarak gazi ünvanı verilmiş ve Antep şehri Gaziantep olarak resmiyet kazanmıştır. Aynı şekilde Sakarya Meydan Muharebesi'nde göstermiş olduğu başarı nedeniyle Mustafa Kemal'e TBMM tarafından 19 Eylül 1921 tarihinde maraşal rütbesinin yanında gazi ünvanı da verilmiştir (TBMM, 2019). Bu iki kanundan anlaşıldığı üzere milli mücadelede gösterilen üstün başarı ve kahramanlıklar gazi ünvanının alınmasına vesile olmakla birlikte gazi ünvanına verilen önemi de göstermektedir.

İlerleyen yıllarda Türk askeri Kore savaşına ve Kıbrıs Barış Harekatı'na katılarak bölgelerdeki barış ve huzuru tayin etme sorumlulukları ile görevlendirilmişlerdir. İstiklal, Kore ve Kıbrıs savaşlarına katılan askerler “*harp malulü gazi*” ya da “*muharip malül gazi*” olarak değerlendirilmişlerdir (Mevzuat, 2019). Anayasanın 61. Maddesine göre gazi ünvanını alan kişiler ilk olarak kanuni yönden güvence altına alınmışlardır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982).

80'li yıllardan itibaren Türkiye'de ortaya çıkan terör örgütleri ve faaliyetlerine karşı 1991 yılında yürürlüğe giren “*Terörle Mücadele Kanunu*” ile beraber terörle mücadele kapsamında “*malul gazi*” ünvanını alan bireylere yeni sosyal haklar sağlanmıştır. Bu noktada asıl olan terörün neden olduğu zararların iyileştirilmesidir (Mevzuat, 2019).

Şehit ile ilgili belirleyici bir tanım yapılmasa da mevcut Anayasa'nın 61'inci maddesinde “*Sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler*” başlığı altında şehit

kelimesine yer verilmiştir. Ancak söz konusu maddede de bir tanımı yapılmamıştır. Şehit kavramı bazı kanun ve yönetmeliklerde tanım olarak açıklanırken bazılarında sadece şehit yakınlarının yararlanabileceği haklar arasında dolaylı olarak geçmiştir. Hakların düzenlendiği hiçbir mevzuatta şehit tanımının yer almadığı görülmektedir.

Şehit kavramı iki yerde net bir şekilde açıklanmıştır. Bunlar; Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Şehitleri ile Cenaze Törenlerinde Uyulacak Esaslar Hakkında Yönetmelik ve Milli Savunma Bakanlığının Şehitlik Yönergesidir (Milli Savunma Bakanlığı, Şehit ve Gazi İşlemleri, 2023). Her iki mevzuatta kimlerin hangi durumlarda şehitlik unvanını alacağı belirtilmiştir.

Yakın tarihimizde ise 15 Temmuz darbe girişimi sırasında zarar gören ve hayatını kaybeden vatandaşlar 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında değerlendirilerek “*sivil demokrasi şehidi*” yaralıları da “*sivil demokrasi gazisi*” sayılmış ve bu kişilere şehit yakınlarına ve malûl gazilere sağlanan haklardan yararlanma imkanı sağlanmıştır (Mevzuat, 2019). Dolayısıyla 15 Temmuz 2016 tarihi ile birlikte şehit ve gazi kavramlarına mevzuat çerçevesinde yeni eklemeler yapılarak kapsamaları genişletilmiştir.

2.3. Şehit ve Gazi Yakınlarının Kamuda İstihdamı

2.3.1. İlgili mevzuat

Şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdamı, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun ek maddeleri çerçevesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, şehit yakınları, gazi ve gazi yakınlarının kamu kurumlarına atanmasını kapsamaktadır. 19 Şubat 2014 tarihinde yapılan bir değişiklikle, bu süreçler Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın sorumluluğuna geçmiştir. Kanun, şehit yakınları ve gazilere kamu kurumlarında iş imkanı sağlamakta ve bu süreci kolaylaştırmak amacıyla çeşitli hükümler içermektedir (Resmi Gazete, 1991, 2024).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde şehit yakınları ve gazilere başta atamalar olmak üzere birçok hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için 1 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle önce Şehit Yakınları ve Gaziler Dairesi Başkanlığı daha sonra Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü kurulmuştur: “633 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamında 08.06.2011 tarihinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde ilgili birçok bakanlık kurumu ve kuruluşu tarafından hizmet sunulan “şehit yakınları ve gaziler” in haklarını düzenleyecek ve koordine edecek müstakil bir daire başkanlığı olarak “Şehit Yakınları ve Gaziler Dairesi Başkanlığı” kurulmuştur. Daire Başkanlığımız 10.07.2018 tarihli ve 1 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile şehit yakınları ve gazilerimize daha iyi hizmet sunabilmek amacıyla Genel Müdürlük olmuştur. Genel müdürlük; şehitlerin mirasının korunması, geride kalanlarının ve

gazilerin her tür olumsuzluktan ve yoksunluktan muhafaza edilmesi hedefiyle; ulusal politikaların ve stratejilerin oluşturulmasını koordine etme, şehit yakınları ve gazilere yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini hayata geçirme, bu konuda ilgili kamu organları ve sivil girişimler arasında iş birliği ve uyumu temin etme gibi görevleri üstlenmektedir (ASHB, Şehit Yakını ve Gaziler Genel Müdürlüğü, 2024).

3713 sayılı Kanun, şehit yakınları ve gazilerin istihdamını önceliklendirirken belirli kriterlere tabi tutulmalarını da öngörmektedir. Bu kriterler arasında müracaatçının yaşının, sağlık durumunun ve diğer bazı sosyal şartların değerlendirilmesi bulunmaktadır. Ayrıca, atamaların yapılacağı kamu kurumları ve pozisyonları belirli normlar ve ihtiyaçlar doğrultusunda tespit edilmektedir. Kanun, şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdam sürecini düzenlerken, onlara özel haklar tanımakta ve bu sürecin adil bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır (Resmi Gazete, 1991).

Kanunun uygulanmasına ilişkin detaylar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen çeşitli yönetmelikler ve genelgeler ile desteklenmektedir. Bu belgeler, şehit yakınları ve gazilerin hangi durumlarda ve nasıl istihdam edileceklerine dair usul ve esasları içermekte ve bu sürecin şeffaf bir şekilde yürütülmesine yardımcı olmaktadır. Bakanlık, bu sürecin her aşamasında ilgili taraflarla iletişim halinde bulunarak, uygulamaların etkinliğini artırmayı ve istihdam edilen kişilerin işlerine uyum sağlamalarını kolaylaştırmayı hedeflemektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024a).

Şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarına atanmaları sırasında, onlara yönelik rehberlik ve danışmanlık hizmetleri de sunulmaktadır. Bu hizmetler, atanan kişilerin işlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli bilgi ve becerileri kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, bu süreçte şehit yakınları ve gazilerin sosyal ve psikolojik destek alabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Kamuda istihdam edilen şehit yakınları ve gazilere işe başladıkları andan itibaren çeşitli eğitim programları sunulmaktadır. Bu programlar, onların yeni iş ortamlarına adapte olabilmelerini, mesleki becerilerini geliştirebilmelerini ve kariyer planlaması yapabilmelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda, şehit yakınları ve gazilerin iş hayatında karşılaşılabilecekleri zorluklarla başa çıkabilmeleri için mentorluk ve koçluk hizmetleri de verilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Bu içerikler doğrultusunda, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve ilgili diğer mevzuatlar, şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdamını teşvik etmekte ve bu sürecin adil, şeffaf ve etkin

bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdamı, özellikle 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu'nun ek maddeleriyle düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, şehit yakınları ve gazilere yönelik kamu kurumlarındaki atama süreçlerini kapsamaktadır ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. 2014 yılında yapılan bir kanun değişikliği ile bu süreçlerin yönetimi İçişleri Bakanlığı'ndan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na devredilmiştir. Bu kanun değişikliği, atamaların daha etkin yürütülmesini sağlamak amacıyla yapılmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

3713 sayılı Kanun, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarına öncelikli atamalarını mümkün kılmaktadır. Bu atamalar, belirli kriterlere ve mevcut kamu hizmeti ihtiyaçlarına göre yapılmaktadır. Kanun kapsamında, şehit yakınları ve gazilere tanınan haklar arasında, kamu kurumlarındaki belirli pozisyonlara atanma hakkı bulunmaktadır. Bu süreç, şehit yakınları ve gazilerin topluma entegrasyonunu desteklerken, kamu hizmetlerindeki personel ihtiyacını da karşılamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Kanunun uygulanması, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın belirlediği kılavuzlar ve yönetmelikler ile detaylandırılmaktadır. Bu yönetmelikler, atama süreçlerinin şeffaf, adil ve etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak için gerekli usul ve esasları içerir. Ayrıca, bu süreçlerde şehit yakınları ve gazilerin haklarına saygı gösterilmesi, onların kamu hizmetlerine etkin bir şekilde katılımlarının sağlanması öncelikli hedefler arasında yer almaktadır (Resmi Gazete, 1991, 2024; Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Ayrıca, bu sürecin her aşamasında ilgili taraflarla iletişim halinde bulunmaktadır. Bakanlık, şehit yakınları ve gazilere yönelik atamaların yanı sıra bu bireylerin kamu hizmetlerine adaptasyonu ve orada başarılı olmaları için gerekli destekleri de sağlamaktadır. Bu destekler arasında eğitim, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri bulunmaktadır. Bu hizmetler, şehit yakınları ve gazilerin kamu sektöründe etkili ve verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla sunulmaktadır (Resmi Gazete, 1991).

Dolayısıyla, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve ilgili diğer mevzuatlar, şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdamını teşvik etmekte ve bu sürecin adil, şeffaf ve etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Bu mevzuatlar, şehit yakınları ve gazilerin topluma entegrasyonunu desteklerken, kamu hizmetlerinin etkinliğini artırmayı ve kamu kurumlarında çalışan personelin ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdamı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer ilgili mevzuatlarla da desteklenmektedir. Bu kanunlar, kamu kurumlarındaki işe alım süreçlerinde şehit yakınları ve gazilere öncelik tanınmasını sağlamaktadır. Ayrıca bu bireyler için özel olarak düzenlenmiş sınavsız atama hakları da bulunmaktadır. Bu haklar, şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdamını kolaylaştırmakta ve onlara iş güvencesi sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Bu sürecin yönetimi, Devlet Personel Başkanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş birliğiyle yürütülmektedir. İki kurum arasındaki koordinasyon, atama süreçlerinin düzenli ve sistemli bir şekilde işlenmesini sağlamaktadır. Devlet Personel Başkanlığı, atama kontenjanlarını belirlerken Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adayların başvuru ve yerleştirme süreçlerini yönetmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Şehit yakınları ve gazilere yönelik istihdam politikaları, aynı zamanda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından da desteklenmektedir. İŞKUR, şehit yakınları ve gazilere yönelik özel istihdam programları düzenlemekte ve bu kişilere yönelik mesleki eğitim kursları sunmaktadır. Bu kurslar, şehit yakınları ve gazilerin iş becerilerini geliştirmelerine ve iş piyasasında daha rekabetçi olmalarına yardımcı olmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b). Şehit yakınları ve gaziler için kamuda istihdam süreçleri sırasında uygulanan diğer bir politika, pozitif ayrımcılıktır. Bu politika çerçevesinde, şehit yakınları ve gazilerin kamuda iş bulma süreçlerinde özel kolaylıklar sağlanmaktadır. Bu kolaylıklar arasında, atamalarda yaş ve sağlık koşulları gibi bazı standart işe alım kriterlerinden muaf tutulmaları yer almaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Ayrıca, kamuda istihdam edilen şehit yakınları ve gazilere yönelik izin hakları da genişletilmiştir. Bu kişilere, diğer kamu çalışanlarına göre daha fazla sağlık ve eğitim izni gibi sosyal haklar tanınmaktadır. Bu izinler, şehit yakınları ve gazilerin çalışma hayatları ile kişisel ve ailevi sorumlulukları arasında daha iyi bir denge kurmalarına olanak tanımaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

Şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdamını düzenleyen mevzuatlar arasında, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun da bulunmaktadır. Bu kanun, şehit yakınlarına maddi destek sağlamak amacıyla nakdi tazminatlar ve aylıklar bağlanmasını düzenlemektedir. Ayrıca, bu kanun kapsamında şehit yakınlarının kamu kurumlarına atamalarında da öncelikli haklar tanınmaktadır (Resmi Gazete, 1980). Bunun yanı sıra, 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, gazi ve şehit yakınlarının emeklilik hakları ile ilgili düzenlemeler içerir. Bu kanun, gazilerin ve şehit yakınlarının emekli maaşları, sağlık

hizmetlerinden yararlanma koşulları ve diğer sosyal haklarını belirler. Şehit yakınlarının kamu kurumlarındaki istihdamı bu kanunun sağladığı haklar çerçevesinde de desteklenmektedir (Resmî Gazete, 1949).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilgili maddeleri, şehit yakınları ve gazilerin devlet memurluğuna giriş şartlarında sağlanan kolaylıkları içerir. Bu kanun, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarına sınavsız olarak girebilmeleri için gerekli düzenlemeleri sağlamaktadır. Ayrıca, bu bireyler için hazırlanan özel kadrolar ve atama koşulları bu kanunla düzenlenmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

2.3.2. Atama ilkeleri

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında, kamu kurumlarında istihdam edilmek üzere öncelik şehit yakınları ve gazilere verilmektedir. Bu süreçte, adayların belirlenen kamu kurumlarına atanmaları için gerekli eğitim ve yaş gibi şartları taşımaları gerekmektedir.¹ Adaylar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen süreçler çerçevesinde değerlendirilir ve uygun kadrolara yerleştirilmektedir. Bu yerleştirme işlemi, şeffaflık ilkesine göre yapılır ve tüm adaylara eşit şartlar altında iş fırsatları sunulmaya çalışılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024a).

5434 ve 5510 sayılı kanunlar kapsamında, vazife malulleri ve bu kişilerin yakınlarına, belirli şartlar altında kamu kurumlarına iki defa atanma hakkı tanınmaktadır. Bu haklar, malulün veya şehidin eşi ve çocukları tarafından kullanılabilir. İstihdam süreçleri, malul veya şehit durumuna göre farklılık gösterebilmekte ve bu süreçlerde aile üyelerinin ihtiyaçlarına yönelik özel düzenlemeler yapılmaktadır (Resmî Gazete, 1949, 1991).

2330 sayılı Kanun çerçevesinde ise, terör eylemleri nedeniyle malul olan veya hayatını kaybeden kişilerin yakınlarına, belirlenen şartlara uygun olarak kamu kurumlarında istihdam sağlanmaktadır. Bu süreçte, aylık bağlanan veya tazminat alan kişilerin yakınlarına istihdam imkânları özel olarak tanımlanmaktadır (Resmî Gazete, 1980).

Atama süreçleri sırasında, adayların başvuru formu doldurması, gerekli belgeleri teslim etmesi ve mülakatlara katılması gerekebilmektedir. Tüm bu süreçler, adayların durumlarına uygun olarak düzenlenir ve bakanlık tarafından belirlenen kurallara göre işlem görmektedir. Hak sahiplerinin tespiti ve atama işlemleri, Hak Sahibi Tespit Komisyonu tarafından yürütülmekte

¹ 2017 yılında yaş şartı kaldırılmıştır.

ve bu süreçte adil bir değerlendirme yapılması sağlanmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarına atanmaları, Türkiye'nin bu kişilere olan minnet ve saygısını gösteren önemli bir sosyal politika unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu atamalar hem adil bir toplum düzeninin sağlanması hem de bu kişilere toplumsal destek sunulması açısından kritik öneme sahiptir. Bu süreçlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, ilgili mevzuat ve yönetmeliklere uygun olarak organize edilmektedir.

İstihdam süreçlerinin her aşamasında şeffaflık, adillik ve eşitlik ilkeleri ön planda tutulur. Adaylar arasından seçim yapılırken, şehit veya gazi yakınlığı gibi kriterler yanında kişisel yetenek ve yeterlilikler de göz önünde bulundurulmaktadır. Böylece, kamu kurumlarının ihtiyaç duyduğu pozisyonlar, en uygun adaylarla doldurulmuş olmaktadır. Bu sistem hem şehit yakınları ve gazilere yönelik toplumsal desteği artırmakta hem de kamu hizmetlerinin kalitesini yükseltmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

Atama ilkeleri konusunda daha fazla bilgiye ulaşmak için, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarına nasıl atandıklarına dair süreçleri detaylı olarak incelemek önemlidir. İlgili mevzuat çerçevesinde, bu kişilere sağlanan haklar ve istihdam sürecinin adımları şu şekilde sıralanabilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b):

- **Başvuru ve Belge Teslimi:** Adayların, kamuda istihdam edilebilmeleri için gerekli belgeleri teslim etmeleri ve başvuru formlarını doldurmaları gerekmektedir. Bu süreç, adayların işe uygunluklarının değerlendirilmesine olanak tanımaktadır
- **Değerlendirme Süreci:** Başvurular, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından değerlendirilir ve uygun adaylar belirlenir. Bu değerlendirme, adayların eğitim, sağlık ve diğer ilgili kriterlere göre yapılmaktadır.
- **Atama ve Yerleştirme:** Değerlendirme sonucunda uygun bulunan adaylar, boş kadrolara atanmaktadır. Atama süreci, şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmektedir.

Bu süreçlerin her biri, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarına adil ve etkin bir şekilde yerleştirilmelerini sağlamak için tasarlanmıştır. Bu atamalar, toplumun bu bireylere olan minnettarlığını yansıtan önemli bir sosyal destek mekanizmasıdır.

İstihdam sürecindeki bir sonraki adım, hak sahibi tespit komisyonunun rolü ve işleyiştir. Bu komisyon, başvuranların şehit yakını veya gazi ya da gazi yakını olup olmadıklarını doğrulamak için gerekli belgeleri incelemekten sorumludur. Komisyon, adayların başvurularını

detaylı bir şekilde değerlendirmektedir ve hak sahipliği ile ilgili kararlarını vermektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Komisyonun kararlarına itiraz mekanizması da bulunmaktadır. Eğer bir aday, komisyonun kararına itiraz etmek isterse belirlenen süre içinde ilgili mercilere başvurabilmektedir. Bu itiraz süreci, sürecin şeffaflığı ve adilliği açısından önemlidir ve adaylara karar sürecinde söz hakkı tanımaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Atamalar, adayların hak sahipliği doğrulandıktan sonra, uygun kadrolara yapılır. Bu kadrolar, adayların eğitim düzeyi ve mesleki deneyimleri göz önünde bulundurularak belirlenir. Atama süreci, adayların profesyonel gelişimlerine ve kamu hizmetlerinin ihtiyaçlarına uygun olarak yönetilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Bu süreçlerin tamamı, şehit ve gazi yakınlarının topluma entegrasyonunu ve kamu kurumlarındaki profesyonel gelişimlerini desteklemek için tasarlanmıştır. Şehit yakınları ve gazilerin kamuda istihdam süreci, belirlenen kadroların ihtiyaçlarına ve adayların mesleki yeterliliklerine göre yapılandırılmıştır. Atama yapılacak kadrolar, kamu kurumlarının mevcut ve öngörülen personel ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenmektedir. Bu süreç, adayların kariyer hedefleri ve profesyonel becerileriyle uyumlu pozisyonlara yerleştirilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Ayrıca, atanan kişilere yönelik oryantasyon ve uyum programları düzenlenmektedir. Bu programlar, yeni atanan şehit yakınları ve gazilerin kurumsal kültürü anlamalarını, işlerine hızlı bir şekilde adapte olmalarını ve etkili bir şekilde görev yapmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu tür destekler, atanan bireylerin iş tatminini ve performansını artırma potansiyeline sahiptir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Kamuda istihdam edilen şehit yakınları ve gazilere yönelik sürekli profesyonel gelişim ve eğitim olanakları da sunulmaktadır. Bu olanaklar, bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini güncel tutmalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemektedir. Kamu kurumlarında şehit yakınları ve gazilerin istihdamı, özellikle onların sosyal entegrasyonunu ve kamu hizmetlerine katılımını teşvik etmek için kritik bir rol oynamaktadır. Bu süreç, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın koordinasyonu ve yönetiminde, şeffaf ve adil bir şekilde yürütülmektedir. Atama süreçleri, adayların mesleki yeterlilikleri ve mevcut kadro ihtiyaçlarına uygun olarak

düzenlenmekte, böylece hem adayların hem de kamu hizmetlerinin en iyi şekilde yararlanması sağlanmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).²

İstihdam sürecinde adaylara sunulan oryantasyon ve adaptasyon programları, onların yeni görevlerine hızlı bir şekilde uyum sağlamalarına ve etkili bir performans sergilemelerine olanak tanımaktadır. Bu programlar, işe yeni başlayanların kurumsal kültürü anlamalarını, iş arkadaşlarıyla sağlıklı ilişkiler kurmalarını ve görevlerini verimli bir şekilde yerine getirmelerini desteklemektedir. Ayrıca, sürekli mesleki gelişim fırsatları, şehit yakınları ve gazilerin kariyer yollarında ilerlemelerine yardımcı olmakta ve profesyonel becerilerini sürekli olarak geliştirmelerine olanak sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

Bunların yanı sıra, şehit yakınları ve gazilere yönelik istihdam politikaları, toplumun bu bireylere duyduğu minnet ve saygıyı yansıtan önemli bir sosyal destek mekanizması olarak işlev görmektedir. Bu politikalar, şehit yakınları ve gazilerin topluma kazandırılmasını, sosyal adaletin sağlanmasını ve kamu kurumlarında verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasını amaçlamaktadır. Tüm bu süreçler, yasal düzenlemeler ve yönetmeliklerle desteklenmekte ve sürekli olarak iyileştirilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024b).

2.4. Kurumsal Aidiyet

2.4.1. Kurumsal aidiyetin tanımı

Aidiyet, bireylerin kendisinden başka bir kişiye, topluluğa, kuruma, yapıya veya fikirlere duyduğu güçlü bir bağlılık ve sadakati ifade eder. Dolayısıyla birey için önemli bir duygusal durumu işaret etmektedir (Cılız, 2014: s.4). Aidiyet kavramı birden fazla faktöre bağlı olabiliyorken bir kişinin aidiyet duyduğu husus da çoğul olabilir. Örneğin şehit yakınları ve gaziler için düşünüldüğünde bu grubun ülkesine duyduğu aidiyet hissi aynı zamanda kurumlarına veya diğer bileşenlerine de benzer duygusal bağlılığı gösterebilir. Dolayısıyla bu aidiyet hissi çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir.

Kurumsal aidiyet, çalışanların kuruma olan bağlılığı ve bu aidiyetle ilişkili duygusal, davranışsal ve normatif boyutlarını kapsamaktadır. Kurumsal aidiyetin tanımı, Becker (1960) tarafından yapılmış ve çalışanın kuruma olan bağlılığını enerji kullanımı ve sosyal sisteme olan katılımı olarak açıklamıştır. Kurumsal aidiyet, kurumların sürdürülebilirliği ve verimliliği için

² Atama işlemleri daha önce İçişleri Bakanlığı tarafından yapılırken sonrasında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve bakanlığın kilit pozisyonunda yer alan Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğünce yürütülmeye başlanmıştır.

kritik bir öneme sahiptir; çünkü çalışanların kuruma olan bağlılığı, onların motivasyonunu ve genel performansını doğrudan etkilemektedir.

Becker'in teorisine göre kurumsal aidiyet, bireylerin kurumlarına yatırdıkları zaman, enerji ve diğer kaynakların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu aidiyet, bireylerin kuruma olan katılımlarını ve kurum içindeki faaliyetlere olan aktif katılımlarını artırmaktadır. Bu durum, bireylerin kurumdan ayrılma ihtimallerini azaltmakta ve uzun süreli bir ilişkiyi teşvik etmektedir (Becker, 1960).

Kanter (1968) kurumsal aidiyeti, çalışanın enerjisini kullanma isteği ve sosyal sisteme olan bağlılığı olarak tanımlamıştır. Bu tanım, çalışanların kuruma olan enerji ve çabalarını nasıl ve ne şekilde yönlendirdiklerini belirtmektedir. Çalışanların kuruma olan katkıları, kurumun kültürü, değerleri ve amaçlarıyla uyumlu olduğunda, kurumsal aidiyet duygusu daha da güçlenmektedir.

2.4.1.Kurumsal aidiyeti etkileyen faktörler

Kurumsal aidiyeti etkileyen faktörleri *kişisel* ve *örgütsel* olarak iki kategoride sıralayabiliriz:

Kişisel faktörler arasında; *yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve psikolojik sözleşme* biçiminde sıralanabilir. Yaş faktörü, bireylerin çalıştıkları kuruma yönelik tutum ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Yaşın ilerlemesi kişinin örgüte bağlılığını artırabilir nitekim uzun yıllar aynı kurumda çalışan bireylerin zaman içerisinde artan bağlılığı onların başka işlerde çalışma alternatiflerini zayıflatmaktadır. Buna karşı genç çalışanların alternatifleri fazla olduğu için aynı aidiyet düzeyini taşımayabilir. Cinsiyet faktörü ise kurumsal aidiyeti konu alan araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bazı araştırmalar kadınların kurumsal aidiyetini engelleyen unsurlara işaret ederek aidiyet düzeyinin düşük olduğunu savunurken bazı araştırmalarda ise tersine sonuçlar üzerinde durulmuştur. Eğitim düzeyi ise kişilerin iş yaşamındaki verimliliğini ve kurumsal aidiyetini etkileyen unsurlardan biridir. Nitekim eğitim düzeyinin yüksek olması veya düşük olması çalışanların kurumsal aidiyet düzeyini artırıcı ya da azaltıcı faktör olabilir.

Kıdem faktörü de yaş ile ilişkili bir durumdur. Bir kurumda uzun yıllar çalışan kişilerin yaş seviyesi diğer çalışanlara göre yüksek olurken aynı zamanda sahip olduğu kıdem ve buna bağlı kurumsal aidiyeti farklılaşabilmektedir. Psikolojik sözleşme ise çalışanlar ile kurumlar arasında yapılan yazılı olmayan sözleşmedir. Bu sözleşmede yazılmasına gerek duyulmadan çalışanların uyması gereken kurallar söz konusudur ve bu bir örgüt kültürüne eklenilerek çalışanların aidiyet düzeyini etkileyebilmektedir (Cılız, 2014: s.8-10).

Örgütsel faktörler arasında ise *işin niteliği, yönetim, ücret düzeyi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, kurumsal ödüller, takım çalışması, kariyer, iletişim, rol karmaşası, monoton ve stres* bulunmaktadır. Çalışanların yaptıkları işin türü onların aidiyet hissini belirleyebiliyorken aynı zamanda idare edilme biçimleri de onların kuruma olan bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Şüphesiz ki çalışanları tatmin edebilecek ücret, onların kuruma aidiyetini doğrudan artırmaktadır. Kurumun sahip olduğu kültürel özellikler çalışanları pozitif ya da negatif olarak etkilerken kurumda sağlanabilecek adil uygulamalar aidiyet düzeyini artırabilmektedir. Öte yandan çalışanların yönetim tarafından zaman zaman ödüllendirilmesi veya bir takımın içerisinde uyum içerisinde çalışabilme olanağı aidiyeti artırıcı olabilmektedir. Çalışanların kurum içerisinde yaşadıkları belirsiz rol, tekdüzelik ve stres halleri onların aidiyet düzeylerini düşüren etmenler olarak sıralanabilir (Uyar, 2015; Cılız, 2014).

2.4.2.Kurumsal aidiyetin önemi

Kurumsal aidiyet, bir çalışanın şirketinin çıkarlarını kendi kişisel çıkarlarının üstünde tutması olarak tanımlanır. Bu güçlü bağlılığa sahip bireyler, kurumun amaç ve değerlerini içtenlikle benimser, kurum adına gönüllü olarak fazladan çaba göstermeye hazırdır ve o kurumda kalma isteğini taşır. Çalışanların kurumlarına duyduğu bu derin aidiyet duygusu, bir kurumun genel performansında ve başarısında önemli bir rol oynar. Aidiyet hissine sahip çalışanlar, sorunları yaratan değil, mevcut veya potansiyel problemlere çözüm odaklı yaklaşan kişiler haline gelir. Bu nedenle, kurumların gelecekteki başarısı ve sürdürülebilirliği için kurumsal aidiyet kritik bir öneme sahiptir. Kurumsal aidiyetin hem olumlu hem de olumsuz birçok sonucu olduğu için bu alanda kapsamlı bilimsel araştırmalar yürütülmüştür. Pozitif etkileri arasında verimlilik artışı, sadakat, motivasyon yükselişi, iş tatmini ve performans iyileşmesi gibi unsurlar bulunurken; olumsuz etkileri arasında ise işten ayrılma oranları, devamsızlık ve işe karşı isteksizlik gibi durumlar gözlemlenebilir (Cılız, 2014; Uyar, 2015).

Günümüz iş yaşam ve koşullarında, insan ve onun ortaya koyduğu emeğin önemi gün geçtikçe belirgin hale gelmektedir. Modernleşme sürecinde çalışanların motivasyonu, ilgilendikleri alanlar ve duygusal durumları kurum ya da şirketler için çok daha önemli hale geldi. Bireysel özgürlükler ve çalışanların geniş hakları onların çalışma yaşamındaki verimliliğini doğrudan etkileyebilmektedir. Fakat bu bireysel özgürlüğün genişliği ön planda tutulduğunda ortaya çıkan risk kurumsal aidiyetin önemini azaltabilmektedir. Bu sebeple, kurum ya da şirketler çalışanlarının aidiyet duygusunu güçlendirmeye odaklanırken aynı zamanda dengeli bir özerklik veya kontrol edilebilir bir zemini de oluşturmaya çalışmaktadırlar. Değişen ve rekabet

unsurlarının hakim olduğu çalışma çağında kurumsal aidiyeti yüksek tutmak ve bu anlamda kurumun varlığını sürdürmek için kritik stratejilere ihtiyaç duyulabilmektedir.

Meyer ve Allen (1991) kurumsal aidiyeti, çalışanların kurumlarına duygusal olarak bağlanmaları ve bu kurumlarda kalmaya yönelik içsel bir istek olarak tanımlamışlardır. Çalışanların kuruma olan duygusal aidiyetleri, kurumun hedeflerine ve değerlerine olan inançları ile doğrudan ilişkilidir. Bu aidiyet aynı zamanda, çalışanların kurum içinde daha uzun süre kalma olasılıklarını artırmaktadır.

Hoy ve Sabo (1998) öğretmenlerin adanmışlığını, öğrencilerin başarısı için ekstra çaba sarf etme eğilimi olarak tanımlamıştır. Bu tanım, kurumsal aidiyetin sadece kurum çalışanları arasında değil, eğitim gibi özel sektörlerde de önemli olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kuruma olan aidiyetleri, öğrenci başarılarını doğrudan etkilemektedir.

Kurumsal aidiyetin bileşenleri, çalışanların kurumun değerlerini benimsemesi, kurum için çaba sarf etmeye hazır olması ve kurumun bir üyesi olarak kalmak istemesini içermektedir. Bu bileşenler, Porter ve diğerleri (1974) tarafından tanımlanmıştır ve kurumsal aidiyetin çok boyutlu yapısını vurgulamaktadır. Kurumsal aidiyet, bireylerin kurumlarına olan sadakatlerini ve kurumun amaçlarına olan aidiyetlerini artırmaktadır.

Kurumsal aidiyet, kurumun genel performansını da etkilemektedir. Çalışanların kuruma olan aidiyeti, iş performansını, iş tatminini ve işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemektedir. Özellikle, Meyer ve Allen (1997)'a göre, kendini kuruma adanmış çalışanlar, verilen işleri tamamlama, kurumun varlıklarını savunma ve kurumsal hedeflere inanma eğilimindedir. Bu tür çalışanlar, kurumlar için değerli varlıklar olarak kabul edilmektedir.

Kurumsal aidiyet, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi de desteklemektedir. Çalışanların iş tatmini, kuruma olan aidiyetleriyle doğrudan ilişkilidir ve bu aidiyet, iş performansını olumlu yönde etkilemektedir. Kurumsal aidiyet yüksek olan çalışanlar, genellikle daha az işten ayrılma niyetine sahip olmakta ve işlerinde daha yüksek performans göstermektedirler (Öztop, 2014).

Bu durum ekseninde, kurumsal aidiyet, çalışanlar ve kurumlar için hayati bir kavramdır. Çalışanların kuruma olan aidiyetleri, kurumun genel başarısını ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkilemektedir. Kurumsal aidiyet, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve performansını artırmakta ve kurumların rekabetçi iş ortamında başarılı olmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle, kurumlar çalışan bağlılığını ve aidiyetini artırmak için stratejiler geliştirmeye devam etmektedir. Kurumsal aidiyet hem bireysel hem de kurumsal düzeyde olumlu sonuçlar

doğurmakta ve kurumların gelecekteki başarıları için kritik bir faktör olmaya devam etmektedir (Öztop, 2014).

Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyeti üzerine özel bir çalışma olmamakla birlikte, farklı istihdam gruplarındaki kurumsal aidiyetin çalışma performansına etkisi literatürde kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Kurumsal aidiyet, çalışanların kuruma duygusal, normatif ve devamlılık bağlılığı olarak üç bileşende incelenmekte ve her bileşen iş performansı üzerinde farklı etkilere sahiptir (Meyer ve Allen, 1991).

Kurumsal aidiyetin farklı istihdam gruplarındaki çalışma performansına etkisi üzerine yapılan araştırmalar, çeşitli sonuçlar ortaya koymaktadır. Nitekim Aksay (2012) hastane çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, iş tatmini ile duygusal aidiyet arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, çalışanların kurumlarına olan sevgilerinin ve aidiyetlerinin, işlerini daha yüksek motivasyonla yapmalarına katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Normatif kurumsal aidiyet, çalışanların kuruma olan sadakat ve görev duygusunu yansıtmaktadır. Normatif bağlılık, çalışanların kurumda kalma ve kurumun hedeflerine katkıda bulunma konusundaki içsel zorunluluk hissini artırmaktadır (Clugston, 2000). Araştırmalar, bu tür bir bağlılığın, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmakta ve iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Devam bağlılığı, çalışanların kuruma olan maddi ve manevi yatırımlarının bir sonucudur. Bu aidiyet, çalışanların kurumdan ayrılma maliyetlerini yüksek gördükleri durumlarda ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar, iş tatmini ile devam bağlılığı arasında pozitif ilişkiler bulmakta ve bu tür bir bağlılığın iş performansı üzerinde dolaylı etkileri olduğunu göstermektedir (Meyer ve Allen, 1997).

Farklı istihdam gruplarında yapılan araştırmalar, kurumsal aidiyetin genel olarak çalışan aidiyetini artırdığını ve iş performansını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Nitekim, üniversite akademik personeli arasında yapılan araştırmalar, kurumsal aidiyetin akademik başarı ve kurumsal hedeflere katkıda bulunma isteği ile ilişkilendirildiğini göstermektedir. Benzer şekilde, öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar, yüksek kurumsal aidiyetin öğrenci başarısına ve öğretim kalitesine olumlu katkılar sağladığını ortaya koymaktadır (Malik, Nawab, Naeem ve Danish, 2010).

Bu bulgular, şehit yakınları ve gazilerin de kurumsal aidiyet geliştirmeleri durumunda, iş performanslarının ve kurumsal katkılarının artacağını göstermektedir. Kurumsal aidiyetin desteklenmesi, bu özel istihdam grubunun hem duygusal hem de profesyonel anlamda kuruma

daha fazla aidiyet hissetmelerine ve böylece iş performanslarının artmasına yol açabilmektedir. Bu bağlamda, kurumsal aidiyetin artırılmasına yönelik stratejiler geliştirmek, şehit ve gazi yakınlarının iş yerlerindeki motivasyonlarını ve verimliliklerini artırmak açısından önemlidir.

2.5. Mesleki Aidiyet

2.5.1. Mesleki aidiyetin tanımı

Mesleki aidiyet, bir çalışanın işine kişisel ve ruhsal olarak derin bir bağ kurması anlamına gelir. Bu bağ, çalışanın çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği sorumluluk hissiyle psikolojik bir bütünleşme yaratır ve bu durum hizmetin niteliğini artırır. Dahası, bu bağlılık düzeyi kişinin üretkenliğini ve iş performansını ciddi şekilde etkiler (Aslıyüksek, 2021). Mesleki aidiyet kavramı, literatürde ilk kez Greenhaus tarafından 1971'de kariyer eksenli bir bakış açısıyla ele alındı. Bu kavramın tanımları oldukça çeşitli olup, "mesleki bağlılık," "mesleğe bağlılık," "meslekle özdeşleşme," "mesleki değerlerle özdeşleşme," "mesleki adanmışlık," "kariyer bağlılığı" ve "işe bağlılık" gibi farklı ifadelerle karşılaşmak mümkündür (Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014).

Mesleki aidiyet, bireyin işine yönelik genel tavrı ile doğrudan ilişkili bir olgudur. Bu anlamda mesleki aidiyet, yapılan iş ile ilgili hem arzu edilen hem de istenmeyen tüm deneyimlerin ve bunlar arasındaki uyumun bir sonucu olarak gelişen bir yaklaşım şeklinde tanımlanabilir. Kişinin eylemleri de bu tutumların doğrudan tesiri altındadır. Çalışanların mesleki aidiyetleri, büyük ölçüde yönetici tutumları, iş yerindeki örgütlenme ve iletişim biçimleri, sosyal ve ekonomik beklentilerin karşılanma düzeyi ile iş mekanının niteliği gibi pek çok etkene bağlıdır. Bu alanlarda çalışanların olumlu görüşleri, onların kurumla bütünleşmesini sağlar, mesleki aidiyetlerini pekiştirir ve böylece daha yüksek iş motivasyonu ve artan verimlilikle sonuçlanır. Özetle, mesleki aidiyet, çalışanların iş yaşamındaki davranışlarını yönlendiren ve iş performanslarını ilerleten önemli bir unsurdur (Keskin, 2016).

Yüksek mesleki aidiyet sahibi bireyler, mesleklerinin hedeflerini benimsemiş, sağlam inançlara sahip, kendilerini mesleki olarak geliştirmeye istekli ve bu uğurda çaba gösteren kişilerdir. Ayrıca, mesleklerini ileriye taşımak için gayret sarf eder ve yüksek bir mesleki motivasyon sergilerler. Mesleki bağlılık, bireyin mesleğiyle kurduğu duygusal bir ilişkidir ve bu bağ kişiden kişiye farklılık gösterir. Günlük yaşamımızın büyük bir kısmını işimizde geçirdiğimiz düşünüldüğünde, bir kişinin mesleki bağlılık düzeyinin özel yaşamındaki mutluluğuyla doğru orantılı olduğu söylenebilir (Duru, 2015). Kişinin mesleğine duyduğu aidiyet, işiyle ilgili çeşitli

tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür ve kişinin kariyer hedeflerini de içerir. Bu aidiyet seviyesi bireyden bireye farklılık gösterir.

Ülkemizde çeşitli mesleklerdeki aidiyet düzeylerini inceleyen belli başlı araştırmalara yer vermekte yarar vardır. Örneğin Öztaş'ın (2010) statü açısından farklı olan öğretmenlere yönelik araştırmasında; statü, eğitim seviyesi, branş, cinsiyet, kurum yapısı ve ücret gibi faktörlerin öğretmenlerin mesleki aidiyetleri üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Güler, Çıkrıkçı ve Akçay'ın (2019) özel ve devlet kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki aidiyetlerini ölçmeyi amaçlayan araştırmasında ise devlet okullarındaki öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeylerinin özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Burada belirleyici faktörün ücret ve diğer özlük haklarının mesleki aidiyeti düzeyi üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Turan'ın (2021) sağlık kuruluşlarında görev yapan ebelerin mesleki aidiyetine yönelik araştırmasında ise mesleki aidiyet arttıkça tükenmişliğin azaldığı ve yaşam kalitesinin arttığı sonucuna varılmıştır.

Ülkemizde hem mesleki hem de kurumsal aidiyet araştırmaları açısından sağlık ve eğitim alanının ön plana çıktığı görülebilmektedir. Nitekim bu iki alanın oldukça dinamik ve toplumsal ihtiyaçlar açısından önemli bir yere sahip olması bilimsel araştırmalar için çekici olabilmektedir. Fakat araştırmamızın örnekleme göz önüne alındığında farklı kurumsal alanlarda görev yapan şehit yakınları ve gazileri içeriyor olması araştırmanın özgün kimliği açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu araştırma, yalnızca sağlık ve eğitim sektöründe çalışan bireyler değil devletin diğer kurumlarında da çalışan kişilerin (şehit yakınları ve gaziler gibi belli ve özel bir grup bile olsa) mesleki aidiyet düzeyleri hakkında güncel bir sonuç ortaya koyabilmektedir.

2.5.2.Mesleki aidiyeti etkileyen faktörler

Mesleki aidiyet, çeşitli unsurların etkisi altındadır. Yapılan araştırmalar, *mesleğin konumu, alınan maaş, ekip arkadaşları, çalışma ortamı, iş güvencesi, kamunun mesleğe bakışı, bireyin karakteri, rol karmaşası, alınan eğitim, ekonomik güvenceler, kariyer imkanları hem maddi hem de manevi getiriler, karar mekanizmalarına katılım, yapılan işin niteliği, yöneticilerin davranışları, yetki ve sorumluluklar* gibi birçok faktörün mesleki aidiyeti belirlediğini ortaya koymuştur (Akgün, 2024). Bu faktörleri şehit yakınları ve gaziler gibi özel bir grup için düşündüğümüzde mesleğe ilişkin aidiyetlerinin artırılabilmesinde önemli bir yer işgal etmektedir.

Örgütsel Faktörler

İşin Niteliği
Birlikte Çalışılan İş Görenler
Ücret
Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları
İş Güvenliği ve İş Güvencesi
Ödüllendirme
Denetim
İş Görenin Kişiliği
Toplum Koşulları
İşgücü Devri ve Devamsızlık
Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği
İletişim
Adalet

Bireysel Faktörler

Yaş
Eğitim
Kıdem
Zekâ
Kişilik
Zihinsel Sağlık
Cinsiyet
Medeni Durum
Yetenekler
İş Tecrübesi

Blau, mesleki aidiyet kavramını; *duygusal mesleki aidiyet, normatif mesleki aidiyet, birikmiş maliyetler, sınırlı alternatifler* olarak dört boyutta ele almıştır. Duygusal mesleki aidiyet, kişinin mesleğiyle kurduğu duygusal bağ ile ilişkili iken normatif mesleki aidiyet ise kişinin mesleğinde kalabilme sorumluluğunu hissetmesidir. Bireyin mesleğiyle ilgili yapmış olduğu yatırımlar ve duygusal emekler, birikmiş maliyeti ifade eder. Bu maliyet kişinin mesleğinden ayrılmasını zorlaştırabilmektedir. Bir diğer boyut ise bireyin mesleğini değiştirmesini sağlayacak alternatiflerin az olmasıyla ilgilidir (Blau, 2003).

Mesleki aidiyetin iş dünyası ve işletmeler açısından taşıdığı değer nedeniyle, yurt dışında bu aidiyetin farklı boyutlarını ölçmeye yönelik bir eğilim ortaya çıkmış ve bu doğrultuda birçok ölçek geliştirilmiştir. Özellikle Mowday ve ekibi (1979), Blau (1985), Allen ve Meyer (1990), Williams ve Anderson (1991), Carson ve Bedeian (1994), Carson ve ekibi (1995) ile Meyer ve Herscovitch (2001) tarafından oluşturulan ve sıklıkla kullanılan ölçekler, çeşitli meslek gruplarına uygulanmaktadır. Ülkemizdeki araştırmalar, mesleki aidiyet yerine daha çok örgütsel bağlılık veya mesleğe bağlılık gibi kavramlara odaklanmıştır. Bu çalışmalar, örgütsel

bağlılığı kurumun hedeflerini ve değerlerini benimseme, kurum için çaba gösterme isteği veya mesleki motivasyona sahip olma şeklinde değerlendirir.

Genellikle Meyer ve Allen (1984) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"nin (The Questionnaire Of Organizational Commitment) uyarlanmış versiyonları kullanılır. Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı "çalışanın kurumla olan ilişkisini yansıtan ve çalışanın kurumda kalma kararını etkileyen psikolojik bir durum" olarak tanımlar ve bunu duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta inceler. Duygusal bağlılık, çalışanın işini içsel bir motivasyonla yapması ve kurumun amaçlarını/değerlerini benimsemesiyle ilişkilidir. Devam bağlılığı, çalışanın daha iyi bir alternatifi olmaması ve mesleğin getirdiği saygınlığı veya maddi faydaları kaybetmek istememesiyle açıklanır. Normatif bağlılık ise çalışanın kurumda kalmayı mantıklı ve doğru bir seçim olarak görmesiyle bağlantılıdır. Baysal ve Paksoy (1999) ile Bulut (2015) gibi birçok araştırmacı, bu tür örgütsel bağlılık veya mesleğe bağlılık odaklı çalışmalar yürütmüştür (Keskin, 2016).

2.5.3.Mesleki aidiyetin önemi

Çalışan bir bireyin kurumsal açıdan motive olması ve güçlenmesi ne kadar önemli ise sahip olduğu mesleğe bağlılık duyması ya da o mesleğe mensup hissetmesi bir o kadar mühimdir. Mesleki aidiyet, kurumdaki bireylerin iş yaşamlarında bir araya gelmeleri, örgütlenmeleri, görev ve işlemleri yürütürken kurdukları ilişkiler, iş dışında sosyal beklentilerin karşılanması ve ekonomik tatminin gerçekleşebilmesi gibi pek çok hususla yakından ilgilidir.

Duygusal rahatsızlıkların ve amaçsızlık gibi istenmeyen hallerin ortaya çıkması genellikle aidiyet duygusunun eksik olduğu ya da yetersiz kaldığı durumlarda gözlemlenmektedir. Bireyde görülen bu duygusal bozukluk; isteksizlik, fedakârlıktan kaçınma, uzak durma, güvensizlik gibi birçok soruna yol açabilir. Kişi, gündelik yaşamında da çalışma hayatında da sağlıklı kararlar vermekte zorluk çeker; bunun sonucunda yanlışlar yapabilir. Bireylerin gününün büyük bir kısmını çalışma yaşamı içinde geçirdiği göz önüne alındığında, aidiyet duygusunu deneyimlemesi çok önemlidir. Bu kapsamda çalışanların mesleklerini icra ederken yukarıda belirtilen olumsuz halleri yaşamaması veya çalışma motivasyonunun azalmaması için mesleki aidiyetin önemi oldukça büyüktür (Yıldırım Eroğlu, 2024).

Sahip olunan mesleğin toplum ve birey için önemli hatta hayati derecede işlevleri mevcuttur. Çalışanların mesleki aidiyeti, onların toplumsal işleyişin ve katılımında, toplumsal konumlarının belirlenmesinde belirgin bir rolü olduğu yadsınamaz. Her meslek kendi içinde biriciktir ve mutlaka bir sosyal ihtiyacı karşılar ancak bu karşılıklı bir süreçtir ve çalışanların

psikolojik sağlığını da etkiler. Bireyler, mesleğini icra ederken toplumun belirli ihtiyaçlarını karşılar buna karşı aidiyet duygusunun güçlenmesi için ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan saygı göre, takdir almayı bekler. Bu beklenti karşılandığı sürece mesleki aidiyeti beklenen oranda artar ve çalışan bire kendini soyutlanmış ya da yabancılaşmış hissetmez (Sönmez, 2016: s.16). Aksi takdirde çalışan bireyde aidiyet durumunun sönümlenmesi ile beraber uyum ve davranış problemleri gibi kişinin psikolojik iyi halini doğrudan tetikleyen olumsuz haller meydana gelebilir.

2.6. Hak Temelli Sosyal Hizmet Bağlamında şehit ve Gazi Hakları

2.6.1. Biyolojik/Ortopedik haklar

şehit yakınları ve gazilere sağlanan biyolojik ve ortopedik haklar, sağlık hizmetleri ve tedavi olanakları ile başlamaktadır. Devlet hastaneleri ve anlaşmalı özel hastanelerde ücretsiz muayene ve tedavi hizmetlerinden faydalanma hakkı tanınmaktadır. Bu haklar, gazilerin ve şehit yakınlarının sağlığını korumayı ve iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Protez ortez ve diğer ortopedik cihazlar ile rehabilitasyon hizmetleri de devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu tür tıbbi gereçler ve rehabilitasyon hizmetleri, gazilerin ve şehit yakınlarının günlük yaşamlarını sürdürebilmeleri ve fiziksel sağlıklarını iyileştirebilmeleri için büyük önem taşımaktadır. Ortopedik ihtiyaçlar ve rehabilitasyon süreçleri, şehit yakınları ve gazilerin yaşam kalitesini artırmaya yönelik olarak devletin sunduğu kapsamlı sağlık hizmetlerinin bir parçasıdır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında malul gazilerin ve şehit yakınlarının sağlık hizmetleri ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Bu kanunlara göre, gazilerin kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sağlık hizmetlerinden katılım payı ödemeksizin yararlanma hakkına sahiptir. Ayrıca, vakıf niversiteleri dâhil sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından sunulan sağlık hizmetlerinde de ilave ücret alınmamaktadır (Resmi Gazete, 1949).

Gazilere yönelik sağlık hizmetleri arasında, fizik tedavi ve rehabilitasyon merkezlerinden yararlanma imkânı da bulunmaktadır. Bu merkezlerde, gazilerin ihtiyaçlarına uygun olarak fizik tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri sunulmakta ve onların en yüksek yaşam kalitesine ulaşmaları hedeflenmektedir. Ortez ve protez gibi tıbbi cihazlar, gazilerin yaşam standartlarını iyileştirmek amacıyla devlet tarafından ücretsiz olarak temin edilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023).

Devlet, gazilere ve şehit yakınlarına sağladığı biyolojik ve ortopedik hakları sürekli olarak güncellemektedir.2019 yılında yürürlüğe giren yeni düzenlemelerle, gazilerin ve şehit yakınlarının sağlık hizmetlerine erişimi daha da kolaylaştırılmıştır. Bu düzenlemeler, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmayı ve hizmetlerin daha geniş bir yelpazede sunulmasını hedeflemektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023).

Bu biyolojik ve ortopedik haklar, gazilerin ve şehit yakınlarının fiziksel sağlıklarını korumak ve yaşam standartlarını iyileştirmek amacıyla titizlikle düzenlenmiş olup kapsamlı bir sağlık hizmeti sunulması hedeflenmektedir. Sağlık hizmetleri dışında, gazilerin ve şehit yakınlarının fiziksel iyileşme süreçlerinde ihtiyaç duydukları diğer tıbbi malzemeler ve destekler de devlet tarafından temin edilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023).

2.6.2.Sosyal haklar

Şehit yakınları ve gazilere sağlanan sosyal haklar, onların toplumsal hayatlarına katılımını desteklemek ve yaşam kalitelerini artırmak amacıyla geniş bir yelpazede düzenlenmiştir. Bu haklar, barınma, eğitim, istihdam, ulaşım gibi temel alanlarda sağlanan çeşitli ayrıcalıkları içermektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Şehit yakınları ve gazilere yönelik en önemli sosyal haklardan biri, barınma hakkıdır. 2985 sayılı Toplu Konut Kanunu ve Toplu Konut İdaresi arafından Şehit Ailelerine, Harp ve Vazife Malulleri ile Dul ve Yetimlerine Açılacak Faizsiz Konut Kredisi Hakkında Yönetmeliğe göre, bu kişiler için faizsiz konut kredisi imkânı tanınmaktadır. Ayrıca, TOKİ tarafından yapılan konut satışlarında, şehit yakınları ve gazilere öncelik verilmektedir. Bu hak, onların konut sahibi olma sürecini kolaylaştırmakta ve güvenli bir yaşam alanı sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Eğitim hakları kapsamında, şehit ve gazi çocukları birçok ayrıcalığa sahiptir. 5580 sayılı Kanun ve Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre, bu çocuklar özel öğretim kurumlarında ücretsiz eğitim alma hakkına sahiptir. İlköğretimden yükseköğretime kadar tüm eğitim kademelerinde, eğitim masrafları devlet tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca, 2018-2019 Eğitim-Öğretim Yılında Yükseköğretim Kurumlarında Cari Hizmet Maliyetlerine Öğrenci Katkısı Olarak Alınacak Katkı Payları ve Öğrenim Ücretlerinin Tespitine Dair Bakanlar Kurulu Kararı ile yükseköğretim kurumlarında öğrenim gören şehit ve gazi çocukları, öğrenci katkı payı ve öğrenim ücretinden muaf tutulmaktadır (Resmi Gazete, 2007)

Şehit yakınları ve gaziler için sağlanan istihdam hakları da oldukça geniştir. 5434 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında, bu kişilere devlet

kurumlarında iş imkânı sağlanmaktadır. Özellikle, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilmeleri için çeşitli kolaylıklar ve öncelikler tanınmaktadır. Ayrıca, özel sektörde de istihdam edilmeleri için teşvikler bulunmaktadır (Resmî Gazete, 1991, 2006).

4736 sayılı Kanun ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ücretsiz veya İndirimli Seyahat Kartları Yönetmeliği'ne göre, şehit yakınları ve gazilerin demiryolları ve denizyollarının şehir içi ve şehirlerarası hatlarından ücretsiz olarak yararlanabilmektedir. Bu hak, şehit yakınları ve gazilerin ulaşım masraflarını azaltarak, onların toplumsal yaşama daha aktif bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır (Resmî Gazete, 2002).

Şehit yakınları ve gaziler, sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkına sahiptir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, bu kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanırken katılım payı ödememeleri sağlanmaktadır. Ayrıca, özel hastanelerde sunulan sağlık hizmetleri için de ek ücret alınmamaktadır. Bu haklar, şehit yakınları ve gazilerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamakta ve onların sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmaktadır (Resmî Gazete, 2006).

Şehit yakınları ve gazilere psikolojik destek hizmetleri de sunulmaktadır. Bu kapsamda psikolojik danışmanlık ve terapi hizmetleri devlet tarafından ücretsiz olarak sağlanmaktadır. Ayrıca, grup terapileri ve destek grupları aracılığıyla, şehit yakınları ve gazilerin duygusal destek almaları ve benzer deneyimler yaşayan kişilerle bir araya gelmeleri teşvik edilmektedir. Bu hizmetler, onların yaşadıkları travmalarla başa çıkmalarına ve ruhsal sağlıklarını korumalarına yardımcı olmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Manevi destek kapsamında, şehit ve gazilerin anısını yaşatmak amacıyla çeşitli etkinlikler ve anma törenleri düzenlenmektedir. Bu törenler, onların fedakârlıklarının unutulmaması ve toplumsal hafızada canlı tutulması amacıyla yapılmaktadır. Ayrıca, şehit ve gazilerin adlarının kamu binaları, parklar ve caddelere verilmesi de manevi destek kapsamında değerlendirilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Şehit yakınları ve gazilerin çeşitli vergi muafiyetleri de sağlanmaktadır. 1319 sayılı Emlak Vergisi Kanunu'na göre, şehit ve gazi yakınları emlak vergisinden muaf tutulmaktadır. Ayrıca elektrik ve su ücretlerinde indirimler uygulanmakta, bazı durumlarda ise tamamen muafiyet sağlanmaktadır. Bu muafiyetler, şehit yakınları ve gazilerin mali yüklerini hafifletmekte ve ekonomik olarak desteklenmelerini sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Şehit yakınları ve gazilere yönelik diğer sosyal haklar arasında, sosyal tesislerden indirimli veya ücretsiz yararlanma imkânı bulunmaktadır. 2006/16 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile şehit yakınları ve gazilerin kamu kurum ve kuruluşlarına ait misafirhane ve sosyal tesislerden, kurum

personeline uygulanan fiyat tarifesi üzerinden yararlanabilmektedirler. Ayrıca devlet tiyatroları, müze ve ören yerlerinden de ücretsiz yararlanma hakları bulunmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Şehit yakınları ve gazilere, bayram dönemlerinde maddi destek sağlamak amacıyla bayram ikramiyesi verilmektedir. 5510 sayılı Kanunun Ek 18. maddesine göre, Ramazan ve Kurban bayramlarında şehit yakınları ve gazilere ikramiye ödemesi yapılmaktadır. Bu ödemeler, bayram dönemlerinde onların mali açıdan rahatlamalarına yardımcı olmaktadır (Resmi Gazete, 2006).

Şehit yakınları ve gazilere yönelik olarak, çeşitli ikramiye ve tazminat ödemeleri de yapılmaktadır. 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında, maluliyet durumuna göre değişen tutarlarda ikramiye ve tazminat ödenmektedir. Bu ödemeler, şehit yakınları ve gazilerin ekonomik güvenceye sahip olmalarını sağlamaktadır (Resmi Gazete, 1980).

Şehit yakınları ve gaziler için düzenlenen spor ve sosyal aktiviteler de sosyal haklar kapsamında değerlendirilmektedir. Spor tesislerinden ücretsiz yararlanma, spor müsabakalarına ücretsiz giriş gibi imkânlar, onların sosyal yaşama daha aktif katılmalarını teşvik etmektedir. Ayrıca, sosyal aktiviteler ve etkinlikler aracılığıyla, şehit yakınları ve gazilerin toplumsal bağları güçlendirilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Bu kapsamda sağlanan sosyal haklar, şehit yakınları ve gazilerin yaşam standartlarını yükseltmeyi ve toplumsal hayata daha etkin katılımlarını sağlamayı amaçlamaktadır. Devlet tarafından sağlanan bu haklar, şehit ve gazilerin fedakârlıklarının karşılığında, yakınlarının sosyal ve ekonomik olarak desteklenmesini hedeflemektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

2.6.3.Psikolojik haklar

Şehit ve gazi yakınlarına sağlanan psikolojik haklar, onların yaşadıkları travmalarla başa çıkabilmelerine yardımcı olmayı ve ruhsal sağlıklarını korumayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çeşitli psikolojik destek programları yürütülmektedir. Psikolojik destek hizmetleri, bireysel terapi, grup terapileri ve destek grupları gibi çeşitli yöntemlerle sunulmaktadır. Bu hizmetler, şehit yakınları ve gazilerin duygusal ihtiyaçlarını karşılamak ve psikolojik dayanıklılıklarını artırmak için önemli bir rol oynamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Psikolojik destek hizmetlerinin sunulması, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında düzenlenmiştir. Bu kanun kapsamında, şehit yakınları ve gazilerin devlet hastanelerinde ve anlaşmalı özel sağlık kuruluşlarında ücretsiz olarak psikolojik destek alabilmektedirler. Psikolojik danışmanlık hizmetleri, travma sonrası stres bozukluğu (TSSB), depresyon, anksiyete ve diğer ruhsal sağlık sorunlarına yönelik olarak sunulmaktadır. Ayrıca psikososyal destek programları da bu kişilerin topluma entegrasyonunu ve sosyal yaşamlarını sürdürebilmelerini desteklemektedir (Resmi Gazete, 2006).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yanı sıra, sivil toplum kuruluşları da şehit yakınları ve gazilere psikolojik destek sağlamaktadır. Türkiye Harp Malulü Gaziler, Şehit Dul ve Yetimleri Derneği ve Türkiye Muharip Gaziler Derneği gibi kuruluşlar, üyelerine yönelik olarak psikososyal destek programları düzenlemektedir. Bu programlar, şehit yakınları ve gazilerin bir araya gelerek deneyimlerini paylaşmalarına ve karşılıklı destek almalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca, bu tür etkinlikler, toplumsal dayanışmayı güçlendirmekte ve şehit yakınları ve gazilerin yalnız olmadıklarını hissetmelerine yardımcı olmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Psikolojik destek hizmetleri arasında, şehit yakınları ve gazilere yönelik düzenlenen eğitim programları da yer almaktadır. Bu programlar, travma ve stres yönetimi, iletişim becerileri, duygusal zekâ ve problem çözme gibi konuları içermektedir. Eğitim programları, şehit ve gazi yakınlarının kendilerini geliştirmelerine ve yaşadıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, bu programlar aracılığıyla, şehit yakınları ve gazilerin ruhsal sağlıklarını korumaları ve yaşam kalitelerini artırmaları hedeflenmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Şehit yakınları ve gazilere yönelik psikolojik destek hizmetleri, onların toplumda daha aktif ve üretken bireyler olarak yer almalarını sağlamaktadır. Bu hizmetler, onların duygusal iyilik hallerini desteklemekte ve toplumsal yaşama katılımlarını artırmaktadır. Devlet tarafından sunulan bu hizmetler, şehit yakınları ve gazilerin yaşadıkları travmaların etkilerini hafifletmekte ve onların sağlıklı bireyler olarak yaşamlarını sürdürmelerine katkı sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

Şehit yakınları ve gazilere sağlanan psikolojik haklar, sadece bireysel destekle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda aile ve toplumsal düzeyde de destek sağlanmaktadır. Ailelere yönelik danışmanlık hizmetleri, aile içi iletişimi güçlendirmekte ve aile üyelerinin birbirlerine destek olmalarını teşvik etmektedir. Toplumsal düzeyde ise kamuoyunda şehit yakınları ve gazilere yönelik farkındalık çalışmaları yapılmakta ve toplumun bu konuda duyarlılığı

artırılmaktadır. Dolayısıyla, şehit yakınları ve gazilere sağlanan psikolojik haklar, onların yaşadıkları zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmakta ve ruhsal sağlıklarını korumalarını sağlamaktadır. Bu haklar, devletin ve sivil toplum kuruluşlarının sunduğu kapsamlı destek hizmetleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Psikolojik destek programları, şehit yakınları ve gazilerin yaşam kalitelerini artırmakta ve toplumsal dayanışmayı güçlendirmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024c).

2.6.4. Manevi haklar

Şehit yakınları ve gaziler için düzenlenen anma törenleri, onların fedakârlıklarının toplumsal hafızada canlı tutulmasını sağlamaktadır. 18 Mart Şehitler Günü ve 19 Eylül Gaziler Günü gibi özel günlerde, devlet protokolünün katılımıyla gerçekleştirilen törenler, şehit ve gazilere olan saygıyı ifade etmektedir. Bu törenler, toplumun tüm kesimlerinin katılımıyla gerçekleşmekte ve milli birlik ve beraberliğin pekişmesine katkı sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).³

Şehitlikler, şehitlerin anısını yaşatmak amacıyla özenle korunmakta ve ziyaretçilere açık tutulmaktadır. Bu mekânlar hem şehit yakınlarının hem de toplumun diğer üyelerinin ziyaret ederek saygılarını sunabileceği alanlar olarak hizmet vermektedir. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre, şehitliklerin bakımı ve düzenlenmesi devlet tarafından sağlanmakta, bu mekânların manevi değeri korunmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Şehit ve gazilere adanan müze ve anıtlar, onların kahramanlıklarının gelecek nesillere aktarılmasını amaçlamaktadır. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yönetilen bu mekânlar, ziyaretçilere tarihsel bilgilendirme sağlamakta ve şehit ile gazilerin anısını yaşatmaktadır. Bu müzeler ve anıtlar, toplumun tarihsel bilinçlenmesine ve milli değerlerin korunmasına katkı sunmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, şehit ve gaziler için sahnelenen oyunlara ücretsiz katılım imkânı sağlamaktadır. Bu etkinlikler, şehit ve gazi yakınlarının sosyal ve kültürel yaşama katılımını teşvik etmekte ve onların toplumla olan bağlarını güçlendirmektedir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, bu kişilerin devlet tiyatrolarından ücretsiz yararlanma hakları bulunmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

³ 2005/27 sayılı Başbakanlık Genelgesi gereğince; kamu kurum/kuruluşlarında görevli olan şehit eş ve çocukları ile anne, baba ve kardeşleri, 18 Mart Şehitler Gününde, kamu kurum/kuruluşlarında görevli olan malul gaziler ve eşleri 19 Eylül Gaziler Gününde idari izinli sayılırlar.

Şehit ve gazilerin isimleri, kamu binaları, okullar, parklar ve caddelere verilerek onurlandırılmaktadır. Bu uygulama, şehit ve gazilerin fedakârlıklarının unutulmamasını ve toplumsal hafızada sürekli olarak yer almasını sağlamaktadır. İlgili mevzuat çerçevesinde, bu tür isimlendirme işlemleri yerel yönetimler ve devlet kurumları tarafından gerçekleştirilmektedir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 18. maddesi, belediyelerin cadde, sokak, park ve tesis isimlerini belirleme yetkisini düzenlemektedir. Bu doğrultuda, şehit ve gazilerin isimleri bu tür alanlara verilerek onurlandırılmaktadır (Resmi Gazete, 2005).

Şehit yakınları ve gazilere yönelik sosyal destek programları da manevi haklar kapsamında değerlendirilmektedir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen bu programlar, şehit yakınları ve gazilerin toplumla entegrasyonunu desteklemekte ve onların yaşam kalitesini artırmayı amaçlamaktadır. Bu programlar arasında, sosyal etkinlikler, eğitim faaliyetleri ve çeşitli sosyal hizmetler yer almaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Şehit ve gazilerin anısını yaşatmak ve onların fedakârlıklarını toplumun tüm kesimlerine aktarmak amacıyla düzenlenen farkındalık etkinlikleri de önemli bir yer tutmaktadır. Bu etkinlikler, şehit ve gazilerin hikâyelerinin geniş kitlelere ulaştırılmasını sağlamakta ve toplumun bu konuda bilinçlenmesine katkı sunmaktadır. Ayrıca, medya aracılığıyla gerçekleştirilen kampanyalar ve kamu spotları, şehit ve gazilerin onurlandırılmasını ve hatırlanmasını mümkün kılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Manevi hakların korunması ve desteklenmesi amacıyla yapılan yasal düzenlemeler, şehit yakınları ve gazilerin haklarının güvence altına alınmasını sağlamaktadır. Bu düzenlemeler, şehit yakınları ve gazilere yönelik manevi desteklerin yanı sıra, onların çeşitli sosyal ve ekonomik haklarını da kapsamaktadır. Özellikle 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle belirlenen haklar, şehit yakınları ve gazilerin yaşamlarını kolaylaştırmakta ve onların toplumsal hayatta aktif bir şekilde yer almalarını sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024a).

Bu çerçevede, şehit yakınları ve gazilere sağlanan manevi haklar, onların toplumsal olarak tanınması ve onurlandırılması açısından büyük bir öneme sahiptir. Anma törenleri, mezarlık ziyaretleri, müze ve anıtlar, devlet tiyatroları ve kültürel etkinlikler gibi çeşitli uygulamalar aracılığıyla bu haklar hayata geçirilmekte ve şehit ile gazilerin anısı yaşatılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

2.7.Şehit Gazi Yakınlarına Yönelik Sosyal Hizmet Uygulamaları

2.7.1.Hane ziyaretleri

Şehit yakınları ve gazilere yönelik hane ziyaretleri, sosyal hizmet uygulamalarının en etkili yöntemlerinden biri olarak düzenli şekilde gerçekleştirilmektedir. Bu ziyaretlerin temel amacı, şehit ve gazi ailelerinin ihtiyaçlarını doğrudan yerinde tespit etmek, onlara psikososyal destek sağlamak ve karşılaştıkları sorunlara pratik çözümler sunmaktır. Sosyal hizmet uzmanları, ziyaret sırasında ailelerin sosyal, ekonomik ve duygusal durumlarını kapsamlı bir şekilde değerlendirerek gerekli yönlendirmeleri yapmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Hane ziyaretleri, şehit ve gazi ailelerinin devletin sunduğu haklardan etkin bir şekilde faydalanabilmelerini sağlamak açısından kritik bir öneme sahiptir. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre tanınan sosyal haklar, sosyal hizmet uzmanlarının rehberlik hizmetleri ile ailelere detaylı bir şekilde açıklanmaktadır. Bu haklar arasında ekonomik destek, sağlık hizmetlerine erişim, eğitim yardımları ve sosyal güvenlik avantajları bulunmaktadır. Hane ziyaretleri, bu hakların kullanımını kolaylaştırarak ailelerin yaşam kalitesini artırmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Bu ziyaretler sırasında, ailelerin yalnızca ekonomik ve sosyal durumları değil, aynı zamanda psikolojik ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmaktadır. Şehit yakınları ve gazi yakınları, yaşadıkları kayıpların etkisiyle çeşitli duygusal zorluklarla karşılaşmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, bu bireylerin yaşadığı travmaları anlamak ve onların duygusal refahını artırmak için psikososyal destek sunmaktadır. Bu destekler, bireylerin hem bireysel hem de toplumsal bağlamda daha güçlü bir şekilde yer almalarını sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Hane ziyaretlerinin bir diğer önemli boyutu, ailelerin çocuklarına yönelik sağlanan hizmetlerdir. Sosyal hizmet uzmanları, çocukların eğitim durumlarını takip ederek, karşılaşılan sorunlara çözüm üretmektedir. Eğitim yardımları, burs imkânları ve rehberlik hizmetleri gibi destekler, çocukların eğitim hayatlarına devam etmelerini teşvik etmektedir. Aynı zamanda çocukların sosyal gelişimlerini desteklemek amacıyla düzenlenen etkinlikler, onların toplumsal entegrasyon süreçlerini hızlandırmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Sağlık hizmetlerine erişim, hane ziyaretleri sırasında değerlendirilen önemli konular arasında yer almaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, ailelerin sağlık ihtiyaçlarını belirleyerek gerekli yönlendirmeleri yapmaktadır. Özellikle kronik hastalığı olan bireyler için düzenli sağlık

kontrollerinin sağlanması, hane ziyaretlerinin önemli bir çıktısıdır. Bu süreçte, ailelerin sağlık sistemine entegrasyonları kolaylaştırılmakta ve ihtiyaç duyulan tedavi süreçleri hızlandırılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Hane ziyaretlerinin toplumsal etkisi, ailelerin sosyal izolasyondan uzaklaşarak toplumla daha güçlü bağlar kurmalarını sağlamasıdır. Şehit ve gazi aileleri, yaşadıkları kayıplar nedeniyle zaman zaman sosyal çevrelerinden uzaklaşabilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, bu süreçte bireylerin sosyal katılımını artırmak için çeşitli programlar düzenlemektedir. Bu programlar, bireylerin topluma yeniden adapte olmalarına ve yaşamlarına anlam katmalarına olanak tanımaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024a).

Hane ziyaretleri, devletin sosyal politikalarının bir parçası olarak, şehit ve gazi ailelerinin yanlarında olduğunu hissettirmektedir. Bu ziyaretler, bireylerin yalnız olmadıklarını ve desteklendiğini anlamalarına yardımcı olmaktadır. Devletin temsilcileri olarak sosyal hizmet uzmanlarının varlığı, ailelere moral vermekte ve onların topluma duyduğu güveni artırmaktadır. Bu süreç, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde de olumlu etkiler yaratmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Şehit yakınları ve gazilere yönelik yapılan hane ziyaretleri, sosyal bütünleşme süreçlerine de katkıda bulunmaktadır. Bu bireyler, sosyal destek mekanizmaları ile daha aktif bir şekilde toplumsal yaşama katılmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, ailelerin yaşadığı problemlerin çözümüne yönelik somut adımlar atarak onların daha üretken bireyler haline gelmesini desteklemektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Tüm bunlara paralel olarak hane ziyaretleri, şehit yakınları ve gazilere yönelik en etkili sosyal hizmet uygulamalarından biri olarak değerlendirilmektedir. Bu ziyaretler, bireylerin ihtiyaçlarını tespit ederek yaşam kalitelerini artırmayı ve toplumsal bağlarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Ailelerin sosyal, ekonomik ve duygusal ihtiyaçlarına yönelik sunulan bu kapsamlı hizmetler, devletin sosyal sorumluluğunu yerine getirmesi açısından büyük bir öneme sahiptir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

2.7.2.Özel günlerini kutlama

Şehit yakınları ve gazilerin özel günlerinin kutlanması, onların değerli ve unutulmadıklarını hissetmelerini sağlamak amacıyla düzenlenen sosyal hizmet uygulamaları arasında yer almaktadır. Bu kutlamalar, doğum günleri, evlilik yıl dönümleri, anneler günü, babalar günü gibi özel günlerde gerçekleştirilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları ve yerel yönetimler, bu özel

günlerde şehit ve gazi ailelerine çeşitli hediyeler sunarak, onların mutluluklarını paylaşmakta ve moral destek sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından koordine edilen bu kutlamalar, şehit ve gazi ailelerinin toplumsal bağlarını güçlendirmekte ve onların sosyal hayata katılımlarını artırmaktadır. Bu etkinlikler sırasında, ailelere psikososyal destek sunulmakta ve ihtiyaçlarına yönelik rehberlik hizmetleri sağlanmaktadır. Ayrıca, bu özel günlerde gerçekleştirilen kutlamalar, şehit ve gazi ailelerinin birbirleriyle tanışma ve dayanışma fırsatı bulmalarına da olanak tanımaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Özel günlerin kutlanması, şehit yakınları ve gazilerin yaşamlarına anlam katmakta ve onların toplum tarafından değer gördüğünü hissettirmektedir. Bu tür etkinlikler, ailelerin moral ve motivasyonlarını artırmakta ve onların yaşam kalitesini yükseltmektedir. Ayrıca, bu kutlamalar sayesinde ailelerin devlet tarafından unutulmadıkları ve her zaman yanlarında oldukları mesajı verilmekte, bu da ailelerin manevi olarak güçlenmelerine katkı sağlamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024d).

Bu tür kutlamaların planlanması ve uygulanması sırasında, ilgili mevzuatlar doğrultusunda hareket edilmektedir. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde belirtilen haklar çerçevesinde, şehit ve gazi ailelerine yönelik olarak düzenlenen bu tür sosyal etkinlikler, devletin onlara olan minnet duygusunu ve desteğini somut bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, özel günlerin kutlanması, şehit yakınları ve gazilere yönelik sosyal hizmet uygulamalarının önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024a).

2.7.3.İftar programları

İftar, İslam'ın beş temel ibadetinden biri olan orucun tamamlayıcı bir unsuru olarak, Müslümanların hayatında önemli bir yere sahiptir. Peygamber Efendimizin sünnetinde ve İslam toplumlarının kültürel zenginliğinde yer alan pek çok âdet ve gelenek, iftar sofralarına renk katmaktadır. Bu âdetler, orucun sadece bedensel bir ibadet değil, aynı zamanda toplumsal bir bağ kurma ve manevi bir atmosfer oluşturma aracı olduğunu göstermektedir (TDV, İslam Ansiklopedisi). Şehit ve gazi kavramlarının dini yönü olması bakımından oruç ibadetinin yerine getirildiği dönemlerde şehit yakınları, gazi ve gazi yakınlarına yönelik iftar programları düzenlenir. Bu organizasyonların başında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olmak üzere Diyanet İşleri Başkanlığı, Kaymakamlıklar, yerel yönetimler ve birçok sivil toplum örgütü yer

alabilmektedir. İftar programları sırasında şehit ve gaziler onurlandırılarak, milletin tarihine ve kültürüne olan katkıları ve fedakârlıkları yeniden hatırlanır.

2.8.Bazı OECD Ülkelerinde Şehitlik ve Gazilik Kavramları ile Şehit Yakınları ve Gazilere Yönelik Hizmetler

Bir doktora tezinde şehit kavramının tanımı konusunda şu ifadeler kullanılmaktadır: Şehidin ölümü normalde uzak bir çerçeve içinde anlatının veya raporun dışında olabilecek daha geniş bir çatışma ile yorumlanır. Bu çatışma bölgesel, küresel ve hatta kozmik olabilir. Toplumun arzuları ve umutları veya bu nedenle korkularından meydana gelen bir çatışma söz konusudur ancak şehit her ikisinde de toplumun simgesi olur. Bu durumda şehit daha büyük bir mücadelenin temsilcisidir. Bu mücadele siyasi, manevi veya genellikle her iki nedenle de olabilir. Genellikle nihai bir sonuç tasavvur edilir ve şehit bir şekilde bu daha büyük amaca katkıda bulunur (Rudzitis, 2018).

Birleşik Krallık'ta gazilere yönelik hizmetler; Birleşik Krallık Savunma Bakanlığı'nın ortak hizmet sağlama kuruluşu Savunma İşleri Hizmetleri'nin bir parçası olan veterans (gaziler) UK tarafından yürütülmektedir. Kuruluş hem hizmet veren personel hem de gaziler ve aileleri için tazminat ve emeklilik planlarını yönetmekten sorumludur (GOV.UK, 2023).

Gaziler, Silahlı Kuvvetlerde görev yapan kişiler ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler Birleşik Krallık'ta çeşitli imkânlardan yararlanmaktadırlar:

- Evrensel Kredi
- Çocuk Yardımı
- Yasal Hastalık Ödemesi
- Silahlı Kuvvetler Bağımsızlık Ödemesi
- Kişisel Bağımsızlık Ödemesi
- Annelik Hibesi
- İş Arama ve İşsizlik Ödeneği
- Okul Ücretleri ve Çocuk Bakımı Masrafları Konusunda Yardım
- Belediye vergisi İndirimi
- Vergi Kredileri (CitizensAdvice, 2023).

Kanada’da gazi tanımı şu şekildedir: “Başarıyla temel eğitim almış ve onurlu bir şekilde terhis edilmiş Kanada Silahlı Kuvvetlerinin herhangi bir eski üyesi.” Dolayısıyla *Kanada Gazi İşleri Bakanlığı*, Kanada Silahlı Kuvvetlerinin onurlu bir terhis ile serbest bırakılan ve başarılı bir şekilde temel eğitimden geçmiş herhangi bir eski üyesini gazi olarak kabul eder. Gazilere sağlanan hizmetler genel olarak şunlardır:

- İşitme kaybı, kulak çınlaması veya diğer işitme sorunları için verilen hizmetler ve tazminat
- Diz, sırt veya diğer fiziksel yaralanma veya sağlık ihtiyaçları için yardım ve tazminat
- Ruh sağlığı ihtiyaçları için danışmanlık ve tazminat
- Hizmetle ilgili bir hastalık veya yaralanma için mali ödeme
- Sağlık ihtiyaçları ile ilgili sağlık hizmetleri ve sağlık harcamaları konusunda destek
- Ölüm yardımı, dul aylığı, defin yardımı ve mezar taşı bakımı
- Aylık ödemeler
- Uygun eski savaş esirleri için tazminat
- Eğitim, öğretim ve ilgili harcamalar için destek
- Uzun süreli bakım masrafları için mali destek (Government of Canada, 2020).

Avustralya Hükümeti'nin bir dairesi olarak *Gazi İşleri Bakanlığı (DVA)* kurulmuştur. Bakanlığın hizmet verdiği gruplardan birisi de gaziler ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler ve savaş dullarıdır. Sağlanan destek ve hizmetler şunları içermektedir:

- Finansal destek
- Sağlık hizmetleri
- Ruh sağlığı hizmetleri ve rehabilitasyon
- Sivil hayata dönmeye yardım
- Anma ve tanıma
- Evde bakım yardımı
- Barınma konusunda yardım (Department of veterans Affairs, 2021).

ABD örneğine bakıldığında; Gazi İşleri Dairesi'nin burada 1930 yılında kurulduğu görülmektedir. Bu tarihte ülkede 4 milyon 700 bin gazi yaşamaktaydı. Vietnam Savaşı'nın ardından başlayan tartışmalar, 1989 yılında dönemin ABD Başkanı Ronald Reagan'ın bu daireyi *Gazi İşleri Bakanlığı*'na dönüştürmesiyle sonuçlanmıştır. ABD Gazi İşleri Bakanlığı (VA), gaziler için dört özel görev yürütmektedir (U.S. Department of veteransAffairs, 2022):

1. Sağlık Hizmetleri: Bakanlığın Gaziler Sağlık İdaresi, her yıl 9 milyon kayıtlı gaziye hizmet veren 1.255 sağlık tesisi ile Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük entegre sağlık hizmetleri ağıdır.
2. Gazilere Sağlanan Sosyal İmkânlar: Gaziler, savunmak için savaştıkları ülkede sivil hayata geri dönmelerine yardımcı olan bir dizi avantaj elde edebilirler. Gaziler Yardım İdaresi aracılığıyla Bakanlık, gazilerin sivil hayata entegre olmalarına ve eğitim, ev kredileri, hayat sigortası ve çok daha fazlasına yardımcı olmaktadır.
3. Ulusal Mezarlıklar: Ulusal Mezarlık İdaresinin görevi, ABD'ye hizmet edenlerin asla unutulmamasını sağlamaktır. Bu kapsamda İdare, 142 mezarlığı ulusal türbe olarak koruyarak ve onların hizmetlerini ve ulusumuza yaptıkları fedakârlıkları anmak için kalıcı haraçlar sağlayarak gaziler ve aile üyeleri için onurlu cenaze törenleri düzenlemektedir.
4. Dördüncü Misyon: Bakanlığın “Dördüncü Misyonu”, gazilere sürekli hizmet sağlamak ve devleti desteklemek için yerel acil durum yönetimi, halk sağlığı, güvenliği ve iç güvenlik konularında planlar geliştirerek ve eylemlerde bulunarak ulusun savaşa, teröre, ulusal acil durumlara ve doğal afetlere karşı hazırlıklarını iyileştirmektir.

Aşağıda dört gelişmiş ülke olan Kanada, Avustralya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nin gazilere sağladığı haklar konusunda bir karşılaştırma yapılmıştır (Government of Canada, 2014):

**Bazı ülkelerdeki Gazi Nüfusu ve Onları Destekleyen Bakanlıkların Göreceli
Büyüklikleri**

ÜLKELER	KANADA	AVUSTRALYA	BİRLEŞİK KRALLIK (UK)	AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ (USA)
AD	Gazi İşleri Bakanlığı	Gazi İşleri Bakanlığı	Savunma İşleri Hizmetleri Bünyesinde veterans UK	Gazi İşleri Bakanlığı
TOPLAM ÜLKE NÜFUSU	33,500,000	21,200,000	61,100,000	307,200,000
GAZİ SAYISI	220,000	415,000	900,000	23,800,000
YILLIK MAKALE SAYISI	Yılda yaklaşık 4.000 yayın.	Yılda yaklaşık 5.000 yayın.	Yıllık yaklaşık 24.000 yayın	Yıllık yaklaşık 200.000 yayın
BÜTÇE	3.4 milyar dolar	11,13 milyar dolar	19.40 milyar dolar	100,14 milyar dolar
PERSONEL SAYISI	3,700	2,100	2,100	278,500
SOSYAL HAYATA GEÇİŞİ DESTEKLEYEN PROGRAMLAR **	Yeni Gaziler Şartı	Askerlik ve Tazminat Yasası	Silahlı Kuvvetler Tazminat Planı	VA Engellilik Tazminatı
	Sakatlık Tazminatları	Rehabilitasyon	Toplu Ödeme	VA Engelli Emeklilik
	Rehabilitasyon	Kalıcı Bozukluk Tazminatı	Garantili Gelir Ödemesi	VA Sağlık Sistemi
	Finansal haklar	İş göremezlik Ödemeleri	Kariyer Geçiş Ortaklığı	Bağımsız Yaşam Programı
	Sağlık hakları	Özel Sosyal Güvenlik Engellilik Maaşı		Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Programı
	İşe yerleştirme	Kariyer Geçiş Yardım Programı		Post 9/11 GI Faturası

*Bu hususta daha detaylı karşılaştırmalı bilgiler için bkz. <https://www.aile.tr/media/87394/yurtdisi-uygalama-ornekleri.pdf>

2.9. Kuramsal Yaklaşımlar

2.9.1. Genelci yaklaşım

Genelci yaklaşım, sosyal hizmet pratiklerinde bütüncül bir perspektif sunmaktadır. Bu yaklaşım, bireyleri ve toplulukları etkileyen çok sayıda faktörü ve sistemi dikkate alarak müdahale planları geliştirmektedir. Sosyal hizmet uygulamalarında genelci yaklaşım, mikro, mezzo ve makro düzeydeki müracaatçılarla çalışma yeteneği gerektirmektedir. Bu üçlü düzeyde çalışabilme yeteneği, sosyal hizmet uzmanlarının eğitim sürecinde temel bir beceri olarak işlenmektedir (Şahin ve Küçükkaraca, 2002).

Sosyal hizmette genelci yaklaşım, bireylerin yaşadıkları sosyal ve fiziksel çevrelerle olan etkileşimlerini önemsemektedir. Bu çerçevede, bireylerin karşılaştıkları sorunlar çok boyutlu olarak ele alınmakta ve çözüm yolları bu çok boyutlu yapı içerisinde araştırılmaktadır. Genelci yaklaşımın uygulanması, sosyal hizmet uzmanlarının çeşitli disiplinler arası bilgilere sahip olmalarını ve bu bilgileri etkin bir şekilde kullanmalarını gerektirmektedir (Daniş ve Kara, 2016).

Sosyal hizmette genelci yaklaşımı benimsemek, aynı zamanda sosyal politikaların ve toplumun daha geniş yararına hizmet eden uygulamalar geliştirmeye yönelik bir taahhüttür. Bu yaklaşım, sosyal hizmet uzmanlarının sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplum düzeyinde de değişim yaratma kapasitelerini artırmaktadır. Sosyal hizmet uygulamalarında genelci model, ayrıca profesyonellerin toplum örgütlenmesi ve politika yapımı süreçlerine aktif olarak katılmalarını da teşvik etmektedir (Payne, 1993).

Ülkemizde sosyal hizmet eğitimi, genelci yaklaşımı temel alan bir müfredatla yapılandırılmıştır. Bu durum, mezunların çeşitli sosyal hizmet alanlarında etkin olarak çalışabilmeleri için gerekli olan geniş ve kapsamlı bir bilgi birikimine sahip olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, genelci yaklaşım, sosyal hizmet uzmanlarının toplumda karşılaştıkları karmaşık sorunlara karşı daha hazırlıklı ve donanımlı olmalarına yardımcı olmaktadır (Payne, 1993).

Genelci yaklaşımın uygulanması, sosyal hizmet pratiğinde sürekli olarak araştırma ve yenilik yapılmasını gerektirmektedir. Bu durum, sosyal hizmet uzmanlarının mesleki gelişimlerini sürdürmelerine ve alanlarındaki güncel gelişmeleri takip etmelerine olanak tanımaktadır. Ayrıca, genelci yaklaşım, sosyal hizmet uzmanlarının etik değerlere sıkı sıkıya bağlı kalarak, müracaatçıların haklarını ve refahını koruma görevlerini yerine getirmelerine destek sağlamaktadır (Marlow, 2023; Payne, 1993).

Buna paralel olarak sosyal hizmette genelci yaklaşım, birey ve toplumun refahını artırma amacına hizmet eden kapsamlı ve etkin bir metodolojidir. Sosyal hizmet uygulamalarında genelci yaklaşım, farklı disiplinlerden elde edilen bilgilerin entegrasyonu ile bireylerin ya da grupların sorunlarına bütüncül çözümler üretmeyi hedefler. Bu yaklaşım, sosyal hizmet uzmanlarının birçok farklı alanda bilgi sahibi olmasını gerektirmektedir. Genelci yaklaşım, mikro, mezzo ve makro düzeylerde müdahale etmeyi kapsar; böylece sosyal hizmet uzmanları, bireysel ve toplumsal sorunlara her iki düzeyde de etkili müdahalelerde bulunabilmektedir. Böylece, sosyal hizmet pratiğinde çok yönlü bir yaklaşımı beraberinde getirmektedir (Miley, 2011).

Genelci yaklaşımın uygulanmasında, sosyal hizmet uzmanlarının çeşitli yöntem ve teknikleri kullanmaları beklenir. Bu yöntemler, bireylerle birebir yapılan görüşmelerden, grup çalışmalarına, toplum temelli projelerden politika yapım süreçlerine kadar geniş bir yelpazede yer almaktadır. Bu çeşitlilik, sosyal hizmet uzmanlarının her bir vaka ve duruma özgü en uygun müdahale stratejisini belirlemelerine olanak tanımaktadır. Ayrıca, genelci yaklaşım sosyal hizmet uzmanlarının sürekli olarak yeni bilgiler öğrenmesini ve mevcut bilgilerini güncellemesini gerektirmektedir (Goldberg ve Neill, 2021).

Sosyal hizmette genelci yaklaşımın bir diğer önemli özelliği de bireyin ya da grupların yaşamındaki güçlü yönlerin ve kaynakların fark edilmesi ve bu güçlü yönlerin daha da geliştirilmesi için çalışmasıdır. Bu çerçevede, bireylerin ve grupların kendi potansiyellerini fark etmelerine ve bu potansiyelleri kullanarak kendi sorunlarına çözüm bulmalarına yardımcı olmaktadır. Bu süreç, bireylerin ve toplumların güçlenmesine katkı sağlamakta ve sosyal adaletin sağlanmasına yönelik çalışmalarda temel bir rol oynamaktadır (Alyüz, 2020).

Genelci yaklaşım, ayrıca sosyal hizmet uygulamalarında disiplinler arası iş birliğini de teşvik etmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, çeşitli disiplinlerden gelen meslektaşlarıyla iş birliği yaparak daha kapsamlı ve etkili müdahaleler geliştirebilirler. Bu işbirliği, özellikle karmaşık sosyal sorunların çözümünde büyük önem taşımaktadır (Alyüz, 2020).

Ek olarak, genelci yaklaşım sosyal hizmet pratiğinde esnekliği ve uyarlanabilirliği ön plana çıkarır. Her bir müdahale, bireyin veya grubun özgün ihtiyaçlarına göre şekillendirilir. Bu esneklik, müdahalelerin daha etkili ve bireysel farklılıklara duyarlı olmasını sağlamaktadır. Böylece, sosyal hizmet uzmanları, her bir müracaatçının benzersiz durumunu anlamada ve ona uygun çözümler üretmede daha başarılı olabilirler (Örgen, 2017).

2.9.2. Sistem kuramı

Sistem kuramı, birbirleriyle etkileşim içinde olan parçaların bir bütün oluşturduğu yapıları incelemektedir. Parçaların birbirleriyle olan ilişkileri, sistemlerin fonksiyon ve davranışlarını anlamada kritik bir rol oynamaktadır. Bu kuram hem fiziksel hem de soyut sistemleri kapsar şekilde geniş bir uygulama alanına sahiptir. Ludwig von Bertalanffy tarafından ortaya atılan genel sistem teorisi, bilimler arası bir köprü görevi görerek farklı disiplinlerdeki problemleri sistemsal bir bakış açısıyla ele almaktadır. Sistemler, açık veya kapalı sistemler olarak sınıflandırılabilir. Açık sistemler çevresel etkilere açıkken, kapalı sistemler dış etkilerden izole bir şekilde işlemektedir. Bu ayrım, sistemlerin analiz edilme şeklini belirleyici niteliktedir (Acar ve Acar, 2002).

Sistem kuramı, özellikle karmaşık yapıların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Kuram, sistem içi ve sistemler arası ilişkileri detaylı bir şekilde incelemektedir. Sistemlerin birbirleriyle olan etkileşimleri, bu kuramın inceleme alanının temelini oluşturur. Sistem kuramı kullanılarak, farklı sistemlerin nasıl bir arada işleyebileceği ve birbirlerini nasıl etkileyebileceği modellenmektedir. Bu nokta, özellikle mühendislik, biyoloji, ekonomi ve sosyal bilimlerde gibi çeşitli alanlarda uygulamaları olan bir yaklaşımdır (Önkibar, 2019).

Sistemlerin çalışmasını anlamak, onların yapılarını ve işleyişlerini daha iyi optimize etmeyi sağlamaktadır. Sistem kuramı, sistemlerin nasıl daha verimli hale getirilebileceğine dair stratejiler geliştirmek için kullanılır. Sistemlerin etkinliğini artırmak, daha az kaynakla daha fazla çıktı elde etmek veya sistemlerin kararlılığını artırmak için önemli bir araçtır. Sistem analizi, özellikle karmaşık sistemlerin daha iyi anlaşılması ve yönetilmesi için elzemdir. Bu analizler sayesinde, sistemlerin potansiyel zayıf noktaları belirlenebilir ve gerekli müdahaleler planlanabilmektedir (Alter, 2013).

Sistem kuramının sosyal bilimlerdeki uygulamaları da oldukça geniştir. Kurumlar, organizasyonlar ve hatta toplumlar, sistem olarak modellenmektedir. Bu durum, sosyal yapıların daha iyi anlaşılmasını ve yönetilmesini sağlamaktadır. Sistem kuramı, sosyal bilimlerde özellikle kurumlararası ilişkiler, organizasyonel davranış ve toplumsal değişim teorileri açısından değerlidir. Sistemlerin bu şekilde incelenmesi, politika yapıcıların ve yöneticilerin daha bilinçli kararlar almasına olanak tanımaktadır (Parsons, 1970).

Kuram, eğitim sistemleri, sağlık hizmetleri, şehircilik ve çevre yönetimi gibi alanlarda da uygulanmaktadır. Eğitimde, öğrenciler, öğretmenler, idareciler ve eğitim politikaları bir sistem olarak ele alınabilmektedir. Sağlık hizmetlerinde, hastalar, sağlık personeli, tıbbi teknolojiler

ve sağlık politikaları sistemsel bir bakış ağısıyla incelenebilir. Şehircilikte, şehir planlaması, altyapı sistemleri, ulaşım ve kamu hizmetleri sistem kuramı çerçevesinde değerdendirilebilir. Çevre yönetiminde, doğal kaynakların kullanımı, çevre politikaları ve sürdürülebilir kalkınma çabaları sistemsel analiz ile ele alınmaktadır. Bu durum, çevresel etki değerdendirmelerinin daha etkin yapılmasını sağlamakta ve doğal kaynakların korunması için stratejik planlar geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Sistem kuramı bu şekilde, çevresel sürdürülebilirliği destekleyen politika ve uygulamaların tasarlanmasında kritik bir rol oynamaktadır (Acar ve Acar, 2002).

Sistem kuramının eğitim alanında kullanılması, öğrenme süreçlerinin ve eğitim yönetiminin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Öğretim metotları, öğrenci performansı, öğretmen stratejileri ve eğitim politikaları, sistemsel bir çerçevede incelendiğinde, eğitim sisteminin genel verimliliği artırılabilir. Bu bağlam, özellikle çok katmanlı ve karmaşık eğitim sistemlerinde önemli faydalar sağlamaktadır (Parsons, 1970).

İş dünyasında sistem kuramı, şirketlerin içyapılarını ve piyasa dinamikleriyle olan etkileşimlerini anlamada kullanılır. Organizasyonel yapılar, iş süreçleri, pazar koşulları ve müşteri ilişkileri sistem olarak modellendiğinde, şirketlerin daha stratejik ve etkin kararlar alması mümkün olmaktadır. Bu husus, rekabet avantajı elde etmek ve pazar payını artırmak için kritik öneme sahiptir (Whitchurch ve Constantine, 1993).

Öte yandan, sistem kuramı, teknoloji ve bilgi sistemleri alanında da uygulanmaktadır. Bilgisayar ağları, yazılım geliştirme süreçleri ve veri yönetimi sistemsel bir bakış ağısıyla incelendiğinde, daha güvenli ve etkin teknoloji çözümleri geliştirilebilmektedir. Bu nokta, özellikle dijital çağda bilgi ve teknolojinin merkezi bir role sahip olduğu durumlarda büyük önem taşımaktadır (Whitchurch ve Constantine, 1993).

Bu kapsamlı kuram, birçok disiplinde çeşitli problemlere sistemsel çözümler üretmek amacıyla kullanılmaktadır. Karmaşık sistemlerin yapısını ve işleyişini anlamak, onları daha etkin yönetmek ve optimize etmek için sistem kuramı vazgeçilmez bir araçtır. Böylece sistem kuramı, modern bilim ve mühendislikten sosyal bilimlere kadar geniş bir alanda etkili olmaya devam etmektedir (Acar ve Acar, 2002).

2.9.3.Ekolojik sistem kuramı

Ekolojik sistem teorisi, bireylerin ve grupların çevreleriyle olan etkileşimlerini anlamak için kullanılan bir yaklaşımdır. Bu teori, bireyin mikro, mezzo, ekzo ve makro düzeylerdeki çevresel sistemlerle olan etkileşimini incelemektedir. Mikro düzey, bireyin doğrudan etkileşimde olduğu

aile, arkadaşlar ve iş yeri gibi yakın sosyal çevreleri kapsamaktadır. Mezzo düzey, bireyin içinde bulunduğu mikro sistemler arasındaki etkileşimleri kapsar. Ekzo düzey, bireyin doğrudan bir parçası olmadığı ancak dolaylı olarak etkilendiği sistemleri, örneğin ebeveynlerin iş yerlerini içermektedir. Makro düzey ise genel kültürel ve toplumsal normlar, ekonomik sistemler gibi geniş çaplı sosyal yapıları içermektedir (Acar ve Acar, 2002).

Ekolojik sistem teorisinin temel amacı, bireylerin çevreleriyle olan karmaşık etkileşimlerini çözümlemektir. Bu teori, bireyin çevresiyle etkileşimde bulunduğu çeşitli seviyeleri tanımlayarak, sosyal hizmet uygulamalarında daha etkin müdahale stratejileri geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Nitekim, bir çocuğun eğitimle ilgili sorunları ele alınırken, sadece okul çevresi değil, aile ve toplumsal etkileşimler de dikkate alınmaktadır. Bu çok düzeyli yaklaşım, çocuğun yaşadığı sorunların daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır (McGinnis ve Ostrom, 2014).

Ekolojik sistem teorisi, özellikle çocuk ve aile hizmetleri alanında yoğun olarak kullanılmaktadır. Çocukların gelişimini etkileyen çeşitli çevresel faktörlerin nasıl birbiriyle etkileşime girdiğini anlamak, bu teorisin sağladığı temel faydalardan biridir. Ayrıca, bu teori çocuk koruma hizmetlerinde, eğitim müdahalelerinde ve aile terapilerinde de önemli bir rehber olarak işlev görmektedir (Siporin, 1980).

Ekolojik sistem teorisi, sosyal hizmet uygulamalarında bireylerin çeşitli yaşam dönemlerinde karşılaştıkları zorlukları ele almak için de kullanılmaktadır. Bu teori, yaşlıların sosyal destek sistemleri, gençlerin kariyer gelişimi ve yetişkinlerin iş yaşamı gibi farklı yaşam evrelerindeki çevresel etkileşimlerin incelenmesine yardımcı olmaktadır. Bu analizler, yaşamın farklı dönemlerinde bireyler için uygun sosyal hizmet müdahalelerinin tasarlanmasında kritik bir rol oynamaktadır (Hong ve Espelage, 2012).

Diğer taraftan, ekolojik sistem teorisi, toplum sağlığı ve halk sağlığı müdahalelerinde de etkili bir şekilde kullanılmaktadır. Toplumsal sağlık sorunlarının çözümünde birey ve çevresel faktörler arasındaki etkileşimleri dikkate almak, bu sorunların daha kapsamlı şekilde ele alınmasını sağlamaktadır. Nitekim, halk sağlığı kampanyaları ve sağlık eğitimi programları, bu teoriye dayanarak daha etkin bir şekilde tasarlanabilmektedir (Hong ve Espelage, 2012).

Bu şekilde, ekolojik sistem teorisi, sosyal hizmetlerin yanı sıra eğitim, sağlık ve toplum politikaları gibi alanlarda da uygulanabilmektedir. Bireyin ve grupların çevreleriyle olan etkileşimlerini daha iyi anlamak ve bu bilgileri uygulamalı müdahalelere dönüştürmek için güçlü bir kuramsal çerçeve sağlamaktadır. Bu teori, modern sosyal hizmet uygulamalarının

temel taşlarından biri olarak kabul edilmekte ve alanında uzmanlaşmış profesyoneller tarafından sıklıkla başvurulanan bir yöntem olmaktadır (Danış, 2006).

2.9.4.Güçlendirme yaklaşımı

Güçlendirme yaklaşımı, bireylerin, toplulukların ve organizasyonların kendi yaşamlarını kontrol etme kapasitelerini artırmayı amaçlayan temel bir sosyal hizmet yöntemidir. Bu yaklaşım, müracaatçıların bireysel güçlerini tanımalarını, var olan kaynaklarını daha etkin bir şekilde kullanmalarını ve sosyal bağlarını güçlendirmelerini hedefler. Sosyal hizmet uzmanları için bu yöntem, müracaatçıların yaşamlarında daha bağımsız ve etkili bir rol üstlenmeleri açısından önemli bir araçtır (Kalebaşı, 2022). Güçlendirme süreci, bireylerin yalnızca mevcut durumlarını iyileştirmekle kalmamakta, aynı zamanda onların toplumdaki rollerini yeniden tanımlamalarına olanak tanımaktadır.

Bu yaklaşım, bireylerin yaşamlarını şekillendirme süreçlerinde aktif katılımcılar olmalarını sağlar. Güçlendirme, yalnızca bireylerin sorunlarını çözmelerine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda onların sorunların arkasındaki yapısal nedenleri anlamalarını teşvik etmektedir. Nitekim sosyal adaletsizlik ya da ayrımcılık gibi yapısal engellerle karşılaşan bireylerin bu sistematik sorunları çözme kapasitesini artırmak, güçlendirme yaklaşımının temel hedeflerinden biridir (Erbay, 2019). Bu açıdan, güçlendirme, yalnızca bireysel gelişimi değil, toplumsal değişimi de hedefleyen bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır.

Güçlendirme yaklaşımı, sosyal adalet ve eşitlik ilkelerine sıkı sıkıya bağlıdır. Bireylerin yaşamlarındaki engellerin birçoğunun, toplumsal yapıların ve kurumların işleyişinden kaynaklandığı gerçeği göz önüne alınarak, bireylerin bu engelleri aşmaları sağlanmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, bu süreçte bireylerin kendi güçlü yönlerini keşfetmelerine yardımcı olmak için kolaylaştırıcı bir rol oynar. Bireyin kendi potansiyelini fark etmesi ve bunu etkin bir şekilde kullanması, özgüvenini ve özsaygısını artırmaktadır (Tuncay, 2009).

Sosyal hizmet alanında güçlendirme yaklaşımı, yalnızca bireyler için değil, aynı zamanda topluluklar ve organizasyonlar için de uygulanabilir bir yöntemdir. Buna örnek olarak dezavantajlı gruplar arasında yer alan bireyler için grup temelli güçlendirme çalışmaları, dayanışma ve iş birliği duygusunu artırarak sosyal destek ağlarının güçlenmesini sağlamaktadır. Bu tür çalışmalarda bireyler, birbirlerinden öğrenme fırsatı bulur ve ortak çözümler geliştirebilmektedir. Grup içinde kurulan destek mekanizmaları, bireylerin yalnızlık hissini azaltmakta ve toplumsal bağlarını kuvvetlendirmektedir (Miley, 2011).

Güçlendirme süreci, bireylerin hikâyelerini paylaşmalarına olanak tanır. Hikâye anlatımı, bireyin kendi yaşam deneyimlerini yeniden değerlendirmesine ve bu deneyimlerden öğrenmesine yardımcı olmaktadır. Özellikle travmatik deneyimler yaşamış bireylerde, bu tür süreçlerin terapötik etkileri olduğu bilinmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, bireylerin bu süreçte kendilerini ifade etmelerine yardımcı olarak, onların duygusal iyilik hallerini artırmayı hedeflemektedir (Miley, 2011).

Toplumsal bağlamda güçlendirme, bireylerin daha bilinçli bir şekilde topluma katılmalarını teşvik etmektedir. Özellikle dezavantajlı gruplar için bu yaklaşım, toplumsal kaynaklara erişimin artırılması ve bu kaynakların etkin kullanımını sağlamaktadır. Güçlendirme yaklaşımı, bireylerin haklarını talep etmeleri ve bu hakları savunmaları için gerekli araçları sunar (Kalebaşı, 2022). Böylelikle, bireyler kendi yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi olabilmektedir.

Güçlendirme yaklaşımı, ekonomik ve sosyal kaynaklara erişimi kolaylaştırır. Örneğin, düşük gelirli bireylerin mesleki eğitim programlarına katılmaları veya mikro finans projelerinden yararlanmaları, onların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına olanak sağlamaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, bireylerin bu tür fırsatlara erişimlerini artırarak, ekonomik güçlenmeyi teşvik etmektedir. Bu süreç, bireylerin yalnızca maddi değil, aynı zamanda sosyal açıdan da güçlenmelerine katkıda bulunmaktadır (Tuncay, 2009).

Sosyal hizmet pratiğinde güçlendirme yaklaşımının uygulanışı, bireylerin sosyal çevrelerini daha iyi anlamalarına ve bu çevrede etkili bir şekilde hareket etmelerine yardımcı olmaktadır. Özellikle toplumsal dışlanmaya maruz kalan bireyler için bu yaklaşım, yeniden topluma entegre olma süreçlerinde büyük bir destek sağlamaktadır. Bu süreç, bireylerin kendilerini daha güvende hissetmelerine ve toplumsal yaşamda daha aktif bir rol üstlenmelerine olanak tanımaktadır (Erbay, 2019).

Güçlendirme yaklaşımının bir diğer önemli boyutu, bireylerin eleştirel düşünme kapasitelerinin artırılmasıdır. Sosyal hizmet uzmanları, bireylerin sorunlarını yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal ve yapısal bağlamda ele almalarını teşvik etmektedir. Böylelikle bireyler, karşılaştıkları sorunların sistemik kökenlerini anlayabilir ve bu sorunları çözmek için daha etkili stratejiler geliştirebilmektedir (Tuncay, 2009).

Güçlendirme yaklaşımı, bireylerin sosyal sorumluluklarını artırmayı ve toplumsal değişime aktif olarak katılmalarını teşvik etmeyi hedeflemektedir. Toplumsal bağlamda güçlendirme, bireylerin kendi topluluklarında liderlik rolü üstlenmelerine ve diğer bireylerle dayanışma

içinde olmalarına olanak tanımaktadır. Bu süreçte sosyal hizmet uzmanları, bireylerin kolektif sorunlara çözüm üretme becerilerini geliştirmek için rehberlik etmektedir. Bu da bireylerin yalnızca kendi yaşamlarını değil, aynı zamanda toplumsal yapıyı da iyileştirmelerine katkı sağlamaktadır (Erbay, 2019).

Güçlendirme yaklaşımının önemli bir boyutu, bireylerin haklarını savunmalarına olanak tanımasıdır. Hak temelli sosyal hizmet anlayışı çerçevesinde güçlendirme, bireylerin sosyal haklara erişimlerini artırırken, aynı zamanda bu hakların sürdürülebilirliğini desteklemektedir. Nitekim kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını destekleyen mikro kredi projeleri, güçlendirme yaklaşımının somut bir örneği olarak değerlendirilebilmektedir. Bu tür girişimler, bireylerin ekonomik ve sosyal yaşamda daha güçlü bir yer edinmelerine olanak sağlamaktadır (Murdock, 2014).

Sosyal adalet ve eşitlik ilkelerine dayanan güçlendirme yaklaşımı, özellikle marjinalize edilmiş grupların sosyal entegrasyonunu desteklemektedir. Sosyal hizmet uzmanları, dezavantajlı grupların karşılaştığı toplumsal engelleri anlamalarına ve bu engelleri aşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu süreç, bireylerin yalnızca toplumsal yaşama katılımlarını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda daha adil bir toplum yapısının oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Kalebaşı, 2022). Böylelikle güçlendirme yaklaşımı, bireylerin sosyal hayatta eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamaktadır.

Güçlendirme yaklaşımı, eğitim süreçlerinde de etkili bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Eğitim temelli güçlendirme çalışmaları, bireylerin bilgi ve becerilerini artırarak onların karar verme süreçlerinde daha etkin bir rol üstlenmelerini sağlamaktadır. Özellikle mesleki eğitim programları, bireylerin ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve topluma daha güçlü bir şekilde katılmalarına yardımcı olmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, bu süreçte bireylerin eğitim fırsatlarına erişimlerini kolaylaştırmak için aktif bir rol üstlenmektedir (Erbay, 2019).

Güçlendirme yaklaşımı, bireylerin sadece mevcut sorunlarına odaklanmaz, aynı zamanda onların gelecekteki potansiyellerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, bireylerin uzun vadeli hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmaları için gerekli stratejileri geliştirmeleri teşvik edilmektedir. Sosyal hizmet uzmanları, bu süreçte bireylerin kendi güçlü yönlerini keşfetmelerine ve bu güçleri kullanarak hayatlarını şekillendirmelerine yardımcı olmaktadır (Tuncay, 2009).

Toplumsal düzeyde güçlendirme, bireylerin kolektif hareketlere katılımını artırmaktadır. Özellikle topluluk temelli organizasyonlarda güçlendirme yaklaşımının benimsenmesi,

bireylerin sosyal değişim süreçlerinde daha etkin bir şekilde yer almalarını sağlamaktadır. Bu tür girişimler, toplulukların kendilerini temsil etme ve toplumsal sorunlara çözüm üretme kapasitelerini artırmaktadır. Böylelikle güçlendirme yaklaşımı, sadece bireysel değil, toplumsal düzeyde de önemli dönüşümlere yol açmaktadır (Miley, 2011).

Güçlendirme sürecinde bireylerin sosyal sermayesi de önemli bir rol oynamaktadır. Sosyal sermaye, bireylerin sosyal ilişkilerinden elde ettikleri kaynaklar olarak tanımlanmaktadır. Güçlendirme yaklaşımı, bireylerin sosyal sermayelerini artırarak, onların hem bireysel hem de toplumsal düzeyde daha güçlü bir konuma gelmelerini sağlamaktadır. Sosyal ağların genişlemesi ve bu ağların aktif bir şekilde kullanılması, bireylerin toplumsal entegrasyon süreçlerini hızlandırmaktadır (Kalebaşı, 2022).

Bu yaklaşımın bir diğer önemli katkısı, bireylerin dayanıklılık kapasitesini artırmasıdır. Dayanıklılık, bireylerin zorluklarla başa çıkma ve bu zorluklardan öğrenme kapasitelerini ifade etmektedir. Güçlendirme süreci, bireylerin daha dirençli hale gelmelerine ve yaşamlarındaki olumsuzlukları fırsata dönüştürmelerine yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda, sosyal hizmet uzmanları, bireylerin kendi güçlerini ve potansiyellerini keşfetmelerine rehberlik etmektedir (Erbay, 2019).

Dolayısıyla güçlendirme yaklaşımı, bireylerin ve toplulukların kendi yaşamlarını kontrol etme kapasitelerini artıran etkili bir yöntemdir. Bu yaklaşım, bireylerin yalnızca bireysel düzeyde güçlenmelerine değil, aynı zamanda toplumsal değişime aktif olarak katılmalarına olanak sağlamaktadır. Güçlendirme sürecinin sosyal adalet, eşitlik ve hak temelli bir çerçeveye dayanması, bu yöntemi sosyal hizmet alanında vazgeçilmez bir araç haline getirmektedir. Bu süreçte sosyal hizmet uzmanlarının oynadığı rehberlik rolü, bireylerin kendi yaşamlarını daha bağımsız ve etkili bir şekilde yönetmelerini sağlamaktadır.

2.9.5.Biyopsikososyal ve manevi yaklaşım

Biyopsikososyal ve manevi yaklaşım, sağlık hizmetlerinde bireyin biyolojik, psikolojik, sosyal ve manevi boyutlarını bütünleştirici bir perspektif sunmaktadır. Bu model, George Engel tarafından önerilmiş olup, modern tıbbın bireyi yalnızca biyolojik bir varlık olarak gören dar perspektifini genişletmeyi amaçlamaktadır. Engel'in modeli, sağlık sorunlarının sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal faktörlerle de ilişkili olduğunu vurgular (Lugg, 2022).

Biyopsikososyal model, bireyin sağlık durumunu etkileyebilecek genetik predispozisyonları, enfeksiyonlar gibi biyolojik faktörleri dikkate alır. Aynı zamanda, bireyin duygusal durumu, stres seviyesi, anksiyete, depresyon gibi psikolojik faktörlerin sağlık üzerindeki etkisini de ele

alır. Bu yaklaşım, hastalıkların tedavisinde ve yönetiminde psikolojik müdahalelerin ve danışmanlık hizmetlerinin entegrasyonunu savunur (Korucu, Söylemez ve Oksay, 2021).

Sosyal faktörler açısından, biyopsikososyal model, bireyin aile yapısı, sosyal destek ağları, kültürel arka planı ve sosyoekonomik statüsü gibi unsurları değerlendirmektedir. Nitekim, yoksulluk ve izolasyonun sağlık üzerinde olumsuz etkileri olduğu bilinmekte ve bu model bu tür sosyal determinantları sağlık değerlendirmelerine dâhil etmektedir (Çölgeçen ve Abay, 2018).

Manevi yaklaşım, bireyin inançları, değerleri ve yaşam anlamı gibi içsel unsurlarının sağlık üzerindeki etkilerini tanımaktadır Maneviyat, özellikle kronik hastalıklarla mücadele eden veya ölümcül hastalıklarla yüzleşen bireyler için önemli bir dayanak noktası olabilmektedir. Bu nedenle, sağlık hizmeti sağlayıcıları hastaların manevi ihtiyaçlarını anlamak ve bu yönde destek olmak için eğitilmelidir (Çölgeçen ve Abay, 2018).

Bu çok boyutlu yaklaşım, hasta bakımında daha kapsamlı bir anlayış sağlamakta ve sağlık profesyonellerine bireyin yaşam kalitesini artırma konusunda daha etkili stratejiler geliştirme olanağı tanımaktadır Ayrıca, biyopsikososyal ve manevi model, multidisipliner sağlık ekiplerinin iş birliği içinde çalışmasını teşvik etmektedir Bu iş birliği, farklı disiplinlerden gelen uzmanların bilgi ve becerilerinin bir araya gelmesiyle, daha bütünlük ve hasta merkezli bir bakım sunulmasını mümkün kılmaktadır (Karaköse ve Berk, 2023).

Buna ek olarak, biyopsikososyal ve manevi yaklaşım, sağlık politikalarının ve uygulamalarının geliştirilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık politika yapıcılar, bu modeli kullanarak, toplumun geniş kesimlerinin sağlık ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilmekte ve daha adil sağlık hizmetleri geliştirebilmektedir. Bu bağlam, özellikle dezavantajlı grupların sağlık hizmetlerine erişimini artırma ve sağlık eşitsizliklerini azaltma çabaları için kritik öneme sahiptir (Şaşman Kaylı, 2016).

Tüm bunların ekseninde, biyopsikososyal ve manevi yaklaşım, sağlık alanında bireyin tüm yönlerini dikkate alan ve bireyin genel refahına odaklanan holistik bir model sunmaktadır. Bu yaklaşım, modern sağlık hizmetlerinin daha etik, duyarlı ve etkili olmasını sağlayarak, bireylerin hem fiziksel hem de psikososyal sağlıklarını desteklemektedir. Bu modelin benimsenmesi, sağlık hizmetlerinin geleceği açısından büyük bir potansiyel taşımakta ve bireylerin daha sağlıklı ve tatmin edici bir yaşam sürmelerine olanak tanımaktadır (Oral ve Tuncay, 2012).

3. YÖNTEM

3.1. Nicel Araştırma Modeli

Bu araştırma, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerini incelemek amacıyla nicel araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel olarak tasarlanmasının temel nedeni, bu gruptaki aidiyet düzeylerinin, farklı demografik ve mesleki değişkenlere göre nasıl farklılık gösterdiğini anlamak ve bu farklılıkları istatistiksel olarak geçerli bir biçimde analiz etmektir. Nicel araştırma yöntemleri, geniş bir katılımcı kitlesinin aidiyet düzeylerini karşılaştırmalı olarak incelememize, örüntüler belirlememize ve genellenebilir sonuçlara ulaşılmasına olanak sağlamaktadır. Şehit yakınları ve gaziler gibi özel bir gruba yönelik yapılan bu tür araştırmalarda, nesnel verilere dayalı analizlerin yapılması, elde edilen bulguların güvenilirliğini artırmakta ve araştırmanın bilimsel geçerliliğini sağlamaktadır (Creswell, 2016).

Nicel araştırma yönteminin bu araştırmaya katkılarından biri, aidiyet düzeylerinin ölçülmesine ve bu ölçümlerin sayısal olarak ifade edilmesine olanak tanımasıdır. Sayısal veriler, kurumsal ve mesleki aidiyet ile ilgili farklı boyutların istatistiksel analizini kolaylaştırmakta ve bu analizlerle aidiyetin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği hakkında bilgiler sunmaktadır. Ayrıca, bu tür bir analiz yaklaşımı, bireylerin farklı aidiyet türlerine dair algılarının nicel olarak sınıflandırılmasını sağlamakta ve araştırmanın kapsamını genişletmektedir. Bu tür sayısal bulgular, politika geliştiricilere ve uygulayıcılara belirgin ve ölçülebilir sonuçlar sunarak, aidiyet duygusunu desteklemeye yönelik stratejik kararların alınmasına da katkı sağlamaktadır (Karasar, 2013).

Nicel yöntemin bir diğer avantajı ise veri analizinin sistematik ve tekrarlanabilir olmasıdır. Bu araştırma kapsamında kullanılan istatistiksel analizler, katılımcıların aidiyet düzeylerini anlamlı bir biçimde karşılaştırmak için bağımsız örneklem t testi, Pearson korelasyon analizi ve ANOVA gibi yöntemleri içermektedir. Bu yöntemler, verilerin incelenmesinde nesnel ve matematiksel bir yaklaşım sunmakta olup, elde edilen sonuçların yorumlanmasında subjektif yaklaşımların minimize edilmesini sağlamaktadır (Çavuş ve diğerleri, 2017). Bu tür bir yöntem kullanımı, araştırmacıların şehit yakınları ve gaziler gibi hassas bir grupta aidiyet algısının çeşitli boyutlarını anlamalarına olanak tanırken, verilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirleme imkânı sunmaktadır. Son olarak, nicel yöntem sayesinde elde edilen bulgular, araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini artırmakta ve literatüre katkı sağlayacak şekilde somut veriler sunmaktadır.

3.2. Nicel Araştırmaya Ait Evren ve Örneklem

Bu araştırma, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet düzeylerini gönüllülük esasına dayalı olarak incelemeyi, özellikle farklı kurumlarda olmalarına dikkat edilerek geniş bir kitleye ulaşmayı amaçlamıştır. Dolayısıyla evrenin büyüklüğü ülkemizdeki çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen şehit yakınları ve gazilerden oluştuğunu belirtmekte yarar vardır. Bir diğer husus ise bu evrenin sayısal karşılığına ilişkin verilerdir. Türkiye'deki toplam şehit yakını ve gazi sayısı net olarak bilinmemektedir. Fakat Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerine göre 1996 yılından bugüne 49 Bin 901 şehit yakını, gazi ve gazi yakını kamu kurum ve kuruluşlarda istihdam edilmiştir.⁴

Bu geniş evren doğrultusunda araştırmanın amaçlarına uygun bir şekilde mümkün olduğunca fazla katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, araştırmanın örneklem büyüklüğü 370 kişiden oluşmakta olup, bu katılımcılara çevrimiçi ve yüz yüze yöntemlerle erişilmiştir. Ölçeklerin uygulanması aşamasında 293 katılımcıyla dijital ortamda 77 katılımcı ile yüz yüze görüşme sağlanmıştır. Araştırmada basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, araştırmaya katılım sağlayan her bireyin eşit katılım olasılığına sahip olduğu bir seçim süreci sağlamaktadır. Bu yöntem sayesinde elde edilen verilerin genellenebilirliği artırılmış, şehit yakınları ve gaziler arasındaki aidiyet düzeylerine dair nesnel sonuçlara ulaşmak hedeflenmiştir (Creswell, 2016).

Örneklem seçiminde, şehit yakınları ve gazilerin farklı kurumlarda görev yapıyor olmalarına özen gösterilmiş, böylelikle çeşitli iş ortamlarında çalışan bireylerin aidiyet algıları hakkında daha geniş bir perspektif sağlanmıştır. Örneğin, eğitim, adalet, sağlık ve güvenlik gibi farklı sektörlerde çalışan katılımcılara ulaşılmıştır. Bu çeşitlilik, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal ve mesleki aidiyet algılarının hangi bağlamlarda nasıl farklılaşabileceğini anlamamıza katkı sağlamaktadır. Ayrıca, araştırma kapsamında hem erkek hem de kadın katılımcılara ulaşılmaya çalışılmış olup, farklı cinsiyetlerin aidiyet algıları arasındaki olası farklılıklar da incelemeye dâhil edilmiştir.

Araştırmanın örnekleme, yaş dağılımını da kapsayacak şekilde geniş bir yelpazeye yayılmıştır. Genç, orta yaşlı ve ileri yaş gruplarına ulaşmak, aidiyet algısının yaşa bağlı olarak nasıl değiştiğini anlamak açısından önem taşımaktadır. Bu yaş çeşitliliği sayesinde, şehit yakınları

⁴Bu veriler, Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü'nün 20.03.2025 tarihli basın bültende 51 Bin 317 olarak güncellenmiştir.Bkz. <https://www.aile.tr/syggm/haberler/bakanimiz-goktas-sehit-yakinlari-gazi-ve-gazi-yakinlarinin-kamu-kurumlarına-yerlestirilmesi-torenine-katildi/>.

ve gazilerin yaşam deneyimlerine göre aidiyet duygularının nasıl şekillendiği üzerine daha kapsamlı bulgular elde edilmiştir.

Basit tesadüfî örnekleme yönteminin kullanılması, örneklemin temsiliyet gücünü artırmış, elde edilen bulguların geniş şehit yakınları ve gaziler evrenine genellenebilirliğini sağlamıştır. Farklı kurumlarda ve yaş gruplarında çalışan, her iki cinsiyetten katılımcılarla yapılan bu kapsamlı örneklem seçimi, araştırmanın kurumsal ve mesleki aidiyeti anlamadaki geçerliliğini güçlendirmekte ve literatürdeki bu özel grup için yapılan sınırlı sayıdaki çalışmaya önemli bir katkı sunmaktadır (Karasar, 2013).

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmada kullanılan değişkenler, katılımcıların kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerini etkileyebilecek çeşitli sosyodemografik ve mesleki faktörleri kapsamaktadır. Bu değişkenler arasında katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, çalışma süresi, ikamet ettikleri bölge, hane gelir düzeyi ve hane nüfusu yer almaktadır. Bunun yanı sıra katılımcıların çalıştıkları pozisyon (şehit yakını veya gazi olup olmadıkları) ve çalışma sektörleri gibi faktörler de aidiyet düzeylerinin anlaşılması için değerlendirilmiştir. Ayrıca, katılımcıların iş değiştirme durumu, hobi yapma alışkanlıkları, kurum içindeki arkadaş sayısı, toplantılara katılım sıklığı gibi iş yaşamına dair özellikli değişkenler de araştırma kapsamında analiz edilmiştir.

Bu bilgileri toplamak amacıyla bir *Sosyodemografik Bilgi Formu* kullanılmıştır. Bu form, katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerini sistematik bir şekilde toplamak için yapılandırılmış olup araştırmanın bağımsız değişkenlerini belirlemek ve katılımcıların aidiyet düzeyleri üzerinde hangi faktörlerin etkili olduğunu analiz etmek için gerekli bilgileri içermektedir. Formda, katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi temel bilgiler alınırken aynı zamanda iş deneyimleri, çalışma süreleri, pozisyonları ve çalıştıkları sektör gibi mesleki bilgiler de toplanmıştır.

Sosyodemografik Bilgi Formu ile elde edilen veriler, aidiyet algısının farklı demografik gruplarda nasıl değişiklik gösterdiğini anlamak amacıyla analiz edilmiştir. Bu bilgiler, kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerinin farklı sosyoekonomik ve demografik faktörler ile ilişkisini anlamamıza yardımcı olmuştur. Araştırmanın bulguları, demografik faktörlerin aidiyet üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığını ve bu etkinin aidiyetin alt boyutlarında nasıl bir farklılık yarattığını değerlendirmek açısından önem taşımaktadır.

3.3.2. Kurumsal aidiyet ölçeği

Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçlarından ilki, Kurumsal Aidiyet Ölçeği'dir. Bu ölçek, çalışanların kuruma karşı aidiyet duygularını belirlemek amacıyla geliştirilmiş olup üç boyutta ele alınmaktadır: Duygusal Aidiyet, Devam Bağlılığı ve Normatif Aidiyet. Ölçek, Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Wasti (2000) tarafından uyarlanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler, kurumun değer ve hedeflerine yönelik aidiyet seviyelerini değerlendirmek için oluşturulmuştur. Yapılan araştırmada, bu ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile test edilmiş ve güvenilirlik değeri 0.761 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin güvenilir olduğunu ve uygulama için uygun bir araç olduğunu göstermektedir.

3.3.3. Mesleki aidiyet algısı ölçeği

İkinci veri toplama aracı ise Mesleki Aidiyet Algısı Ölçeği'dir. Bu ölçek, bireylerin mesleğine olan aidiyet duygularını ölçmek için hazırlanmış olup üç ana boyutta değerlendirilir: Mesleki Yönetim Aidiyeti, Mesleki Örgüt Aidiyeti ve Mesleki Mekân Aidiyeti. Mesleki aidiyetin her bir boyutu, çalışanların mesleki kimliklerini, mesleki çevreye uyumlarını ve çalıştıkları fiziksel ortamı nasıl algıladıklarını ölçmeyi amaçlar. Ölçekteki faktörler arasında yüksek tutarlılık gözlemlenmiş, Cronbach's Alpha katsayısı 0.945 olarak bulunarak ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir. Bu değer, ölçeğin iç tutarlılığının güçlü olduğunu ve mesleki aidiyet düzeyini belirlemek için geçerli bir araç olduğunu desteklemektedir (Keskin 2016).

3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada toplanan veriler, istatistiksel analizler için SPSS 27 programına işlenmiştir. Başlangıçta 370 kişiden veri toplanmış; ancak, eksik veya rastgele doldurulduğu tespit edilen anketler analiz dışında tutulmuştur. Bu sürecin sonunda, toplamda 316 katılımcının verileri, analiz için uygun ve sağlıklı bulunarak araştırmaya dahil edilmiştir.

Verilerin temizlenmesi ve yalnızca güvenilir veri setinin kullanılması, analizlerin doğruluğunu artırmak için önemlidir. SPSS 27 programı üzerinden yapılan analizlerde, verilerin betimleyici istatistikleri, korelasyon analizleri, bağımsız örneklem t testi ve ANOVA gibi teknikler kullanılmıştır. Bu yöntemler, katılımcıların kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerinin demografik özelliklere ve çalışma değişkenlerine göre nasıl farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla tercih edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Etiği

Bu araştırmanın yürütülmesi için hem Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan hem de ilgili niversitenin Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır. Katılımcıların gizliliği ve araştırma sürecinin etik standartlara uygunluğu titizlikle gözetilmiş olup, araştırmanın etik ilkeler çerçevesinde gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Ayrıca, kullanılan ölçeklerin araştırmada yer alabilmesi için ölçeklerin orijinal yazarlarından gerekli izinler alınmıştır. Katılımcıların gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya katılmaları sağlanmış, elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılmıştır. Bu etik önlemler, araştırmanın güvenilirliğini ve bilimsel geçerliliğini desteklemektedir.



4. BULGULAR

4.1. Kurumsal Aidiyet ve Mesleki Aidiyet Değerlerine Dair Betimsel Analizler

Burada demografik değişkenlerin frekans tabloları ve değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları ile normallik analizleri incelenmektedir.

Tablo 1

Katılımcıların sosyo demografik özelliklerine dair frekans tablosu

	N	%
Cinsiyet		
Erkek	255	80.7
Kadın	61	19.3
Yaş		
18-35	104	32.9
36-45	116	36.7
46 ve üzeri	96	30.4
Atanılan Pozisyon		
Gazi	220	69.6
Şehit Yakını	96	30.4
Medeni Durum		
Bekar	81	25.6
Evli	235	74.4
Eğitim Durumu		
İlköğretim	37	11.7
Lise	159	50.3
Lisans	104	32.9
Lisansüstü	16	5.1

Ekonomik Gelir		
0-11.500TL	63	19.9
11.501-14.500 TL	111	35.1
14.501 TL ve üzeri	142	44.9
Konut Mülkiyet Durumu		
Ev sahibi	198	62.7%
Kira	118	37.3
Ailede Yaşayan Kişi Sayısı		
1-2	54	17.1
3-4	172	54.4
5 ve üzeri	90	28.5

Katılımcıların demografik ve sosyoekonomik özellikleri Tablo 1’de sunulmuştur. Cinsiyet dağılımında katılımcıların büyük bir kısmını (%80.7) erkekler oluştururken, kadın katılımcılar %19.3 oranındadır. Yaş dağılımına göre, en büyük grubu %36.7 ile 36-45 yaş arası katılımcılar oluştururken, 18-35 yaş arası %32.9 ve 46 yaş ve üzeri %30.4 oranındadır. Atanılan pozisyon açısından katılımcıların %69.6’sı gazi statüsünde, %30.4’ü ise şehit yakını statüsündedir. Medeni durum dağılımında katılımcıların %74.4’ü evli, %25.6’sı bekâr olarak belirtilmiştir. Eğitim durumu incelendiğinde, lise mezunları %50.3 ile en büyük grubu oluştururken, lisans mezunları %32.9, ilköğretim mezunları %11.7 ve lisansüstü eğitim alanlar %5.1 oranındadır. Ekonomik gelir düzeyine bakıldığında, katılımcıların %44.9’u 14.501 TL ve üzeri gelir grubunda, %35.1’i 11.501-14.500 TL gelir grubunda ve %19.9’u 0-11.500 TL gelir grubundadır. Konut mülkiyet durumu verilerine göre, katılımcıların %62.7’si ev sahibi iken, %37.3’ü kiracı olarak belirtilmiştir.

Tablo 2

Kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet değişkenlerine dair betimsel değerler ve normallik analizleri

	Min-Max	$\bar{x}$	SS	Ç	B	KS	SW
KAÖ-Toplam Puan	27-135	82.793	15.102	.15	1.46	.025	<.001
MAÖ-Toplam Puan	49-195	121.145	34.279	-.72	-.70	.004	<.001
MAÖ-Mesleki Yönetim Aidiyeti	18-90	49.886	20.108	.16	-.90	.001	<.001
MAÖ-Mesleki Örgüt Aidiyeti	19-80	55.335	14.922	-.34	-.71	<.001	<.001
MAÖ-Mesleki Mekân Aidiyeti	5-25	15.924	5.067	-.29	-.47	<.001	<.001

Not: SS:Standart Sapma Ç:Çarpıklık, B: Basıklık, K:Kolmogorov-Smirnov, SW:Shapiro-Wilk

Bu araştırmada KAÖ ve MAÖ toplam puanları ve MAÖ alt ölçek puanların normallik dağılımı Shapiro-Wilk (SW) ve Kolmogorov-Smirnov (KS) testleri ile değerlendirilmiştir. Ayrıca basıklık (Ç) ve çarpıklık (B) değerleri de dikkate alınarak, dağılımların normal dağılım gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri, genellikle normal dağılım için ± 1.5 aralığında kabul edilebilir düzeyde olup, tüm değişkenler bu aralığın içinde kalmıştır. Bu sebeple ilgili analizler için parametrik testler kullanılmıştır.

4.2. Kurumsal Aidiyet ve Mesleki Aidiyet Değişkenlerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmaları

Tablo 3

Cinsiyete göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Erkek	255	82.61	14.93	.002	-429	314	.668
Kadın	61	83.54	15.88				

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Cinsiyete göre KAÖ toplam puanları arasındaki farkı değerlendirmek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3’de yansıtılmıştır. Erkek katılımcılar (N=255) için KAÖ toplam puan ortalaması 82.61 (SS=14.93) iken, kadın katılımcılar (N=61) için bu ortalama 83.54 (SS=15.88) olarak bulunmuştur. Gruplar arasındaki farkı belirlemek için

yapılan t-testi sonucunda, $F=0.02$, $t=-.429$, $p=.668$ değerleri elde edilmiştir. Bu sonuç, cinsiyete göre KAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p>.05$).

Tablo 4

Yaş göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş	N	$\bar{x}$	SD	SH
18-35	104	83.35	15.73	1.54
36-45	116	80.94	14.21	1.32
46 ve üzeri	96	84.41	15.36	1.56
Toplam	316	82.79	15.10	.84

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Farklı yaş gruplarına ait KAÖ toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları aşağıdaki Tablo 4’de sunulmuştur. 18-35 yaş grubundaki katılımcıların ortalama KAÖ puanı 83.35 (SD=15.73) iken, 36-45 yaş grubunda bu ortalama 80.94 (SD=14.21) olarak belirlenmiştir. 46 yaş ve üzeri grupta ise ortalama puan 84.41 (SD=15.36) olarak hesaplanmıştır. Genel ortalama 82.79 (SD=15.10) olup, tüm gruplar arasında puanlar birbirine yakın seyretmektedir. Bu istatistikler, yaş gruplarına göre KAÖ puanlarında gözlemlenen varyasyonun büyüklüğünü ve dağılımını göstermektedir. Gruplar arasındaki farkların anlamlılığını test etmek için tek yönlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5

Yaş göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	P
Gruplar arası	680.77	2	340.38	1.49	.225
Grup içi	71168.86	313	227.37		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Yaş gruplarına göre KAÖ toplam puanlarının farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5’te yansıtılmıştır. Tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre, yaş grupları arasında KAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1.49$, $p=.225$).

Tablo 6

Medeni duruma göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Bekar	81	83.40	12.33	3.87	423	314	672
Evli	235	82.58	15.96				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Medeni duruma göre KAÖ toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, bekar ve evli katılımcılar arasında KAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(314)=-0.423$, $p=.672$). Bekâr katılımcıların KAÖ puan ortalaması 83.40 iken, evli katılımcıların KAÖ puan ortalaması 82.58 olarak belirlenmiştir.

Tablo 7

Eğitim durumuna göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SD	SH
İlköğretim	37	85.45	15.20	2.49
Lise	159	82.46	15.57	1.23
Lisans	104	81.99	14.65	1.43
Lisansüstü	16	85.12	13.25	3.31

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Farklı eğitim durumlarına ait KAÖ toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 7’de sunulmuştur. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama KAÖ puanı 85.45 (SD=15.20) iken, lise mezunu katılımcılarda bu ortalama 82.46 (SD=15.57) olarak belirlenmiştir. Lisans mezunlarının ortalama KAÖ puanı 81.99 (SD=14.65) iken lisansüstü eğitim gören katılımcılarda ortalama puan 85.12 (SD=13.25) olarak hesaplanmıştır. Gruplar arasındaki farkların anlamlılığını test etmek için tek yönlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8**Eğitim durumuna göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları**

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	680.77	2	340.38	1.49	.225
Grup içi	71168.86	313	227.37		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Eğitim durumuna göre KAÖ toplam puanlarının farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre, eğitim durumu grupları arasında KAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1.49$, $p=.225$).

Tablo 9**Ekonomik durumuna göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları**

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SD	SH
0-11.500TL	63	83.98	17.05	2.15
11.501-14.500 TL	111	80.77	12.12	1.15
14.501 TL ve üzeri	142	83.85	16.19	1.36
Total	316	82.79	15.10	.85

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Farklı eğitim durumlarına ait KAÖ toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 9’da sunulmuştur. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama KAÖ puanı 85.45 (SD=15.20) iken, lise mezunu katılımcılarda bu ortalama 82.46 (SD=15.57) olarak belirlenmiştir. Lisans mezunlarının ortalama KAÖ puanı 81.99 (SD=14.65) iken lisansüstü eğitim gören katılımcılarda ortalama puan 85.12 (SD=13.25) olarak hesaplanmıştır. Eğitim durumu grupları arasındaki farkların anlamlılığını test etmek için tek yönlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10**Ekonomik durumuna göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları**

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	698.68	2	349.38	1.54	.217
Grup içi	71150.95	313	227.37		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Ekonomik durumuna göre KAÖ toplam puanlarının farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre ekonomik durum gruplarına ait KAÖ toplam puanlarının farklarını değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 1.49$, $p = .217$).

Tablo 11**Konut mülkiyetine göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem****T-testi sonuçları**

Konut Mülkiyeti	N	$\bar{x}$	SS	F	t	Sd	p
Ev sahibi	198	83.80	15.84	.447	1.541	314	.124
Kira	118	81.10	13.67				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Konut mülkiyetine göre KAÖ toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ev sahibi ve kira konutunda yaşayan katılımcılar arasında KAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 1.541$, $p = .124$). Ev sahibi katılımcıların KAÖ puan ortalaması 83.80 (SD = 15.84), kira konutunda yaşayan katılımcıların KAÖ puan ortalaması ise 81.10 (SD = 13.67) olarak belirlenmiştir.

Tablo 12**Ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanı ortalamaları ve standart sapmaları**

Ailede yaşayan kişi sayısı	N	$\bar{x}$	SD	SH
1-2	54	80.62	15.83	2.15
3-4	172	83.61	14.87	1.13
5 ve üzeri	90	82.52	15.11	1.59

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Tablo 12'de, ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. 1-2 kişi yaşayan katılımcıların ortalama KAÖ puanı 80.62 (SD=15.83) olarak hesaplanırken, 3-4 kişi yaşayan katılımcılarda bu ortalama 83.61 (SD=14.87), 5 ve üzeri kişi yaşayanlarda ise 82.52 (SD=15.11) olarak belirlenmiştir. Ortalama KAÖ puanları, ailede yaşayan kişi sayısına göre küçük farklılıklar göstermektedir. Tablo 13'te, ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 13**Ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanı farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları**

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	375.90	2	187.95	.823	.440
Grup içi	71473.72	313	228.35		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ailede yaşayan kişi sayısına göre KAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=0.823, p=0.440). Bu bulgular, ailede yaşayan kişi sayısının KAÖ puanları üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 14**Atanılan pozisyona göre KAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem****T-testi sonuçları**

Atanılan Pozisyon	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Gazi	220	82.63	16.20	8.420	-289	314	0.773
Şehit Yakını	96	83.17	12.31				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Atanılan pozisyona göre KAÖ toplam puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Bağımsız Örneklem T-testi sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur. Gazi olan katılımcıların ortalama puanı 82.63 (SD = 16.20), şehit yakını olan katılımcıların ortalama puanı ise 83.17 (SD = 12.31) olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda, atanılan pozisyonlara göre KAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -0.289$, $p = 0.773$).

Tablo 15**Cinsiyete göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem****T-testi sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	P
Erkek	255	120.42	34.07	0.183	-0.769	314	0.442
Kadın	61	124.18	35.27				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Cinsiyete göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, erkek ve kadın katılımcılar arasında MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -0.769$, $p = 0.442$). Erkek katılımcıların ortalama MAÖ Mesleki Aidiyet puanı 120.42 iken, kadın katılımcıların ortalama puanı 124.18 olarak belirlenmiştir.

Tablo 16

Cinsiyete göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	P
Erkek	255	49.05	19.93	.306	-1.520	314	130
Kadın	61	53.39	20.62				

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Cinsiyete göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, erkek ve kadın katılımcılar arasında MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -1.520$, $p = 0.130$). Erkek katılımcıların ortalama MAÖ Mesleki Aidiyet puanı 49.05 iken, kadın katılımcıların ortalama puanı 53.39 olarak belirlenmiştir.

Tablo 17

Medeni duruma göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	P
Bekar	81	123.28	35.16	0.265	0.650	314	0.516
Evli	235	120.41	34.01				

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Medeni duruma göre MAÖ toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, bekar ve evli katılımcılar arasında MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 0.650$, $p = 0.516$). Bekar katılımcıların ortalama MAÖ Mesleki Aidiyet puanı 123.28 iken, evli katılımcıların ortalama puanı 120.41 olarak belirlenmiştir.

Tablo 18**Eğitim durumuna göre MAÖ toplam puan ortalamaları ve standart sapmalar**

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SS	SH
İlköğretim	37	124.05	35.45	5.83
Lise	159	121.08	34.88	2.77
Lisans	104	118.88	32.50	3.19
Lisansüstü	16	129.75	38.21	9.55

Eğitim durumu gruplarına göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 18’de sunulmuştur. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama MAÖ puanı 124.05 (SD = 35.45), lise mezunlarında 121.08 (SD = 34.88), lisans mezunlarında 118.88 (SD = 32.50), lisansüstü eğitim düzeyindeki katılımcılarda ise 129.75 (SD = 38.21) olarak hesaplanmıştır. Gruplar arası farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19**Eğitim durumuna göre MAÖ toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları**

KT	SD	KO	F	P
Gruplar arası	2029.86	3	676.62	0.573
Grup içi	368113.44	312	1179.85	

Eğitim durumu grupları arasında MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları açısından yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F = 0.573, p = 0.633).

Tablo 20**Aylık gelir durumuna göre MAÖ toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları**

Aylık Gelir Durumu	N	$\bar{x}$	SS	SH
0-11.500 TL	63	121.81	38.06	4.79
11.501-14.500 TL	111	116.16	33.25	3.16
14.501 TL ve üzeri	142	124.75	33.06	2.77

Aylık gelir düzeylerine göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 20’de sunulmuştur. 0–11.500 TL gelir grubundaki katılımcıların ortalama puanı 121.81, 11.501–14.500 TL grubundaki katılımcılarda 116.16 ve 14.501 TL ve üzeri gelir grubunda ise 124.75 olarak hesaplanmıştır. Gruplar arası farkların anlamlılığına ilişkin sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21

Aylık gelir durumuna göre MAÖ toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	P
Gruplar Arası	4625.635	2	2312.818	1.981	.140
Grup İçi	365517.669	313	1167.788		

Tek yönlü ANOVA analizine göre, katılımcıların aylık gelir durumlarına göre MAÖ Mesleki Aidiyet Toplam Puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F(2, 313) = 1.981, p = .140$).

Tablo 22

Hane halkı birey sayısına göre MAÖ toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Hane halkı Birey Sayısı	N	$\bar{x}$	SS	SH
1–2	57	124.58	36.95	4.89
2–3	94	122.86	30.98	3.20
3–4	103	118.69	35.86	3.53
5 ve üzeri	62	119.47	34.23	4.35

Hane halkı birey sayısına göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 22’de sunulmuştur. 1–2 kişilik hane halkına sahip katılımcıların ortalama puanı 124.58, 2–3 kişiliklerde 122.86, 3–4 kişiliklerde 118.69 ve 5 kişi ve üzeri

olanlarda ise 119.47 olarak hesaplanmıştır. Gruplar arası farkların anlamlılığına ilişkin sonuçlar Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23

Hane halkı birey sayısına göre MAÖ toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	P
Gruplar Arası	1744.713	3	581.571	0.493	.688
Grup İçi	368398.591	312	1180.765		

Tek yönlü ANOVA analizine göre, katılımcıların hane halkı birey sayılarına göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($F(3, 312) = 0.493, p = .688$).

Tablo 24

Atanılan pozisyona göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Atanılan Pozisyon	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	P
Gazi	220	121.65	35.28	2.82	0.395	314	0.693
Şehit Yakını	96	119.99	32.01				

Atanılan pozisyona göre MAÖ toplam puanlarının farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Levene’nin varyans homojenliği testi sonucuna göre ($F = 2.823, p = .094$) varyansların eşit olduğu varsayılmıştır. Analiz sonuçları, Gazi ve Şehit Yakını grupları arasında MAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($t(314) = 0.395, p = .693$). Gazi grubunun ortalama puanı 121.65, Şehit Yakını grubunun ise 119.99 olarak belirlenmiştir.

Tablo 25

Konut mülkiyet durumuna göre MAÖ toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Konut Mülkiyet Durumu	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	P
Ev sahibi	198	121.84	33.61	0.32	0.468	314	0.640
Kira	118	119.97	35.48				

Konut mülkiyet durumuna göre MAÖ toplam puanlarının farkını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Levene'nin varyans homojenliği testi sonucuna göre ($F = 0.319$, $p = .572$) varyansların eşit olduğu varsayılmıştır. Analiz sonuçları, ev sahibi ve kira grupları arasında MAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($t(314) = 0.468$, $p = .640$). Ev sahibi grubunun ortalama puanı 121.84, kira grubunun ise 119.97 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 26

Medeni duruma göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Bekar	81	53.02	21.75	2.582	1.633	314	103
Evli	235	48.80	19.44				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Medeni duruma göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, bekâr ve evli katılımcılar arasında MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 1.633$, $p = 0.103$). Bekâr katılımcıların ortalama MAÖ Mesleki Aidiyet puanı 53.02 iken, evli katılımcıların ortalama puanı 48.80 olarak belirlenmiştir.

Tablo 27

Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SD	SH
İlköğretim	37	50.65	19.76	3.25
Lise	159	50.18	20.89	1.66
Lisans	104	48.13	19.24	1.89
Lisansüstü	16	56.63	18.60	4.65

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Eğitim durumuna göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 16’da sunulmuştur. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama MAÖ puanı 50.65 (SD = 19.76), lise mezunlarında 50.18 (SD = 20.89), lisans mezunlarında ise 48.13 (SD = 19.24) olarak belirlenmiştir. Lisansüstü eğitim gören katılımcılarda ise ortalama puan 56.63 (SD = 18.60) olarak hesaplanmıştır. Eğitim durumu grupları arasındaki farkların anlamlılığını test etmek için tek yönlü ANOVA analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28

Eğitim durumuna göre MAÖ meslek yönetim aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	1080.53	3	360.17	.890	.447
Grup içi	126289.36	312	404.77		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Eğitim durumu grupları arasında MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları açısından tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F= 0.890, p = 0.447).

Tablo 29

Ekonomik durumuna göre MAÖ meslek yönetim aidiyeti toplam puan ve standart sapmaları

Ekonomik Durumu	N	$\bar{x}$	SD	SH
0-11.500TL	63	51.56	22.29	2.81
11.501-14.500 TL	111	48.51	20.19	1.92
14.501 TL ve üzeri	142	50.22	19.07	1.60

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Ekonomik duruma göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları tablo 18’de sunulmuştur. 0-11.500 TL gelir aralığındaki katılımcıların ortalama MAÖ puanı 51.56 (SD = 22.29) iken, 11.501-14.500 TL gelir aralığındaki katılımcılarda bu ortalama 48.51 (SD = 20.19) olarak belirlenmiştir. 14.501 TL ve üzeri gelir aralığındaki katılımcılarda ise ortalama MAÖ puanı 50.22 (SD = 19.07) olarak hesaplanmıştır. Ekonomik duruma göre MAÖ Mesleki aidiyet toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır ve sonuçlar Tablo 30’da yer almaktadır.

Tablo 30

Ekonomik duruma göre MAÖ meslek yönetim aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	400.38	2	200.19	.494	.611
Grup içi	126969.51	313	405.65		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Ekonomik duruma göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları arasındaki farkları incelemek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ekonomik durum grupları arasında MAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F = 0.494, p = 0.611).

Tablo 31

Konut mülkiyetine göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Konut Mülkiyeti	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Ev sahibi	198	50.51	19.43	1.393	708	314	479
Kira	118	48.85	21.24				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Konut mülkiyetine göre MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ev sahibi ve kiracı katılımcılar arasında MAÖ Mesleki Aidiyet toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t= 1.393$, $p = 0.479$). Ev sahibi katılımcıların ortalama MAÖ puanı 50.51 (SD = 19.43), kiracı katılımcıların ortalama MAÖ puanı ise 48.85 (SD = 21.24) olarak belirlenmiştir.

Tablo 32

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki yönetim aidiyet toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Ailede yaşayan kişi sayısı	N	$\bar{x}$	SD	SH
1-2	54	52.70	20.62	2.81
3-4	172	49.15	20.34	1.55
5 ve üzeri	90	49.60	19.42	2.05

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Tablo 32'de, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ (Mesleki Yönetim Aidiyeti) toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. 1-2 kişi yaşayan katılımcıların ortalama MAÖ puanı 52.70 (SD=20.62) olarak belirlenirken, 3-4 kişi yaşayan katılımcılar için bu ortalama 49.15 (SD=20.34) ve 5 ve üzeri kişi yaşayan katılımcılar için 49.60 (SD=19.42) olarak hesaplanmıştır. Ortalama puanlar, ailede yaşayan kişi sayısına göre küçük farklılıklar göstermektedir.

Tablo 33'te, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 33

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	528.970	2	264.485	.653	.521
Grup içi	126840.929	313	405.243		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0.653$, $p=0.521$). Bu bulgular, ailede yaşayan kişi sayısının mesleki yönetim aidiyeti üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 34

Atanılan pozisyona göre MAÖ mesleki yönetim aidiyeti toplam puan karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Atanılan Pozisyon	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Gazi	220	50.04	20.53	1.311	207	314	836
Şehit Yakını	96	49.53	19.19				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Atanılan pozisyona göre MAÖ Mesleki Yönetim Aidiyeti toplam puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Bağımsız Örneklem T-testi sonuçları Tablo 25'te sunulmuştur. Gazi olan katılımcıların ortalama puanı 50.04 ($SD = 20.53$), şehit yakını olan katılımcıların ortalama puanı ise 49.53 ($SD = 19.19$) olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, atanılan pozisyonlara göre MAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 0.207$, $p = .836$)

Tablo 35

Cinsiyete göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Erkek	255	55.48	14.78	.061	357	314	.721
Kadın	61	54.72	15.62				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Cinsiyete göre MAÖ Mesleki Örgüt Aidiyeti toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, erkek ve kadın katılımcılar arasında MAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t= 0.357$, $p = .721$). Erkek katılımcıların MAÖ mesleki örgüt aidiyeti puan ortalaması 55.48 iken, kadın katılımcıların MAÖ mesleki örgüt aidiyeti puan ortalaması 54.72 olarak belirlenmiştir.

Tablo 36

Yaşa göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Yaş	N	$\bar{x}$	SD	SH
18-35	104	53.88	15.39	1.51
36-45	116	52.32	14.94	1.39
46 ve üzeri	96	60.56	13.06	1.33

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Tablo 36’da farklı yaş gruplarına göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarının ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. 18-35 yaş grubundaki katılımcıların ortalama MAÖ puanı 53.88 (SD = 15.39) iken, 36-45 yaş grubundaki katılımcılarda bu ortalama 52.32 (SD = 14.94) olarak belirlenmiştir. 46 yaş ve üzeri katılımcıların ortalama MAÖ puanı ise 60.56 (SD = 13.06) olarak hesaplanmıştır. Yaşa göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır ve sonuçlar Tablo 37’de yer almaktadır.

Tablo 37

Yaş'a göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	3900.24	2	1950.12	9.21	<.001
Grup içi	66242.19	313	211.63		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Tablo 37'ye ait ANOVA sonuçlarına göre, farklı yaş grupları arasında MAÖ Mesleki örgüt toplam puanları açısından anlamlı bir fark bulunmuştur ($F= 9.21$, $p < .001$). Bu sonuç, yaş gruplarının mesleki aidiyet puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yarattığını göstermektedir. İlgili farkın kaynağının saptanması amacıyla Tukey HSD analizi uygulanmış sonuçlar Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 38

Yaş'a göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanı arasındaki farka dair Tukey HSD analizi

Yaş	Yaş	Ortalama Fark	SH	P
18-35	36-45	1.56	1.96	.708
	46 ve üzeri	-6.69	2.06	.004
36-45	18-35	-1.56	1.96	.708
	46 ve üzeri	-8.24	2.01	<.001
46 ve üzeri	18-35	6.69	2.06	.004
	36-45	8.24	2.01	<.001

Tukey HSD testi, yaş gruplarına göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarındaki farkları daha ayrıntılı bir şekilde incelemek amacıyla yapılmıştır. Analiz sonuçları, 18-35 yaş grubu ile 36-45 yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir (ortalama fark = 1.56, $p > .05$). Bununla birlikte, 18-35 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (ortalama fark = -6.69, $p < .05$), bu da 46 yaş ve üzeri grubun daha yüksek mesleki aidiyet puanına sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, 36-45 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri grup arasında da anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur (ortalama fark = -8.24, $p < .05$), bu

fark da 46 yaş ve üzeri grubun, 36-45 yaş grubuna kıyasla daha yüksek bir mesleki aidiyet puanı gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular, yaş arttıkça mesleki aidiyetin de arttığını, özellikle 46 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki aidiyet düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 39

Medeni duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Bekar	81	54.19	14.75	.045	-804	314	422
Evli	235	55.73	14.99				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Medeni duruma göre MAÖ Mesleki örgüt Aidiyeti toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, bekar ve evli katılımcılar arasında mesleki yönetim aidiyeti toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=-0.804$, $p=.422$). Bekar katılımcıların ortalama puanı 54.19 ($SS = 14.75$), evli katılımcıların ise ortalama puanı 55.73 ($SS = 14.99$) olarak belirlenmiştir.

Tablo 40

Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SD	SH
İlköğretim	37	57.30	16.65	2.74
Lise	159	55.22	14.29	1.13
Lisans	104	54.82	15.27	1.50
Lisansüstü	16	55.31	15.77	3.94

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Eğitim durumuna göre MAÖ Mesleki Örgüt Aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 40'da sunulmuştur. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama MAÖ puanı 57.30 ($SD = 16.65$), lise mezunu katılımcıların ortalama puanı ise 55.22 ($SD = 14.29$) olarak

belirlenmiştir. Lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı 54.82 (SD = 15.27), lisansüstü eğitim gören katılımcıların ortalama puanı ise 55.31 (SD = 15.77) olarak hesaplanmıştır. Eğitim durumuna göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır ve sonuçlar Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41

Eğitim duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	172.45	3	57.484	.256	.857
Grup içi	69969.99	312	224.263		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Eğitim durumu grupları arasında MAÖ Mesleki Örgüt Aidiyeti toplam puanlarının karşılaştırılması amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F = 0.256, p = 0.857).

Tablo 42

Ekonomik duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Ekonomik Durum	N	$\bar{x}$	SD	SH
0-11.500TL	63	54.02	15.17	1.91
11.501-14.500 TL	111	52.30	14.48	1.37
14.501 TL ve üzeri	142	58.30	14.69	1.23
Lisansüstü	16	55.31	15.77	3.94

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Ekonomik duruma göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarının ortalamalarına ilişkin bilgiler tablo 32’de sunulmuştur. Tablo 42’de görüldüğü üzere 0-11.500TL aralığında gelir sahibi katılımcıların ortalama puanı 54.02 (SD=15.17) olarak belirlenmiştir. 11.501-14.500 TL gelir aralığında olan katılımcıların ortalama puanı 52.30 (SD=14.48) iken, 14.501 TL ve üzeri

gelir grubundaki katılımcıların ortalama puanı 58.30 (SD=14.69) olarak hesaplanmıştır. Ekonomik durumuna göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır ve sonuçlar Tablo 33’te verilmiştir.

Tablo 43

Ekonomik duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	2378.69	2	1189.34	5.494	<.005
Grup içi	67763.75	313	216.49		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Ekonomik duruma göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanları arasındaki farkları incelemek için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre, gruplar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F= 5.494, $p < .005$). Bu sonuç, farklı gelir düzeylerine sahip katılımcılar arasında mesleki örgüt aidiyetine dair anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. İlgili farkın kaynağının saptanması amacıyla Tukey's HSD analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 44’te sunulmuştur.

Tablo 44

Ekonomik duruma göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanın arasındaki farka dair Tukey HSD analizi

Ekonomik Durum	Ekonomik Durum	Ortalama Fark	SH	p
0-11.500TL	11.501-14.500 TL	1.72	2.32	.740
	14.501 TL ve üzeri	-4.28	2.23	.134
11.501-14.500 TL	0-11.500TL	-1.72	2.32	.740
	14.501 TL ve üzeri	-6.00	1.86	.004
14.501 TL ve üzeri	0-11.500TL	4.28	2.23	.134
	11.501-14.500 TL	6.00	1.86	.004

SH=Standart Hata

Tukey HSD testi sonuçlarına göre, ekonomik durum grupları arasındaki farklar değerlendirildiğinde, 0-11.500 TL ile 11.501-14.500 TL arasındaki farkın ($p = .740$) ve 0-11.500 TL ile 14.501 TL ve üzeri arasındaki farkın ($p = .134$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Yani, bu iki grup arasında mesleki örgüt aidiyetine dair anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Benzer şekilde, 11.501-14.500 TL ile 0-11.500 TL arasındaki karşılaştırma da ($p = .740$) anlamlı bir fark ortaya koymamıştır. Bununla birlikte, 11.501-14.500 TL ile 14.501 TL ve üzeri arasında yapılan karşılaştırmada ($p = .004$) anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuç, 11.501-14.500 TL grubundaki katılımcıların mesleki örgüt aidiyeti puanlarının, 14.501 TL ve üzeri gelir grubundakilerden düşük olduğunu göstermektedir. Son olarak, 14.501 TL ve üzeri ile 0-11.500 TL arasındaki fark ($p = .134$) ve 14.501 TL ve üzeri ile 11.501-14.500 TL arasındaki fark ($p = .004$) anlamlı bulunmamıştır. Bu, ekonomik durumu 14.501 TL ve üzeri olan katılımcıların, diğer gelir gruplarından farklı olarak mesleki örgüt aidiyeti puanlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 45

Konut mülkiyetine göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Konut Mülkiyeti	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Ev sahibi	198	55.47	15.20	.755	207	314	.836
Kira	118	55.11	14.51				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart sapma

Konut mülkiyeti ile mesleki örgüt aidiyeti toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Test sonucuna göre, ev sahibi ve kiracı grupları arasında mesleki örgüt aidiyeti toplam puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 0.755$, $p = .836$). Ev sahibi grubunun ortalama puanı 55.47 ($SS = 15.20$), kiracı grubunun ise 55.11 ($SS = 14.51$) olarak belirlenmiştir.

Tablo 46

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Ailede yaşayan kişi sayısı	N	$\bar{x}$	SD	SH
1-2	54	54.91	16.43	2.24
3-4	172	55.42	13.99	1.07
5 ve üzeri	90	55.42	15.85	1.67

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Tablo 46'da ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ (Mesleki Örgüt Aidiyeti) toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. 1-2 kişi yaşayan katılımcıların ortalama MAÖ puanı 54.91 (SD=16.43) olarak belirlenirken, 3-4 kişi yaşayan katılımcılar için bu ortalama 55.42 (SD=13.99) ve 5 ve üzeri kişi yaşayan katılımcılar için 55.42 (SD=15.85) olarak hesaplanmıştır. Ortalamalar, ailede yaşayan kişi sayısına göre oldukça yakın değerler göstermektedir. Tablo 47'de, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 47

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan farklılıkları: tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	11.93	2	5.96	.027	.974
Grup içi	70130.51	313	224.05		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (F=0.027, p=0.974).

Tablo 48

Atanılan pozisyona göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puan karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Atanılan Pozisyon	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Gazi	220	55.70	15.47	4.312	673	314	501
Şehit Yakını	96	54.47	13.60				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart sapma

Atanılan pozisyona göre MAÖ Mesleki örgüt aidiyeti toplam puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Bağımsız Örneklem T-testi sonuçları Tablo 48’de sunulmuştur. Gazi olan katılımcıların ortalama puanı 55.70 (SD = 15.47), şehit yakını olan katılımcıların ortalama puanı ise 54.47 (SD = 13.60) olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, atanılan pozisyonlara göre MAÖ mesleki örgüt aidiyeti toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(314) = 0.673$, $p = .501$).

Tablo 49

Cinsiyete göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Erkek	255	15.89	5.09	.008	-242	314	809
Kadın	61	16.07	5.02				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart sapma

Cinsiyete göre MAÖ Mesleki mekân aidiyeti toplam puanları arasındaki farkı incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, erkek ve kadın katılımcılar arasında MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = 0.357$, $p = .721$). Erkek katılımcıların MAÖ mesleki mekân aidiyeti puan ortalaması 15.89, kadın katılımcıların ise 16.07 olarak belirlenmiştir.

Tablo 50.**Yaş'a göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları**

Yaş	N	$\bar{x}$	SD	SH
18-35	104	15.51	5.47	.54
36-45	116	15.18	5.05	.47
46 ve üzeri	96	17.27	4.38	.45
Total	316	15.92	5.07	.29

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Yaş'a göre MAÖ Mesleki mekân Aidiyeti toplam puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin bilgiler Tablo 50'de sunulmuştur. Tablo 40'ta görüldüğü üzere, 18-35 yaş grubundaki katılımcıların MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalaması 15.51 (SD = 5.47) iken, 36-45 yaş grubundaki katılımcıların ortalama puanı 15.18 (SD = 5.05) olarak belirlenmiştir. 46 yaş ve üzeri katılımcıların ise ortalama puanı 17.27 (SD = 4.38) olarak hesaplanmıştır. Yaş'a göre MAÖ Mesleki mekân aidiyeti toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 51'de verilmiştir.

Tablo 51**Yaş'a göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları**

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	256.030	2	128.015	5.115	.007
Grup içi	7834.147	313	25.029		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Yaş'a göre MAÖ Mesleki Mekân Aidiyeti toplam puan farklılıklarını incelemek amacıyla Tek Yönlü ANOVA analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 51'de sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, yaş grupları arasında MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (F = 5.115, p = .007). Bu, yaş gruplarının mesleki mekân aidiyeti puanları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu farkların hangi yaş grupları arasında olduğunu belirlemek için Tukey HSD post-hoc testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 52'de sunulmuştur.

Tablo 52

Yaşa göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanının arasındaki farka dair Tukey HSD analizi

Yaş	Yaş	Ortalama Fark	SH	p
18-35	36-45	.33	.68	.878
	46 ve üzeri	-1.76	.71	.036
36-45	18-35	-.33	.68	.878
	46 ve üzeri	-2.09	.69	.008
46 ve üzeri	18-35	1.76	.71	.036
	36-45	2.09	.69	.008

Analiz sonuçlarına göre, 18-35 yaş grubuyla 46 yaş ve üzeri grup arasında ($p = .036$) ve 36-45 yaş grubuyla 46 yaş ve üzeri grup arasında ($p = .008$) istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Ancak, 18-35 yaş grubu ile 36-45 yaş grubu arasında anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir ($p=.878$). Bu bulgular, özellikle 46 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek mesleki mekân aidiyeti puanlarına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 53

Medeni duruma göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	F	t	Sd	p
Bekar	81	16.07	5.19	.270	309	314	.758
Evli	235	15.87	5.04				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart sapma

Medeni duruma göre MAÖ Mesleki Mekân Aidiyeti toplam puanlarının karşılaştırılması amacıyla Bağımsız Örneklem T-testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 53'te sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre, bekâr ve evli katılımcılar arasında MAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t= 0.270$, $p = .758$). Bekâr katılımcıların ortalama puanı 16.07 ($SS = 5.19$), evli katılımcıların ortalama puanı ise 15.87 ($SS = 5.04$) olarak hesaplanmıştır.

Tablo 54

Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SD	SH
İlköğretim	37	16.11	4.75	.78
Lise	159	15.69	5.10	.40
Lisans	104	15.93	5.06	.50
Lisansüstü	16	17.81	5.53	1.38

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Eğitim durumuna göre MAÖ Mesleki Mekân Aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 54’te sunulmuştur. İlköğretim mezunu katılımcıların ortalama puanı 16.11 (SD = 4.75), lise mezunlarının 15.69 (SD = 5.10), lisans mezunlarının 15.93 (SD = 5.06), ve lisansüstü mezunların 17.81 (SD = 5.53) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, lisansüstü mezunların mesleki mekân aidiyeti puanlarının diğer eğitim düzeylerine kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 45’te verilmiştir.

Tablo 55

Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü Anova sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	67.36	3	22.45	.873	.455
Grup içi	8022.81	312	25.71		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; KO=Kareler Ortalaması

Eğitim durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz

sonuçlarına göre, eğitim durumuna göre gruplar arasında MAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 0.873$, $p = .455$).

Tablo 56

Ekonomik durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Ekonomik Durum	N	$\bar{x}$	SD	SH
0-11.500TL	63	16.2381	5.69	.72
11.501-14.500 TL	111	15.3514	4.89	.46
14.501 TL ve üzeri	142	16.2324	4.91	.41

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Ekonomik duruma göre MAÖ Mesleki Mekân Aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 56’da sunulmuştur. 0-11.500 TL gelir aralığındaki katılımcıların ortalama puanı 16.24 ($SD = 5.69$), 11.501-14.500 TL aralığındaki katılımcıların ortalama puanı 15.35 ($SD = 4.89$) ve 14.501 TL ve üzeri gelir grubundaki katılımcıların ortalama puanı 16.23 ($SD = 4.91$) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ekonomik durumun mesleki mekân aidiyeti puanları üzerinde belirgin bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Ekonomik duruma göre MAÖ toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA analizi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 57’de verilmiştir

Tablo 57

Ekonomik durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: Tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	56.12	2	28.06	1.093	.336
Grup içi	8034.05	313	25.66		

SD=Serbestlik Derecesi; KT=Kareler Toplamı; Ko=Kareler Ortalaması

Ekonomik duruma göre MAÖ toplam puanlarında gözlemlenen farkların anlamlılığını test etmek amacıyla Tek Yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ekonomik

durum grupları arasında MAÖ toplam puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.($F = 1.093$, $p = .336$)

Tablo 58

Konut mülkiyetine göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanının karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Mülkiyet Durumu	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Ev Sahibi	198	15.86	5.05	.000	-251	314	802
Kira	118	16.01	5.10				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart Sapma

Konut mülkiyetine göre MAÖ Mesleki mekân aidiyeti toplam puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Bağımsız Örneklem T-testi sonuçları tablo 48’de sunulmuştur. Ev sahibi olan katılımcıların ortalama puanı 15.86 ($SD = 5.05$), kirada oturan katılımcıların ortalama puanı ise 16.01 ($SD = 5.10$) olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, konut mülkiyeti durumuna göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t = -0.251$, $p = .802$).

Tablo 59

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları

Ailede yaşayan kişi sayısı	N	$\bar{x}$	SD	SH
1-2	54	16.07	5.37	.73
3-4	172	15.77	4.97	.38
5 ve üzeri	90	16.12	5.11	.54

SD= Serbestlik Derecesi; SH=Standart Hata

Tablo 59’da, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ (Mesleki Mekân Aidiyeti) toplam puan ortalamaları ve standart sapmaları sunulmuştur. 1-2 kişi yaşayan katılımcıların ortalama MAÖ puanı 16.07 ($SD=5.37$) olarak belirlenirken, 3-4 kişi yaşayan katılımcılar için bu ortalama 15.77 ($SD=4.97$) ve 5 ve üzeri kişi yaşayan katılımcılar için 16.12 ($SD=5.11$) olarak hesaplanmıştır. Ortalamalar, ailede yaşayan kişi sayısına göre oldukça benzer değerler göstermektedir. Tablo

60'da, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 60

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan farklılıkları: tek yönlü ANOVA sonuçları

	KT	SD	KO	F	p
Gruplar arası	8.66	2	4.33	.168	.846
Grup içi	8081.51	313	25.82		

Ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puanlarının farklılıklarını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, ailede yaşayan kişi sayısına göre MAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=0.168$, $p=0.846$).

Tablo 61

Atanılan pozisyona göre MAÖ mesleki mekân aidiyeti toplam puan karşılaştırılması bağımsız örneklem T-testi sonuçları

Atanılan Pozisyon	N	$\bar{x}$	SS	F	t	sd	p
Gazi	220	15.90	5.14	.518	-128	314	.899
Şehit Yakını	96	15.98	4.92				

SD= Serbestlik Derecesi; SS=Standart sapma

Atanılan pozisyona göre MAÖ Mesleki Mekân Aidiyeti toplam puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin Bağımsız Örneklem T-testi sonuçları Tablo 51’de sunulmuştur. Gazi olan katılımcıların ortalama puanı 15.90 ($SD = 5.14$), şehit yakını olan katılımcıların ortalama puanı ise 15.98 ($SD = 4.92$) olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, atanılan pozisyonlara göre MAÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t= -1.28$, $p = .899$).

4.3. Kurumsal Aidiyet ve Mesleki Aidiyet Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet puanlarının aralarında ilişki olup olmadığını test etmek için yapılan Pearson korelasyon analizi ve regresyon analizleri yer almaktadır.

Tablo 62

KAÖ-TS ve MAÖ alt ölçekleri ile MAÖ toplam puanı arasındaki ilişkiye dair Pearson Korelasyon

Değişkenler	1	2	3	4
1) KAÖ-TS				
2) MAÖ-Toplam Puan	.698**			
3) MAÖ-Mesleki Yönetim Aidiyeti	.609**	.902**		
4) MAÖ-Mesleki Örgüt Aidiyeti	.602**	.818**	.507**	
5) MAÖ-Mesleki Mekan Aidiyeti	.533**	.775**	.640**	.579**

KAÖ-TS ile MAÖ toplam puanı arasında güçlü ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r = 0.698$, $p < 0.01$). Ayrıca, KAÖ-TS ile MAÖ alt ölçekleri arasında orta düzeyden güçlüye kadar anlamlı pozitif ilişkiler mevcuttur; MAÖ-Mesleki Yönetim Aidiyeti ($r = 0.609$), MAÖ-Mesleki Örgüt Aidiyeti ($r = 0.602$) ve MAÖ-Mesleki Mekan Aidiyeti ($r = 0.533$), tümü $p < 0.01$ anlamlılık düzeyindedir. MAÖ toplam puanı ile alt ölçekler arasında ise oldukça yüksek korelasyonlar gözlemlenmiştir: Mesleki Yönetim Aidiyeti ($r = 0.902$), Mesleki Örgüt Aidiyeti ($r = 0.818$) ve Mesleki Mekan Aidiyeti ($r = 0.775$), hepsi $p < 0.01$ seviyesinde anlamlıdır. Alt ölçekler arasında da anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuş, en güçlü ilişki Mesleki Yönetim Aidiyeti ile Mesleki Mekan Aidiyeti ($r = 0.640$) arasında gerçekleşmiştir.

Tablo 63

KAÖ toplam puanına etkisi olan değişkenler: Basit doğrusal regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH	Beta	t	Sig.
(Sabit)	44.437	2.460		18.065	<.001
MAÖ-Mesleki Yönetim Aidiyeti	277	40	369	6.856	<.001
MAÖ-Mesleki Örgüt Aidiyeti	370	51	365	7.195	<.001
MAÖ-Mesleki Mekân Aidiyeti	255	170	86	1.502	134

Not: Model $R = .70$; $R^2 = .49$

Yapılan Basit Doğrusal Regresyon Analizi sonuçlarına göre, Mesleki Yönetim Aidiyeti ve Mesleki Örgüt Aidiyeti değişkenleri, KAÖ toplam puanıyla anlamlı bir ilişkisi vardır. Her iki değişken de KAÖ puanının artmasına güçlü bir şekilde katkı sağlamakta olup her ikisi de $p < .001$ seviyesinde anlamlıdır. Bununla birlikte, Mesleki Mekân Aidiyeti (MAÖ-MMA)

değişkeni ise KAÖ puanına etkisi açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0.134$). Modelin genel uyumu yüksek olup, R değeri 0.70 ve açıklanan varyans oranı (R^2) %49'dur. Bu sonuçlar, Mesleki Yönetim Aidiyeti ve Mesleki Örgüt Aidiyeti değişkenlerinin KAÖ puanları üzerinde güçlü etkilerinin olduğunu, ancak Mesleki Mekân Aidiyeti değişkeninin bu ilişkiden bağımsız kaldığını göstermektedir.



5. TARTIŞMA

Bu araştırma, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmakta olan şehit yakınları ve gazilerin mesleki ve kurumsal aidiyet düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, katılımcıların çalışma hayatındaki deneyimlerinin bireysel ve kurumsal aidiyet düzeyine yansımalarını da incelemektedir.

Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet seviyelerine bakıldığında, kurumsal aidiyet puanlarının yüksek seviyede, mesleki aidiyetlerinin ise mesleki yönetim aidiyeti alt boyutunda ortalama seviyede, mesleki örgüt aidiyeti ortalama üstü seviyede, mesleki mekân aidiyetinin ise ortalama seviyede olduğu görülmektedir. Bunlar şehit yakınları ve gazilerin çalıştıkları kamu kurumlarına aidiyetlerinin yüksek olduğunu; ayrıca mesleki aidiyetlerinin de orta seviyelerde olduğu söylenebilir.

Şehit yakınları ve gazilerin demografik ve sosyoekonomik özelliklerine bakıldığında kurumsal ve mesleki aidiyetlerini etkileyen etmenler hakkında fikir verici olabilmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun erkek olması, toplumsal rol beklentilerinin iş ve aidiyet algısı üzerindeki etkilerini tartışmak için bir bağlam sağlamaktadır. Kadınların düşük oranı, bu gruptaki aidiyet dinamiklerinin farklı olabileceğini gösterir. Yaş gruplarına göre değişiklikler, aidiyet algısında deneyim ve olgunluk faktörünün önemini vurgular. Orta yaş grubundaki katılımcıların ağırlığı, iş tatmini ve aidiyet düzeylerinin bu grupta daha belirgin olabileceğine işaret etmektedir. Gazi statüsündeki katılımcıların çoğunluğu, bu grubun kamusal politikalar ve destek mekanizmalarından daha doğrudan etkilendiğini göstermektedir.

Evli katılımcıların oranının yüksekliği, aile olma sorumluluğunun kişilerin aidiyet üzerindeki etkisini açıklamak için bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim seviyesi, bireylerin mesleki rollerine olan aidiyetlerini etkileyebilecek önemli bir değişkendir. Araştırmaya katılan şehit yakınları ve gazilerin eğitim durumlarının çeşitli olduğu, en fazla lise mezunu grubun, en az ise lisansüstü grubun olduğu görülmektedir. Bu durum da bize, şehit yakınları ve gazilerin, atanma oranlarının lise mezuniyetinden sonra daha fazla görüldüğünü, atanma hakkının özellikle lise mezunu olunduktan sonra kullanılıyor olduğunu, herhangi bir meslekte ustalaşma yahut profesyonelleşme gereği duyulmadan, bir an önce çalışma ve para kazanma motivasyonu ile hareket edildiğini göstermektedir.

Katılımcıların gelir durumlarına bakıldığında yüksek gelirin asgari ücretten yüksek ücret almak demek olduğunu belirtmek gerekmektedir. Verilerin toplandığı 2023 yılında asgari ücretin

11.402 TL olduğu düşünöldüğünde, asgari ücretin altındakiler, asgari ücretle çalışanlar ve asgari ücretin üstünde çalışanlar şeklinde değerdendirmek gerekmektedir. Yüksek gelir grubundaki bireylerin çoğunluğu, maddi güvenliğin mesleki ve kurumsal aidiyeti güçlendirdiğini düşöndürmektedir. Katılımcıların ev sahibi olma oranları kirada oturanlara oranla yüksektir. Bu da şehit yakınları ve gazilerin yaşam kalitelerinin nispeten iyi durumda olduğunu düşöndürür, bu da yüksek mesleki aidiyet duygusunu doğurabilir. Ancak kiracı olan bireylerin farklı algılar geliştirebileceğı de tartışılabilir. Ailedeki kişi sayısı değışkeninde 3-4 kişi ile yaşayanların sayıları en yüksek seviyededir. Bu da şehit yakını ve gazilerin çoğunluğunun evli ve çocuklu olduğunu göstermektedir.

5.1.Kurumsal ve Mesleki Aidiyet Arasındaki İlişkiler

Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyetleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, kurumsal aidiyet ile mesleki yönetim aidiyeti arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, mesleki örgüt aidiyeti ile kurumsal aidiyet arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kurumsal aidiyet ile mesleki mekân aidiyeti arasındaki ilişkinin de anlamlı ve pozitif yönde olduğı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet duygusunun, mesleki aidiyetin farklı boyutlarıyla uyumlu ve karşılıklı olarak destekleyici bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Özellikle kurumsal aidiyetin, mesleki yönetim, örgüt ve mekân aidiyeti gibi unsurlarla pozitif bir etkileşim sergilemesi, çalışanların kurumlarına olan aidiyetlerinin mesleki kimliklerini güçlendirebileceğini ve iş tatminlerini artırabileceğini düşöndürmektedir. Bu durum, aidiyet duygusunu geliştiren kurum politikalarının hem çalışan memnuniyetini artırmada hem de örgütsel performansa katkıda bulunmada kritik bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Bu durum, mesleki aidiyet ile kurumsal aidiyet arasındaki sinerjik ilişkinin işyerindeki davranışlar ve performans üzerindeki olumlu etkisini ortaya koymaktadır. Özellikle bu iki aidiyet türünün birlikte güçlü olması, çalışanların işlerine yönelik motivasyonlarını ve katkılarını artırabilir.

Şehit yakınları ve gaziler bağlamında ise mesleki aidiyetlerinin kurumsal aidiyetlerini artırdığı ve her iki aidiyetin birbirini desteklediğı söylenebilir. Araştırmamız, kurumsal aidiyetin mesleki aidiyet üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, literatürde kurumsal aidiyetin çalışanların motivasyonunu, iş performansını ve örgütsel aidiyetlerini olumlu yönde etkilediğı yönünde yapılan araştırmalara paralel bulunmaktadır. Şehit yakınları ve gaziler için kurumsal aidiyetin özellikle kuruma duyulan güven ve sağlanan destek algısıyla

şekillendiği gözlemlenmiştir. Mesleki ve kurumsal aidiyet arasındaki bu pozitif ilişki, bireylerin hem kuruma hem de mesleğe olan aidiyetlerinin birbirini pekiştirdiğini göstermektedir.

Literatürde, mesleki ve örgütsel aidiyet arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğunu destekleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Ceylan ve Bayram (2006) örgütsel aidiyetin mesleki aidiyetin öncülleri arasında yer aldığını ve aralarında anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Çelen ve arkadaşlarının (2015) hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada ise, mesleki aidiyet ile örgütsel aidiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aydınol ve Üredi (2020) ise, sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duygularının artmasıyla mesleki doyum düzeylerinin de arttığını göstermiştir. Güler, Çıkrıkçı ve Akçay (2020) tarafından yapılan başka bir araştırmada ise öğretmenlerin etkili okul algılarının artmasıyla birlikte mesleki aidiyetlerinin de güçlendiği gözlemlenmiştir. Ayrıca, kamu kurumlarında çalışan personelin kurumsal aidiyet ve motivasyon ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma, kurumsal aidiyetin çalışanların motivasyonunu artırarak iş performansını ve aidiyetlerini güçlendirdiğini ortaya koymuştur (Ciliz, 2017). Bu bulgular, mesleki ve örgütsel aidiyet arasındaki karşılıklı ilişkiyi destekleyen literatürle uyumludur.

Şehit yakınları ve gazilerde kurumsal aidiyet ile mesleki yönetim aidiyeti arasında bulduğumuz bu ilişki, bu grupların kamu kurumlarına duydukları bağlılığın mesleki motivasyonları kısmen desteklediğini, ancak sosyal, psikolojik veya yönetsel engellerin bu ilişkiyi sınırlandırdığını gösterir. Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel aidiyet modeli bağlamında, kurumsal aidiyetin "duygusal aidiyet" boyutunun (örneğin, kuruma duyulan güven ve yasal hakların sağladığı iş güvencesi) mesleki aidiyeti beslediği ancak "normatif aidiyet" (mesleki sorumluluk hissi) veya "devam bağlılığı" (maddi zorunluluklar) gibi diğer boyutların eksikliği nedeniyle ilişkinin zayıf kaldığı yorumlanabilir. Bu durum, Hackman ve Oldham'ın (1976) iş karakteristikleri teorisi ile de örtüşmektedir; zira katılımcıların mesleki aidiyet geliştirmesi için "işin anlamlılığı" ve "geri bildirim olanakları" gibi unsurların yetersiz kalması, aidiyet ilişkisini orta düzeyde sınırlandırmış olabilir. Literatürdeki benzer araştırmalar da bu bulguyu destekler niteliktedir: Örneğin, Buğra'nın (2012) "Sosyal Dışlanma ve İstihdam" çalışmasında, dezavantajlı grupların kurumsal aidiyet ile mesleki motivasyon arasında düşük korelasyon gösterdiği belirtilirken, bu araştırmada "orta düzey" ilişkinin çıkması, şehit yakınları ve gazilere yönelik pozitif ayrımcılık politikalarının kısmi etkisini yansıtır olabilir. Ancak, Judith Herman'ın (1997) "Travma ve Toplumsal Bellek" çalışmasında vurguladığı gibi, travmatik deneyimlerin iş performansı ve aidiyet üzerindeki uzun vadeli etkileri dikkate alındığında, kamu kurumlarının psikososyal destek mekanizmalarındaki eksikliklerin (örneğin; travma danışmanlığının olmaması) mesleki

aidiyeti zayıflattığı öne sürülebilir. Ayrıca, Brookings Enstitüsü'nün (2021) ABD'deki gaziler üzerine yaptığı araştırma, mesleki entegrasyonun ancak "kariyer rehberliği" ve "esnek çalışma modelleri" gibi desteklerle sağlanabileceğini göstererek, Türkiye'deki bulgularla paralellik taşır. Sonuç olarak, bu ilişkinin "orta düzey" kalması, Türkiye'deki mevcut politikaların (2911 Sayılı Kanun) hak temelli yaklaşımının, psikolojik rehabilitasyon ve mesleki gelişim boyutlarını yeterince kapsamadığını ortaya koymakta ve Rawls'un (1971) "adalet olarak dürüstlük" ilkesi çerçevesinde, kamu kurumlarının bu gruplar için "eşit fırsatlar" değil, "eşit sonuçlar" hedefleyen politikalar üretmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Araştırma bulguları, şehit yakınları ve gazilerin mesleki aidietlerinin kurumsal aidietleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya göstermiştir. Özellikle, mesleki yönetim aidiet ve mesleki örgüt aidietinin kurumsal aidiet anlamlı bir şekilde desteklediği, buna karşın mesleki mekân aidietinin bu ilişki üzerinde belirgin bir rol oynamadığı gözlemlenmiştir. Bu durum, bireylerin mesleklerine olan aidietlerinin, kurumlarına duydukları aidiet güçlendirebileceğini göstermektedir. Mesleki aidietin kurumsal aidiet üzerindeki etkisi, çalışanların mesleki rollerine yönelik motivasyonlarının, örgüt içindeki aidiet düzeylerini nasıl artırabileceği konusundaki literatürle de uyumludur. Bu ilişki, özellikle kurumlar tarafından desteklenen mesleki gelişim ve örgütsel değerlerin, aidiet duygusunun güçlenmesinde kritik bir rol oynadığını işaret etmektedir. Literatürde de kurumsal aidietin çalışanların motivasyon ve aidiet düzeylerini artırdığı sıklıkla vurgulanmaktadır (Sungu, Weng, ve Xu, 2019; Yousaf, Sanders, ve Abbas, 2015). Bu durum, kurumsal aidietin mesleki aidiet üzerindeki olumlu etkilerini doğrulamaktadır. Meyer ve Allen'ın (1991) üç bileşenli örgütsel aidiet modeli, bu ilişkinin teorik temelini sağlamaktadır ve kurumsal aidietin hem duygusal bağlılık hem de devam bağlılığı unsurları aracılığıyla mesleki aidiet üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle kurumsal aidietin mesleki aidiet açıklayıcı bir faktör olarak işlev görmesi, bireylerin kuruma duydukları duygusal aidietlerinin mesleki rollerine olan aidietlerini artırabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmamızın bulguları, şehit yakınları ve gazilerin organizasyonel vatandaşlık davranışları aracılığıyla mesleki aidietlerini güçlendirerek kurumsal aidietlerini de desteklediklerini göstermektedir. Çalışanların duygusal aidietleri, organizasyonel vatandaşlık davranışı yoluyla iş performansını artırabilir (Sungu, Weng, ve Xu, 2019). Duygusal aidiet, çalışanların organizasyonel hedeflere ulaşma motivasyonlarını artırarak iş performansını olumlu yönde etkileyebilir. Bunun yanı sıra, örgütsel aidiet, çalışanların örgütlerine olan duygusal aidietlerini ifade eder ve iş tatmini ile elde tutma oranlarını etkilerken; mesleki aidiet,

bireylerin mesleklerine olan aidiyetlerini ifade eder ve bu da belirli bir alandaki katılımı ve performansı etkiler.

Yousaf, Sanders ve Abbas'ın (2015) araştırmalarında, duygusal örgütsel aidiyet ile mesleki aidiyet arasındaki pozitif ilişki bulunmuş ve bu bulgular bizim araştırmamızla paralellik göstermektedir. Diğer yandan, kamuda çalışanın örgütsel aidiyet ve duygusal aidiyet üzerindeki artırıcı etkisini ortaya koyan Bantilan, Hatagi ve Sombilon (2024) tarafından yapılan bir araştırma, çalışılan kuruma duyulan aidiyetin mesleki bağlılığı artırıcı etkisini doğrulamaktadır. Bu bulgular, mesleki ve kurumsal aidiyetin birbirini güçlendirerek iş performansını ve çalışan bağlılığını artırabileceğini göstermektedir.

Sri, Tini ve Sulastri (2024) tarafından yapılan bir araştırma, iş bağlılığı ve iş tatmininin kurumsal aidiyet üzerinde önemli ve olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuş, aynı zamanda örgütsel bağlılığın stres ve iş sonuçları üzerindeki düzenleyici etkisini incelemiştir. Bu araştırma, kurumsal bağlılığı yüksek olan çalışanların daha az olumsuz iş sonuçları yaşadığını göstermektedir. Bilgili ve Tekin (2019), örgütsel bağlılığın mesleki stres ve stres sonuçları arasındaki ilişkiyi tamponlayıcı bir etkisi olduğunu öngörmüştür. Demir (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, kurum içi ilişkiler, iletişim ve çalışan görüşlerine değeri verilmesinin kurumsal aidiyetin sağlanmasında önemli faktörler olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, Bilgiç (2022) tarafından yapılan bir araştırmada, ebelerin mesleki aidiyet düzeylerinin iş tatmini ve meslek seçimi motivasyonu ile ilişkisi incelenmiştir ve mesleki aidiyetin, mesleklerini isteyerek seçen bireylerde daha yüksek olduğu ve bunun iş tatmini ile aidiyet düzeylerini artırdığı vurgulanmıştır. Kurt, Yılmaz ve Altıparmak (2024) ise ebelerin profesyonel değerlerinin artmasıyla mutluluk düzeylerinin ve mesleki aidiyetlerinin arttığını belirtmişlerdir. Ayrıca din görevlilerinin kurumsal aidiyetleri iş performanslarını artırmaktadır (Sevinç, 2022). Bu bulgular, mesleki ve kurumsal aidiyetin birbirini pekiştiren ve iş performansı ile çalışan bağlılığını artıran unsurlar olduğunu göstermektedir.

Şehit yakınları ve gazilerin kamuda çalışmaları, örgütsel sadakat ve aidiyet kavramları açısından özel bir bağlama sahiptir. Şehit yakınları ve gaziler, vatanseverlik ve fedakârlık gibi toplumsal değerlerle özdeşleşmiş bir grup olarak, kamu kurumlarına yönelik özel bir aidiyet hissi geliştirebilirler. Bu aidiyet, sadece yasal zorunluluklar veya resmi yükümlölüklerle sınırlı olmayıp, aynı zamanda toplumsal bir sorumluluk duygusuyla şekillenebilir. Ancak Ünlü'nün (2017) belirttiği gibi, örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olmadığı durumlarda sadakat davranışlarının ortaya çıkması güçleşmektedir. Şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarında

çalışırken karşılaştıkları maddi ve manevi tatminsizlik, beklentilerin karşılanmaması veya kariyer fırsatlarının sınırlılığı gibi faktörler, bu grupların örgütsel aidiyetlerini ve dolayısıyla sadakat davranışlarını olumsuz etkileyebilir. Özellikle, şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarındaki deneyimleri sırasında, kurumlarının değerleri ve destek sistemleriyle uyumlu bir çalışma ortamı bulmaları hem aidiyetlerini hem de sadakatlerini güçlendirebilir. Aksi takdirde, tatmin eksikliği ve kariyer olanaklarının yetersizliği gibi etkenler, bu özel grupta da aidiyet düzeyinin azalmasına ve sadakat davranışlarının zayıflamasına neden olabilir. Bu bağlamda, şehit yakınları ve gaziler için, kamu kurumlarında örgütsel aidiyet ve sadakati artırmak adına özel politika ve uygulamaların geliştirilmesi kritik bir öneme sahiptir.

Kurumların, bu grupların değer ve ihtiyaçlarını anlayarak, duygusal aidiyetlerini güçlendirecek destekleyici bir yaklaşım benimsemesi, örgütsel sadakatin gelişiminde olumlu bir etki yaratabilir. Araştırmalar, bu bireylerin topluma entegrasyonunun kolaylaştırılması, yaşam kalitelerinin artırılması ve karşılaştıkları zorlukların hafifletilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Şehit ve malul gazi yakınlarının yaşadığı zorlukların farklı yönleriyle ele alındığı bu araştırmalar, sosyal politika ve sosyal hizmet uygulamalarının iyileştirilmesi konusunda somut öneriler sunmaktadır. Bu bağlamda, araştırmaların, şehit yakınları, gazi ve gazi yakınlarına yönelik sosyal hizmet uygulamalarını daha kapsayıcı hale getirme ve politikaların etkinliğini artırma yönünde önemli katkılar sağladığı söylenebilir (Ceylan ve Yalçın, 2024). Şehit yakınları ve gazilere yönelik yapılan araştırmalar, bu bireylerin karşılaştıkları sosyal, ekonomik ve psikolojik zorlukların çeşitli boyutlarını ortaya koymakta ve bu zorlukların hafifletilmesi için uygulanabilecek politikalar ve destek mekanizmaları üzerinde durmaktadır. Özellikle şehit yakınları ve gazilerin üretim süreçlerine katılma konusundaki güçlükleri, gelir kaybı yaşamaları ve sağlık giderlerinin artması, bu bireylerin sosyal dışlanma riskiyle karşı karşıya kalmalarına ve yaşam kalitelerinin düşmesine yol açmaktadır (Nurdoğan ve Öztürk, 2018).

Sosyal güvenlik uygulamalarının, bu bireylerin sosyal dışlanma algısını azaltmada ve yaşam kalitesini artırmada önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir. Bu bağlamda, sosyal politikaların etkin bir şekilde uygulanması, bu bireylerin topluma entegrasyonunu kolaylaştırarak daha onurlu bir yaşam sürmelerine katkı sağlayabilir (Nurdoğan ve Öztürk, 2018). Şehit yakınları ve gazilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve depresif durumları üzerine yapılan araştırmalar, bu bireylerin psikososyal destek mekanizmalarına duyduğu ihtiyacı ortaya koymaktadır. Gaziler, askeri hayattan sivil hayata geçiş yaparken sağlıklarını, sosyal entegrasyonlarını ve genel refahlarını etkileyen çok sayıda zorlukla karşı karşıyadır. Örneğin ABD'de yaklaşık 20 milyon gazinin yaşadığı ve birçoğunun sürekli destek ve yardıma ihtiyaç duyduğu

belirlenmektedir (DAV, 2025). Depresyon, tüm hizmet dönemlerinde gaziler arasında yaygındır ancak sıklıkla yetersiz teşhis edilir (Unity Point, 2025). Bir başka araştırma, gazilerin %27 ila %44'ü askeriye'den sivil hayata geçişin kendileri için zor olduğunu söylemektedir (Close, 2024). Başka bir araştırma ise şehit ailelerinde depresyon oranının malul gazilere göre daha yüksek olduğunu ve aile uyumunun dayanıklılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Duran ve Ünsal, 2014).

Şehit yakınları ve gazilerin uzamış TSSB ve buna bağlı olarak güçlükler yaşadıkları düşünüldüğünde kamu kurumlarında bu bireylerin iş performansı, iş tatmini ve örgütsel aidiyet düzeyleri üzerinde ciddi etkiler oluşabilir. Özellikle uzamış TSSB semptomları (örneğin, duygusal uyuşma, hipervijilans, sosyal izolasyon) çalışma ortamında iletişim sorunlarına, motivasyon kaybına ve işe devamsızlığa yol açarak örgütsel sadakati zayıflatabilir. Bu durum, kurumların yalnızca psikolojik destek mekanizmalarını değil, aynı zamanda esnek çalışma koşulları, travma duyarlılığı eğitimleri ve kariyer gelişim imkanları gibi yapısal düzenlemeleri de hayata geçirmesini gerektirir. Örneğin, Duran ve Ünsal (2014) çalışmasında vurgulandığı üzere, aile temelli destek programları ve psikososyal müdahaleler, bu bireylerin hem kişisel direncini hem de kurumsal aidiyet duygusunu güçlendirebilir. Ayrıca, kamu kurumlarında "anlamlı iş" algısının oluşturulması (örneğin, şehit yakınlarının ve gazilerin deneyimlerini kamu hizmetlerine entegre eden projeler) hem duygusal bağlılığı artırabilir hem de toplumsal dayanışma bilincini pekiştirebilir. Bu bağlamda, örgütsel politikalarla psikolojik destek mekanizmalarının entegre edildiği bütüncül bir yaklaşım hem bireysel iyileşme süreçlerini hem de kurumsal verimliliği destekleyecektir. Yas süreçlerine yönelik yapılan grup çalışmalarında ise şehit yakınlarının duygusal iyileşmesine önemli katkılar sunduğu belirlenmiştir. Bu tür psiko-sosyal destek programlarının, şehit yakınlarının yas süreçlerindeki iyileşmeyi hızlandırdığı ve depresyon düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir (Er, Yıldırım, Çınar ve Kısa, 2018). Sosyal destek algısının, şehit yakınlarının ve gazilerin yaşam kalitesi üzerinde belirleyici bir etkisi olduğu görülmektedir.

Çalışmayan bireylerde uzamış yas bozukluğunun daha yaygın olması, iş yaşamının bireylerin psikolojik dayanıklılığına katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Öte yandan, duygusal paylaşımların uzamış yas bozukluğu üzerindeki pozitif etkisi, sosyal destek mekanizmalarının çeşitlendirilmesi ve güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Sekban, 2024). Şehit yakınları ve gazilere yönelik sosyal politikaların halk nezdindeki algısı, bu bireylerin toplumsal destek algısını ve aidiyet duygusunu doğrudan etkilemektedir. Halkın sosyal politikalarla yönelik farkındalık düzeyinin artırılması, bu politikaların etkinliğinin daha geniş kitlelerce

benimsenmesini sağlayabilir (Arısoy ve Korkmaz, 2018). Ayrıca, şehit yakınları ve gazilere yönelik hizmetlerin etkinliğini artırmak amacıyla bilgi bankalarının oluşturulması, hizmetlerin daha erişilebilir hale gelmesine ve bu bireylerin ihtiyaçlarının daha hızlı karşılanmasına katkı sağlayabilir (Köleoğlu, Karataşoğlu ve Namal, 2013).

Son olarak, dinî başa çıkma ve empatik sosyal destek, şehit yakınları ve gazilerin travma sonrası iyileşme süreçlerinde önemli bir yere sahiptir. Özellikle dinî sosyal desteğin travma sonrası anlam arayışına katkıda bulunduğu ve empatik destekle bu sürecin daha işlevsel hale geldiği vurgulanmaktadır (Esen Ateş, 2019). Bu bulgular, sosyal hizmet uygulamalarında empati temelli yaklaşımların ve dinî başa çıkma stratejilerinin önemini ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularımız ve literatürdeki bulgular özetlenecek olursa kurumsal ve mesleki aidiyetin şehit yakınları ve gaziler için sadece bir iş bağlamı değil, aynı zamanda sosyal entegrasyonun ve duygusal desteğin bir yansıması olduğu söylenebilir. Daha güçlü bir mesleki ve kurumsal aidiyetin, bu bireylerin yaşam kalitesini artırabileceği ve topluma tam anlamıyla entegre olmalarını kolaylaştırabileceği sonucuna ulaşılabilir.

Özetlenecek olursa, şehit yakınları ve gazilerin mesleki ve kurumsal aidiyet düzeylerini artırmak için özellikle kurumsal destek sistemlerinin güçlendirilmesi, liderlik uygulamalarının geliştirilmesi ve çalışanların güven duygusunun artırılması gereklidir. Bu bireylerin organizasyonel aidiyet düzeylerini artıracak politikalar, mesleki tatminlerini ve dolayısıyla toplumsal entegrasyonlarını destekleyebilir

5.2.Kurumsal ve Mesleki Aidiyetin Demografik Değişkenler ile İlişkileri

Cinsiyet

Araştırma sonuçları, şehit yakınları ve gazilerin cinsiyete göre mesleki ve kurumsal aidiyet puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Erkek ve kadın katılımcılar arasında aidiyet düzeyleri farklılaşmamıştır. Bu bulgu, literatürdeki çeşitli çalışmalarla uyumludur (Aydın ve Üredi, 2020; Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller, 2022). Cinsiyetin aidiyet üzerindeki etkisizliği, duygusal ve sosyal bağlanma süreçlerinin cinsiyet ayrımından bağımsız işlediğine işaret edebilir. Bu durum, şehit yakınları ve gaziler gibi özel gruplarda, aidiyetin daha çok bireylerin yaşadıkları deneyimlere ve çevresel faktörlere dayandığını düşündürmektedir. Cinsiyetin mesleki aidiyet üzerindeki etkisini ele alan araştırmalar da benzer sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı, kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark

bulunmadığı belirlenmiştir (Aydın ve Üredi, 2020; Vatansever Bayraktar ve Ardiç Çiller, 2022). Bununla birlikte, bazı araştırmalarda mesleki aidiyet ve yaşam memnuniyeti gibi kavramlarda cinsiyet rollerinin farklı etkilerinin olduğu vurgulanmıştır. Örneğin, kolluk kuvvetlerinde çalışan kadınların mesleki aidiyet düzeylerinin, kadın cinsiyet rolü ile pozitif bir ilişki gösterdiği, erkek cinsiyet rolüyle ise doğrusal olmayan bir ilişki sergilediği belirtilmiştir (Çetin, Şevik ve Kökalan, 2023). Bu tür bulgular, cinsiyetin doğrudan etkisinden ziyade cinsiyet rolleri ve mesleki bağlamın aidiyet üzerindeki dolaylı etkisini işaret edebilir.

Aidiyet düzeylerinin demografik değişkenlere bağlı olarak nasıl farklılık gösterdiğini inceleyen araştırmalar, genel olarak cinsiyetin belirgin bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, yaş, eğitim seviyesi ve mesleki deneyim gibi faktörler, aidiyet düzeylerini anlamlı şekilde etkileyebilen önemli değişkenler olarak öne çıkmaktadır (Bilgiç, 2022). Özellikle, daha yüksek eğitim seviyesine ve uzun mesleki deneyime sahip bireylerin aidiyet düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bununla birlikte, cinsiyetin etkisizliği genel bir bulgu olmakla birlikte, bazı araştırmalar bu konuda farklı sonuçlara ulaşmıştır. Örneğin, Demir (2019), erkek akademik personelin kurumsal aidiyet düzeyinin kadın akademik personele göre daha yüksek olduğunu öne sürmüştür. Buna karşılık, Şahin'in (2013) özel eğitim okullarında çalışan kadrolu, emekli ücretli ve ücretli öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, kadın öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının, özellikle "Mesleki Görüş" ve "İletişim ve İş birliği" boyutlarında daha olumlu olduğu; buna karşılık, erkek öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının "Hak ve Olanaklar" ve "Mesleki Gelişim ve Takdir" boyutlarında daha olumlu çıktığı belirtilmiştir.

Bu bulgular, aidiyet algısının yalnızca cinsiyet gibi bireysel demografik özelliklerden değil, aynı zamanda mesleki ortam, çalışma koşulları ve bireylerin algıladığı fırsatlar ve ödüller gibi faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir. Dolayısıyla, aidiyetin cinsiyet farklılıklarına ilişkin değerlendirilmesi, bağlamın ve mesleki ortamın dikkate alındığı bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Sonuç olarak araştırmamız literatürdeki araştırmalara benzer şekilde cinsiyetin kurumsal ve mesleki aidiyet üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını, ancak mesleki bağlam, cinsiyet rolleri ve diğer demografik değişkenlerin bu ilişkiyi dolaylı yoldan şekillendirebileceğini ortaya koymaktadır. Bu durum, aidiyet kavramını analiz ederken, bireysel farklılıkların ötesinde bağlamsal ve çevresel faktörlerin önemini vurgulamaktadır.

Yaş

Farklı yaş grupları arasında mesleki örgüt aidiyeti toplam puanları açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulgular, yaş arttıkça mesleki aidiyetin de arttığını, özellikle 46 yaş ve üzeri katılımcıların mesleki aidiyet düzeylerinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, özellikle 46 yaş ve üzeri grubun diğer yaş gruplarına kıyasla daha yüksek mesleki mekân aidiyeti puanlarına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Yaş arttıkça mesleki aidiyet yükselmektedir. Bu durum, deneyimle birlikte artan iş tatmini ve kurumsal aidiyetle ilişkili olabilir. Şehit ve gazi yakınlarında ise yaşın etkisi, kuruma ve mesleğe olan uzun süreli bağlanmanın getirdiği anlam ve aidiyet hissiyle ilişkilendirilebilir. Birçok araştırma, yaş ve medeni durumun örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkileyebileceğini, yaşlı ve evli çalışanların genellikle daha yüksek aidiyet düzeyleri gösterdiğini göstermektedir (Salami, 2008). Aydın ve Üredi'nin (2020) öğretmenlerdeki mesleki aidiyet araştırmasında, mesleki aidiyetin en yüksek 36-40 yaş arası öğretmenlerde, en düşük mesleki aidiyet duygusu 20-25 yaş arası öğretmenlerde olduğu görülmüştür. Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller (2022) öğretmenlerin örgütsel aidiyet düzeylerini incelendiği çalışmasında Mesleki örgüt aidiyeti, mesleki mekân aidiyeti alt boyut puanları ve mesleki aidiyet ölçek puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Yaş, örgütsel aidiyet ve mesleki aidiyet arasındaki ilişki, çeşitli araştırmalarda farklı sonuçların olduğunu göstermiştir. Bazı araştırmalar yaş ve örgütsel aidiyet arasında zayıf bir olumsuz ilişki olduğunu gösterirken, diğerleri yaşlı çalışanların daha yüksek düzeyde duygusal aidiyet sergilediğini öne sürmektedir. Bu tutarsız sonuçlar, kuşaklar arası farklılıkları ve çalışılan kurumun bağlamının dikkate alınması gerekliliğini gösterir. Bantilan, Hatagi ve Sombilon (2024) öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile yaş arasında zayıf ve olumsuz bir ilişki olduğunu göstermiştir; bu da yaş arttıkça örgütsel bağlılığın biraz azalabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, yaş, öğretmenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen yordayıcılarından biridir. Aydınol ve Üredi'nin (2020) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında mesleki aidiyet duygusu 36-40 yaş arası öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Bu araştırmadaki verilere göre en düşük mesleki aidiyet duygusu 20-25 yaş arası öğretmenlerde olduğu görülmektedir. 40 yaş üstü öğretmenlerin mesleki yönetim aidiyeti puanları, 25-29 yaş ve 35-39 yaş grubundaki öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir (Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller, 2022). Şahin'in (2013) özel eğitim okullarında çalışan kadrolu, emekli ücretli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguların değerlendirdiği çalışmasında 41 yaş ve üzeri öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının, 21-25 yaş ve 26-30 yaş grubu öğretmenlere göre

daha yüksek çıkmıştır. Araştırmalar, yaşın özellikle öğretmenler arasında örgütsel aidiyetle zayıf bir olumsuz ilişkisi olduğunu göstermekte ve bu da yaşlı öğretmenlerin genç meslektaşlarından daha az bağlı hissedebileceklerini göstermektedir.

Yaşlı çalışanlar genellikle daha yüksek düzeyde duygusal aidiyet gösterirler ve bu da yaşlandıkça kuruluşlarına daha derin bir duygusal aidiyet duyduklarını göstermektedir (Julian ve arkadaşları, 2024). Araştırmalar, örgütsel bağlılığın farklı nesil kohortları arasında önemli ölçüde değiştiğini ve her neslin benzersiz aidiyet düzeyleri ve türleri (duygusal, süreklilik, normatif) gösterdiğini göstermektedir (Wziątek-Staśkove arkadaşları, 2023). Bazı bağlamlarda, genç ve yaşlı çalışanlar orta yaşlı çalışanlara kıyasla daha yüksek aidiyet seviyeleri göstererek, yaş grubu dinamiklerinin aidiyet düzeylerinde önemini vurgulamaktadır (Ajayi, 2017).

Örgütsel aidiyetteki yaşa bağlı farklılıklar mesleki bağlılığı etkileyerek çalışanları tutma ve ayrılma niyetlerini etkileyebilir. Bağlılığı düşük olan genç çalışanların görevlerini terk etme olasılığı daha yüksektir (Crosby, 2015). Yaş örgütsel ve mesleki bağlılığı etkileyebilirken, ilişki karmaşıktır ve bağlama göre değişir, bu da kuruluşların farklı yaş gruplarında bağlılığı artırmak için stratejilerini uyarlamaları gerektiğini düşündürür. İş süresi de örgütsel aidiyetle olumlu ilişkilidir; bu da uzun süredir hizmet veren çalışanların daha bağlı olma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Ancak bazı meslek gruplarında yaşlarına göre kurumsal aidiyetlerinin ve iş performansları değişmemektedir (Sevinç, 2022).

Mesleki aidiyet ve yaş arasındaki bağlantıya incelendiğinde, göreve başlamadan önce eğitim gören memurlar ile görmeyen memurların yaş faktörü ile mesleki aidiyetleri arasında belirgin bir fark olmadığı saptanmıştır. Evlilik durumu değişkeni ile iş ve meslek uygunluğu, mesleki aidiyet ve işten ayrılma düşüncesi gibi bağımlı değişkenler ele alındığında ise, memurların bekar veya evli olmasının herhangi bir önemli değişiklik yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi faktörünü mesleki mensubiyet düzeyi ile karşılaştırdığımızda, göreve başlamadan önce eğitim almış memurlarda mesleki mensubiyet düzeyi en yüksek olan grubun lise ve ön lisans diploması bulunanlar olduğu anlaşılmıştır. Eğitim seviyesi arttıkça mesleki aidiyet düzeyi de düşüş göstermektedir. Lise ve ön lisans mezunlarının, lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre istihdam olanaklarının daha dar olması, mevcut işlerine daha fazla kendilerini vermeleri bu durumun nedeni olabilmektedir (Hatipoğlu, 2019).

Medeni Durum

Şehit yakınları ve gazilerin medeni duruma göre mesleki aidiyet ve kurumsal aidiyet puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Evli ve bekâr bireyler arasında anlamlı bir fark bulunmaması, aidiyet duygusunun medeni durumdan bağımsız olduğunu gösterir. Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal desteklerden eşit ölçüde faydalandığı bir ortam, bu sonucu desteklemiş olabilir. Araştırmalar, bu bulguyu destekler niteliktedir. Öğretmenlerde mesleki aidiyetin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Vatansever Bayraktar ve Ardıç Çiller, 2022). Din görevlilerinin medeni durumlarına göre kurumsal aidiyet ve iş performansları değişmemektedir (Sevinç, 2022). Demir'e (2019) göre evli bireylerin iş tatmini ve aidiyet düzeylerinin, bekâr bireylere göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Ancak farklı çalışmalar, medeni durumun etkisinin mesleki ve kurumsal aidiyetlerde etkili olabileceğini göstermiştir. Örneğin; Bacızade (2017) kadınların, evli olanların, eğitim düzeyi yüksek olanların, yaşça büyük olanların aidiyet düzeylerini yüksek bulmuştur. Bilgiç'in (2022) araştırmasında medeni durumun mesleki aidiyet üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit etmiştir. Bunun yerine, eğitim seviyesi ve mesleki deneyim gibi değişkenlerin daha etkili olduğu belirtilmiştir.

Sonuç olarak, medeni durum ile mesleki aidiyet arasındaki ilişki, bireysel, örgütsel ve bağlamsal faktörlere göre değişiklik gösterebilmektedir. Medeni durumun etkisi, diğer değişkenlerle birlikte ele alındığında daha net bir şekilde anlaşılabilir.

Eğitim Durumu

Şehit yakınları ve gazilerin eğitim durumu ile mesleki ve kurumsal aidiyet puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaması, aidiyetin eğitime dayalı bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, eğitim seviyesinin bireylerin mesleki ve kurumsal aidiyet üzerindeki etkisinin sınırlı veya dolaylı olduğunu düşündürmektedir. Ancak, örneğin ekonomik durumun daha yüksek gelir grubundaki bireylerde aidiyet düzeyini artırdığı sonucuyla birleştirildiğinde, bireylerin ekonomik refahlarının aidiyetlerini desteklemede daha önemli bir rol oynayabileceği ortaya çıkmaktadır.

Eğitim seviyesi ile örgütsel aidiyet arasındaki ilişki literatürde karmaşıktır. Bazı araştırmalar, daha yüksek eğitim seviyelerine sahip bireylerin genellikle daha düşük örgütsel aidiyet gösterdiğini ifade etmektedir. Örneğin, Iqbal (2010) ve Gasengayire ve Ngatuni (2019), daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, bilgi ve becerilerinin farkında olarak alternatif iş

fırsatlarına daha açık olduklarını ve bu nedenle mevcut örgütlerine daha düşük aidiyet gösterebileceklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, bazı araştırmalar, eğitimin örgütsel aidiyet üzerinde önemli bir etkisi olmadığını savunmaktadır. Bu durum, örgütsel bağlılığın eğitim düzeyinden çok, işin niteliği, iş ortamı ve bireysel motivasyon gibi diğer faktörlerle ilişkilendirilebileceğini göstermektedir.

Mesleki aidiyet açısından ise farklı eğitim geçmişine sahip bireyler arasında bazı farklılıklar gözlenmiştir. Şahin'in (2013) araştırması, eğitim enstitüsü veya eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin, eğitim fakültesi mezunlarına kıyasla mesleki aidiyet duygularının daha olumlu olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, farklı eğitim geçmişlerinin bireylerin mesleki aidiyetlerini nasıl şekillendirdiğine dair önemli bir ipucu sunmaktadır. Aynı araştırmada özel eğitim okullarında çalışan kadrolu, emekli ücretli ve ücretli öğretmenlerin mesleki aidiyet duyguların değerlendirdiği araştırmasında eğitim durumu ön lisanstan yüksek lisans ve doktora yükseldikçe mesleki aidiyet artmaktadır. Eğitim kurumlarının verdiği teorik ve uygulamalı eğitimin türü, bireylerin mesleklerine olan aidiyetlerini etkileyebilmektedir.

Sonuç olarak, şehit yakınları ve gaziler özelinde aidiyet ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir fark bulunmaması, aidiyetin daha çok ekonomik koşullar ve duygusal bağlanma gibi diğer faktörlerle şekillendiğini düşündürmektedir. Ancak bu bulgu, bireylerin mesleki aidiyet düzeylerini belirleyen faktörlerin bağlama ve toplumsal gruplara göre değişiklik gösterebileceği gerçeğini de göz ardı etmemelidir.

Ekonomik Faktörler

Ekonomik durumun mesleki örgüt aidiyeti üzerindeki etkisi, şehit yakınları ve gaziler bağlamında dikkat çekici sonuçlar sunmaktadır. Araştırma bulgularına göre, ekonomik durumu en yüksek seviyede olan bireylerin mesleki aidiyet puanlarının diğer gelir gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, ekonomik refahın mesleki aidiyet üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir. Daha yüksek gelir grubundaki bireylerin ekonomik kaygılarının azalması, mesleki rollerini daha güçlü bir şekilde benimsemelerine ve mesleklerine karşı daha bağlı hissetmelerine katkıda bulunabilir. Maddi rahatlık, bireylerin kendilerini daha güçlü hissetmesine ve mesleki kimliklerini daha olumlu algılamasına yardımcı olarak aidiyet düzeylerini artırabilir. Ayrıca, bu bireyler, kurumlarının sunduğu maddi desteği bir değer göstergesi olarak algılayarak daha yüksek bir aidiyet hissedebilir. Bu bulgular, ekonomik destek politikalarının şehit yakınları ve gaziler için mesleki ve kurumsal aidiyeti güçlendirme

potansiyelini vurgulamaktadır. Benzer şekilde, Yürüten'in (2019) çalışmasında, öğretmenlerin iş doyumlarının gelir seviyesine bağlı olduğu ve en yüksek gelire sahip öğretmenlerin en fazla içsel iş doyumuna ulaştığı görülmüştür. Bu bulgular, bireylerin ekonomik durumlarının aidiyet algıları üzerindeki etkisini desteklemektedir.

Gazilerin kazançlı bir iş bulmasının önündeki engeller arasında transfer edilemeyen beceriler ve terhis durumu yer almaktadır. Bir hizmet üyesinin ordudayken aldığı eğitimin bir kısmı doğrudan sivil bir işe dönüşebilir, ancak diğer hizmet üyeleri eğitimlerinin sivil dünyaya kolayca uygulanamadığını görebilir (Close, 2024). Buradan yola çıkarak ülkemizde gazilere ve şehit yakınlarına devlet kurumlarında memur olarak çalışma hakkı şehit yakınlarına devlet kurumlarında memur olarak çalışma hakkı verilmesi, bu grupların istihdam sorunlarını hafifletmek ve sosyoekonomik istikrar sağlamak adına önemli bir adımdır. Ancak, bu hakkın etkinliği ve sürdürülebilirliği, beceri uyumluluğu, kariyer gelişimi ve psikososyal destek gibi faktörlerle doğrudan ilişkilidir.

Öte yandan, ekonomik durumun diğer bir göstergesi olan konut mülkiyeti (ev sahibi olmak ya da kirada yaşamak) ile mesleki ve kurumsal aidiyet arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum, bireylerin aidiyet algılarının, konut mülkiyeti gibi bireysel ve çevresel koşullardan daha çok kuruma duyulan güven ve algılanan destekle şekillendiğini göstermektedir. Aidiyetin bu tür faktörlerden bağımsız olması, şehit yakınları ve gazilerin aidiyet duygusunun daha derin psikolojik ve sosyal dinamiklere dayandığını düşündürmektedir.

Sonuç olarak, ekonomik refahın mesleki aidiyet üzerinde belirgin bir etkisi bulunurken, konut mülkiyeti gibi bireysel faktörlerin etkisiz olması, aidiyetin daha çok kurumsal destek, güven ve iş tatmini gibi faktörlerle ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Bu bulgular, ekonomik ve sosyal destek politikalarının aidiyet duygusunu artırmadaki önemini vurgulamakta ve bu tür politikaların geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Diğer Demografik Faktörler

Bu araştırma, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerini anlamaya yönelik önemli bir çerçeve sunmuş ve bu aidiyet düzeylerinin çeşitli demografik faktörlere göre nasıl farklılaştığını incelemiştir. Araştırma bulguları, aidiyet dinamiklerinin şehit ve gazi yakınları bağlamında farklı boyutlarda ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Analizler, atanılan pozisyonların (şehit yakını ya da gazi) ve ailede yaşayan kişi sayısının, kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerini anlamlı şekilde etkilemediğini göstermiştir. Bu durum, aidiyet algısının bu tür demografik faktörlerden bağımsız olduğunu ve daha çok psikolojik, sosyal ya da kurumsal etmenlerle şekillendiğini düşündürmektedir. Örneğin; Yürüten'in (2019) araştırması da öğretmenlerin iş doyumları, mesleki aidiyet duyguları ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan bir incelemede, katılımcıların çocuk sayıları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Analizlerde, şehit yakını veya gazi olma durumu ile ailede yaşayan kişi sayısının kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerini anlamlı düzeyde etkilememesi, aidiyet algısının demografik faktörlerden çok psikososyal ve kurumsal dinamiklerle şekillendiğine işaret etmektedir. Ayrıca yine bu bulgu, şehit yakınları ve gazilerin mesleki örgüt aidiyeti üzerinde konut mülkiyetinin belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Ev sahibi veya kiracı olmak, bu bireylerin mesleki aidiyet düzeylerini anlamlı şekilde etkilememektedir. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmalarla tutarlılık gösterir: Örneğin, Yürüten'in (2019) öğretmenler üzerine yaptığı araştırmada, çocuk sayısı gibi demografik değişkenlerin iş doyumunu ve mesleki aidiyetle ilişkisiz çıkması, aidiyetin işin niteliği, özerklik ve sosyal destek gibi bağlamsal faktörlere daha duyarlı olduğunu destekler. Benzer şekilde, Deci ve Ryan'ın (2000) Öz-Belirleme Teorisi çerçevesinde, aidiyetin temelinde yatan "ilişki, özerklik ve yetkinlik" ihtiyaçlarının demografik özelliklerden bağımsız olarak geliştiği savunulabilir. Nitekim bu araştırmada katılımcıların pozisyonları veya aile büyüklükleri ne olursa olsun, kurum içinde hissedilen adalet, yönetici desteği ve işin anlamlılığı gibi unsurların aidiyeti belirlemede daha kritik rol oynadığı öne sürülebilir. Ancak, bu sonuçların politikalar açısından çıkarımları dikkat çekicidir: Mevcut uygulamalarda şehit yakınları ve gazilere yönelik pozitif ayrımcılık, genellikle "demografik statüye" dayalı kotayla sınırlı kalmakta, ancak bireysel ihtiyaçların çeşitliliğini (örneğin, travma şiddeti, mesleki beceri eksikliği) göz ardı edebilmektedir. Örneğin, aynı statüdeki iki gaziden biri, işyerinde aldığı psikolojik destek nedeniyle yüksek aidiyet geliştirirken, diğeri monoton görevler nedeniyle mesleki aidiyet hissetmeyebilir. Bu durum, Hackman ve Oldham'ın (1976) İş Karakteristikleri Modeli ile de uyumludur; zira işin çeşitlilik, geri bildirim ve özerklik sunması, aidiyeti demografik faktörlerden daha güçlü şekilde etkiler. Ayrıca, ailede yaşayan kişi sayısının etkisiz çıkması, niceliksel sosyal desteğin aidiyet için yeterli olmadığını, niteliksel desteğin (örneğin, duygusal yakınlık, kurum içinde dayanışma ağları) daha belirleyici olduğunu düşündürmektedir. Cohen ve Wills (1985), sosyal desteğin "algılanan destek" boyutunun stres tamponu işlevi gördüğünü vurgulayarak bu bulguyu destekler. Dolayısıyla, kamu kurumlarının

aile büyüklüğüne odaklanmak yerine, çalışanların işyerinde sosyal entegrasyonunu artıracak proaktif adımlar atması (örneğin, mentorluk programları, takım içi etkinlikler) önerilebilir.

Bu bulgular, bireylerin aile yapısı ve atanılan statü gibi demografik değişkenlerin aidiyet algısı üzerindeki etkisinin sınırlı olduğunu, aidiyetin daha derin sosyal bağlar, iş tatmini ve kurumsal destekle ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Şehit yakınları ve gaziler özelinde, aidiyetin daha bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Şehit yakınları ve gazilerin mesleki aidiyeti, daha çok duygusal, sosyal destek veya kurumla ilişkili faktörlere bağlı olabilir. Maddi durum yerine, kurumun sağladığı destek hizmetleri, çalışanların aidiyet hissinde daha etkili olabilir. Bu bulgu, meslek ve kurumsal aidiyetin sosyo-ekonomik statüden daha bağımsız olduğunu işaret edebilir. Bu bulgu, şehit yakınları ve gazilerin ailede yaşayan kişi sayısının mesleki örgüt aidiyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir. Mesleki aidiyetin, bireylerin yaşam koşullarından ziyade, kurumsal destek, liderlik tarzı ve iş ortamı gibi işyeri dinamiklerinden daha fazla etkilendiği söylenebilir. Ailedeki kişi sayısı ile aidiyet arasında ilişki olmaması, bu bireylerin mesleki bağlarını kişisel yaşamlarından daha bağımsız bir şekilde geliştirdiğine işaret edebilir. Bu bulgu, aidiyetin kurumsal faktörlere dayalı olduğunu göstermektedir. Mesleki ve kurumsal aidiyet bireylerin yaşam koşullarından ziyade işyeri dinamiklerinden etkilenmektedir (Doğanay ve Şen, 2016; Öztop, 2014).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.Sonuç

Şehit yakınları ve gaziler, toplumda eşsiz bir yere sahip olan ve önemli sosyal sorumluluklar üstlenen bireyler olarak iş yaşamında da özel bir konumda bulunmaktadır. Yaşadıkları fedakârlıklar ve devletle kurdukları özel bağ, bu bireylerin kurumsal ve mesleki aidiyet duygularını şekillendiren temel faktörler arasındadır. Sosyal ve psikolojik bağlamda farklı bir destek gerektiren bu grup, aynı zamanda iş ortamında özel bir aidiyet ve motivasyon geliştirme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla, şehit yakınları ve gazilerin iş hayatında deneyimleri, mesleki ve kurumsal aidiyeti incelemek, bu bireylerin motivasyonlarını anlamak açısından önemlidir. Zira bu motivasyonu anlamaya yönelik araştırma aynı zamanda araştırmayı harekete geçiren temel soruların yanıtını beraberinde getirmektedir. O halde araştırmaya katılan şehit yakınları ve gazilerin çalışma yaşamında sahip oldukları moral ve motivasyonu hangi değişkenlerin farklı yönlerde etkilediğini bulgular ışığında irdeleme imkânı doğabilmektedir.

Son on yılda Türkiye, küreselleşmenin de ivmelendirdiği sosyal, siyasal ve ekonomik dönüşümlerle önemli bir değişim süreci yaşamıştır. Bu hızlı değişim, iş hayatında çalışanları daha yoğun bir tempoya, daha yüksek sorumluluklara ve artan teknik bilgi ihtiyacına yöneltmiştir (Ceylan ve diğ., 2016). Bu olgu, yalnızca özel sektörlerde değil devlet mekanizmasının da uyum sağlamak zorunda olduğu bir gerçektir. Nitekim enformasyona dayalı yönetim anlayışından uzak kalmak aynı zamanda politik ve iktisadi alanlarda da gerilemeye neden olabilmektedir. İşte bu yeni ve değişime açık yapı, kamu kurumlarında da kendini göstererek bu birimlerde çalışan ve işleyişin yükünü taşıyan bireylerin iş performansını, mesleki gelişimini ve kurumsal aidiyetini doğrudan etkileyebilmektedir.

Literatürde şehit yakınları ve gazilere yönelik aidiyet, motivasyon ve sosyal destek üzerine yapılan araştırmalar sınırlıdır. Bu sınırlı literatür, şehit yakınları ve gazilerde aidiyet duygusunun iş değişiklikleri, sosyal bağlar, cinsiyet ve demografik faktörlerle nasıl ilişkilendiğini ortaya koymada yetersiz kalmaktadır. Bu araştırmada, şehit yakınları ve gazilerin mesleki ve kurumsal aidiyet düzeyleri ile bunların sosyal destek mekanizmaları ve demografik özellikler doğrultusunda nasıl şekillendiği ele alınmıştır. Bu bağlamda, şehit yakınları ve gazilerin çalışma hayatında karşılaştıkları aidiyet dinamiklerini anlamak, onların iş yerindeki deneyimlerine ve aidiyet düzeylerine dair derinlemesine bir bakış sunmaktadır.

Şehit yakınları ve gazilerin iş yaşamında kurumsal ve mesleki aidiyetlerinin incelenmesi, bu gruba özgü aidiyet ve motivasyon dinamiklerini anlamak açısından önemli bir çerçeve

sunmaktadır. Araştırma, şehit yakınları ve gazilerin yaşadıkları fedakârlıklar ve devletle kurdukları özel bağların iş hayatındaki aidiyet duygularını nasıl şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyetin birbirini destekleyici bir ilişki içinde olduğu ve bu bireylerin iş ortamında kendilerine özgü aidiyet geliştirdikleri görülmektedir (Nurdoğan, 2020).

Araştırma sonuçları, şehit yakınları ve gazilerin çalıştıkları kurumlara güçlü bir aidiyet duygusu taşıdıklarını ortaya koymaktadır. Ancak, mesleki yaşamlarına yönelik aidiyetleri incelendiğinde, kurum yöneticilerine duydukları güvenin orta düzeyde olduğu, meslek örgütlerine ise daha fazla aidiyet duydukları görülmektedir. Çalışma ortamlarına yönelik aidiyetleri ise ortalama seviyededir. Bu bulgular, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal kimlikle daha fazla özdeşleşirken, mesleki kimlikle tam olarak özdeşleşemediklerini göstermektedir. Araştırmada, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyetlerinin, mesleki yönetim aidiyeti, mesleki örgüt aidiyeti ve mesleki mekân aidiyeti ile anlamlı ilişkiler içinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, çalışanların kurumlarına duydukları aidiyet arttıkça, kurum yöneticilerine olan güvenleri, meslek örgütlerine olan aidiyetleri ve çalışma ortamlarına duydukları aidiyet de artış göstermektedir. Şehit yakınları ve gazilerin, kurumlarına olan aidiyetlerini artırmak için, işlerinin gerektirdiğinin ötesinde çaba göstererek mesleki yaşamlarına daha fazla sahip çıktıklarını göstermektedir. Bu durum, organizasyonel vatandaşlık davranışları ile mesleki aidiyet arasındaki güçlü ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu aidiyetin korunabilmesi için devlet yönetiminin şehit yakını ve gazilere yönelik koruyucu ve destekleyici politikaları sürdürmesine ihtiyaç vardır (Ayan ve Telimen, 2021).

Araştırmamızda, şehit yakınları ve gazilerin mesleki ve kurumsal aidiyetlerinin cinsiyete göre dağılımı incelenmiştir. Analiz sonuçları, kadın ve erkek katılımcıların bu iki boyut üzerinde benzer düzeyde puanlar aldığını ve cinsiyetin aidiyet düzeylerini etkileyen bir değişken olmadığını göstermektedir. Aidiyet düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşması üzerine yapılan araştırmalar, cinsiyetin aidiyet üzerindeki etkisinin diğer değişkenlere göre daha az belirgin olduğunu göstermektedir. Yaş, eğitim seviyesi ve mesleki deneyim gibi faktörlerin aidiyet düzeylerini daha güçlü bir şekilde etkilediği söylenebilir. Aidiyet duygusu, bireyin kişisel özellikleri kadar içinde bulunduğu sosyal ve mesleki ortam tarafından da şekillenmektedir. Bu nedenle, aidiyetin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği sorusuna cevap ararken, sadece cinsiyet değil, aynı zamanda çalışma koşulları, kariyer olanakları gibi faktörlerin de aidiyet üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulmalıdır.

Eğitim seviyesi ile mesleki ve kurumsal aidiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, eğitim düzeyinin aidiyet üzerinde belirgin bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu bulgu, aidiyetin sadece eğitimle açıklanamayacak kadar karmaşık bir yapı olduğunu göstermektedir. Ancak, ekonomik durumun aidiyet üzerindeki pozitif etkisi göz önüne alındığında, bireylerin ekonomik koşullarının aidiyetlerini daha güçlü bir şekilde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Şehit yakınları ve gazilerin aile yapısı ve atanılan pozisyonları (şehit yakını ve gazi sıfatları bakımından) aidiyet üzerindeki etkisi sınırlı kalırken, iş tatmini, kurumsal destek ve sosyal ilişkiler gibi faktörlerin daha belirleyici olduğu görülmüştür. Bu bulgu, aidiyetin, bireyin sadece kimliğiyle değil, aynı zamanda içinde bulunduğu sosyal ve mesleki çevreyle olan etkileşimiyle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmamızın bu sonucu, iki grubun kurumsal ve mesleki aidiyet düzeyinin şehit yakını veya gazi niteliğiyle ilişkisi olmadığı dolayısıyla her iki grubun vatandaşlık bağı, sadakat ve fedakârlık faktörlerine göre hareket ettiği, bu açıdan aralarında keskin bir ayrımın olmadığı söylenebilir.

Sosyal bağlar ve hobilerin aidiyet üzerindeki olumlu etkisi, bu araştırmanın diğer önemli bulguları arasında yer almaktadır. Sosyal bağlar, bireyler arasındaki etkileşimlerin yoğunluğu ve karşılıklı aidiyet düzeyi ile doğru orantılıdır. Bu bağlar, bireyleri sosyal normlara uymaya teşvik eden önemli bir sosyal kontrol mekanizmasıdır (Macit, 2023, s.240). İş yerinde arkadaş sayısının artmasıyla aidiyetin yükselmesi, sosyal çevrenin bu grup için aidiyet oluşturma sürecinde kritik bir rol oynadığını göstermektedir. İş yerinde sosyal destek ve arkadaşlık ilişkilerinin, özellikle şehit yakınları ve gaziler gibi özel bir toplumsal bağa sahip bireyler için aidiyeti pekiştirdiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmanın alt hipotezlerinden çalışma ilişkileri ve kurumsal aidiyet korelasyonunu doğrularken literatürde de sosyal bağların kurumsal aidiyet üzerindeki olumlu etkisini destekleyen bulgulara rastlanmaktadır (Abay ve Abay Çelik, 2023).

Kurum içi sosyal bağlar, bu gruptaki çalışanlar için aidiyetin güçlenmesinde önemli bir etkidir. Arkadaş sayısının artmasıyla aidiyet puanlarının yükselmesi, iş yerindeki sosyal çevrenin çalışanlar için aidiyet duygusunu artırıcı bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Şehit yakınları ve gaziler gibi özel bir toplumsal bağa sahip bireyler için iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerinin kurumsal aidiyeti güçlendirmesi, sosyal destek yapılarının önemini vurgulamaktadır. Şüphesiz ki şehit yakını ve gazilerin yaşamlarında belli kriz dönemleri, olumsuz yaşantılar mevcuttur. Bu kriz halinin bertaraf edilebilmesi ya da en aza indirgenebilmesi adına onların sosyal çevre ile kurabildikleri ilişkinin önemi oldukça büyüktür zira kişinin yaşamındaki birçok kriz hali sosyal etkileşimlerle çözüme kavuşabilmektedir (Kösesoy ve Şahin, 2023).

Şehit yakınları ve gazilerin çalıştıkları kurumlarda kurulan mesleki çevrenin genişliği, üyeler arasındaki paylaşım ve dayanışma örneklem grubumuzun belki de en fazla ihtiyaç duyduğu durumlardan biridir. Zira şehit yakınları ve gazilerle iş ilişkisi kurulurken onlarla kurulan aidiyet hissi yalnızca kurumsal aidiyeti etkilemekle kalmaz aynı zamanda toplumsal katılımlarını ve bu bağlamla genel motivasyonlarını da artırıcı bir faktör olduğunu söyleyebiliriz. Bu noktada ilgili Bakanlıkların personel genel müdürlükleri ve eğitim-rehberlik sunan birimleri açısından bu bulgu oldukça kıymetlidir. Nitekim şehit yakınları ve gaziler gibi hassas grupların yapısı, bu gruplarla ilişkilenenin kritik noktaları, aidiyet duygularını zedeleyici ilişki biçimlerinin riskleri hakkında diğer çalışanlara belirli programlar çerçevesinde yönlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesine ihtiyaç olduğunu ileri sürebiliriz.

Bu çerçevede, şehit yakınları ve gazilerin kurumsal ve mesleki aidiyetleri üzerinde sosyoekonomik ve kişisel faktörlerin yanı sıra sosyal destek yapılarının önemi anlaşılmaktadır. Bu bulgular, şehit yakınları ve gaziler arasında aidiyeti artırmaya yönelik sosyal destek ve kurumsal politikaların geliştirilmesinin, onların kuruma ve yönetime olan aidiyetlerini güçlendirebileceğini göstermektedir.

Araştırma, kurumsal aidiyetin yanı sıra, mesleki aidiyetin alt boyutları olan yönetim, örgüt ve mekân aidiyetleri ile şehit yakınları ve gaziler arasındaki ilişkileri derinlemesine incelemiştir. Bu aidiyet türlerinin hepsinin pozitif ilişkiler gösterdiği, dolayısıyla kurumsal aidiyet ile mesleki aidiyetin karşılıklı olarak birbirini güçlendirdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bu grup özelinde yönetime, örgüte ve mekâna duyulan aidiyetin kuruma olan aidiyetle sıkı bir etkileşimde olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle yönetim aidiyetinin yüksek olduğu bireylerin kurumsal aidiyet düzeylerinin de yüksek olması, yöneticilerle kurulan pozitif ilişkilerin kuruma olan aidiyet üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulguları ayrıca, çalışma süresiyle aidiyet düzeyleri arasında belirgin bir ilişki olduğunu göstermektedir. Daha kısa sürede çalışan bireylerin kurumsal aidiyetinin daha yüksek olması, yenilik hissinin aidiyet üzerinde pozitif bir etki yarattığını ve çalışma süresi arttıkça bu aidiyetin azaldığını düşündürmektedir. Bu sonuç, uzun süre çalışan bireylerin kuruma olan aidiyet hislerinde bir düşüş yaşandığını ve yeni başlayanların kurumsal yapıya adaptasyon sürecinde daha yüksek aidiyet geliştirdiğini göstermektedir. Fakat bu bulgu, yaş gruplarına göre ortaya çıkan kurumsal aidiyet farklılığı ile uyumlu değildir. Nitekim araştırmanın bulguları içerisinde yer alan kurumsal aidiyet ile ilerleyen yaş arasındaki doğru orantıda çeşitli rol ve beklentileri barındıran sosyolojik yaş (Ceylan ve diğ., 2015) faktörü öne çıkmaktadır. Bu açıdan

çalışma süresi kısa olsa bile 45 yaş ve üstü gruplarının sahip olduğu deneyim nedeniyle kurumsal aidiyetin daha fazla olduğu anlaşılmıştır.

Tüm bunlara paralel olarak bu araştırma, şehit yakınları ve gaziler arasında kurumsal aidiyet ile mesleki aidiyet arasındaki ilişkileri anlamak ve bu aidiyet türlerinin demografik, sosyoekonomik ve çalışma şartlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu grup özelinde yönetime, örgüte ve mekâna duyulan aidiyetin kurumsal aidiyetle ilişkili olduğu görülmüş, iş değişikliği, cinsiyet, sosyal bağlar ve hobi gibi faktörlerin aidiyet üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır.

6.2.Öneriler

Tüm bunlar ekseninde araştırma kapsamında bazı öneriler geliştirilmiştir:

Kurumlar ve politika yapıcılara yönelik öneriler:

- Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal ve mesleki aidiyet düzeylerini artırılması için ihtiyaç duydukları husus sosyal destek ağıdır. Kuruma olan aidiyetlerini pekiştirmek ve onların toplumsal katılımını desteklemek için kapsamlı bir sosyal destek ağı oluşturulmalıdır. Bu kapsamda, düzenli olarak aile bireylerinin de kapsayacak olan etkinlikler, seminerler ve görüşmeler organize edilmesiyle birlikte, bireylerin iletişim kurmaları ve kurumla aidiyetlerini güçlendirmeleri sağlanabilir. Bu organizasyonlar, yalnızca belirli özel günler veya programlarla sınırlı kalmadığı takdirde şehit yakını ve gazilerin sadece bu günlerde hatırlandığı algısına yönelik riski de bertaraf edebilecektir. Öte yandan, şehit yakını ve gazilerin spesifik ihtiyaçlarının tespiti ve bunu karşılamak üzere tasarlanmış psikolojik destek programları ve eğitim olanakları sunulmalıdır. Örneğin; şehit yakınlarına yönelik yaşanan kayıp sonrasında bireylerin psikolojik olarak güçlenerek günlük hayatlarına adapte olmalarını sağlayabilecek yas danışmanlığının (Ataman ve Barış, 2019) kurumsal olarak yaygınlaştırılması şehit yakınları ve kurumlar arasında karşılık güçlenme imkânı yaratacaktır.
- Şehit yakınları ve gazilerin çalıştıkları kurumlarda verimliliği artırmak ve motivasyonu yükseltmek için sosyal bağların güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Şüphesiz bu hususta özel çaba gösteren kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır fakat yaygınlığı noktasında noksan olduğunu belirtmekte yarar vardır. Bu amaçla, ekip çalışmasına yönelik projeler ve etkinlikler düzenlenerek çalışanlar arasında iş birliği ve dayanışma duygusu pekiştirilebilir. Ayrıca, sosyal etkinlikler, doğum günü kutlamaları gibi özel günlerin hatırlanması, çalışanlara yönelik ortak aktiviteler planlanarak çalışanların

birbirleriyle daha samimi ilişkiler kurmaları teşvik edilebilir. Bu sayede, iş yerinde pozitif bir çalışma ortamı oluşturulurken, çalışanların motivasyonları artırılabilir ve işten duydukları memnuniyet seviyesi yükseltilebilir. Sosyal bağların güçlenmesi, aynı zamanda çalışanların bilgi paylaşımı yapmalarını kolaylaştırarak inovasyonun artmasına da katkı sağlayacaktır. Benzer şekilde tecrübeli çalışanların yeni çalışanlara rehberlik etmesi gibi mentorluk uygulamalarının yaygınlaşması da şehit yakınları ve gazilerin kurumlara daha hızlı bir biçimde adapte olmalarını sağlayabilecektir. Özetle kuruma veya kuruluşa yeni başlayan şehit yakını ve gazilere yönelik güçlü bir oryantasyon programı onların kurumsal aidiyetini kısa sürede inşa edebilecektir (Yalçın, 2017, s.110).

- Şehit yakınları ve gazilerin hobilerini desteklemek ve iş-yaşam dengesini teşvik etmek hem bireylerin genel mutluluk düzeylerini artırmak hem de kuruma olan aidiyetlerini güçlendirmek için özel önem taşıyan bir yaklaşımdır. Bu doğrultuda, kamu kurumları şehit yakınları ve gazilere hobilerini geliştirme fırsatları sunabilir, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkânları sağlayabilir. Ayrıca, iş yerinde sosyal etkinlikler düzenleyerek çalışanların birbirleriyle farklı ilgi alanları üzerinden iletişim kurmalarını teşvik edebilir. Şehit yakınları ve gazilerin hobilerini ve kişisel gelişimlerini destekleyen bir kurum kültürü, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacak ve böylece kuruma olan aidiyetlerini güçlendirecektir.
- Türkiye’de her kamu kurumunun fiziksel şartlarının kusursuz olduğu söylenemez. Ancak bu konudaki eksikliklerin tespitini yapmak ve bunu giderebilecek politikaların hayata geçirebilmesi kamu çalışanları açısından önem arz etmektedir. Şehit yakınları ve gazilerin fiziksel çalışma ortamlarıyla kurdukları bağ, kuruma duydukları aidiyet hissi üzerinde doğrudan etkili olan önemli bir faktördür. Bir kamu personelinin iş yerindeki fiziksel mekânla kurduğu güçlü bir bağ, kendisini o ortama ait hissetmesini, motivasyonunu artırmasını ve sonuç olarak kuruma olan aidiyetini güçlendirmesini sağlar. Bu durum, çalışanların iş yerini sadece bir çalışma mekânı olarak değil, aynı zamanda kendilerini güvende, rahat ve değerli hissettikleri bir yer olarak görmelerini sağlar. Öte yandan, çalışanların kuruma olan aidiyetlerinin artması da fiziksel çevreyle olan bağlarını güçlendirir. Kendilerini kuruma ait hisseden şehit yakınları ve gazilerin, çalışma alanlarına daha fazla özen gösterir, kişisel dokunuşlar ekler ve böylece mekânla daha güçlü bir bağ kurarlar. Bu durum, hem şehit yakınları ve gazilerin iş performansını artırır hem de kurum kültürünün güçlenmesine katkı sağlar.

- Araştırma çıktılarımızdan biri olan iş yerindeki aidiyet duygusunun hem bireysel çalışanların hem de kurumun genel başarısı için büyük önem taşıdığını göstermektedir. Aidiyet hissinin sadece tek bir boyutta değil, çeşitli boyutlarda incelenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar arasındaki güçlü bağlantılar, aidiyet duygusunun bir bütün olduğunu ve bir alandaki gelişmenin diğer alanları da olumlu yönde etkileyebileceğini kanıtlamaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin aidiyet stratejilerini oluştururken, aidiyet duygusunun tüm yönlerini kapsayan bütüncül bir yaklaşım benimsemeleri gerekmektedir. Dolayısıyla kurum idarecileri açısından oluşturulacak ve kontrolü sağlanacak çalışma zemininin önemi ortaya çıkmakla beraber bu kişilere de yüklenen sorumluluğun önemi ortaya çıkar. Bu açıdan bakıldığında kamu kurum ve kuruluşlara atanacak yöneticilerin veya idarecilerin kurumu yönetebilecek kapasitede olmalarının kıymetli olduğu anlaşılmaktadır.
- Lisansüstü eğitimi almış şehit yakınları ve gazilerin, iş yerlerine daha güçlü bir aidiyet duygusu göstermeleri dikkat çekici bir bulgu olmuştur. Bu durum, çalışma ortamına ilişkin beklentilerin eğitim düzeyine göre farklılaşabileceğini ve lisansüstü mezunlarının iş yerlerinden daha yüksek düzeyde kişisel ve profesyonel tatmin beklentisi içinde olduklarını göstermektedir. Bu sonuç, kamu idarecilerinin farklı eğitim seviyelerindeki şehit yakınları ve gazilerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi anlamak ve buna göre iş ortamlarını şekillendirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak bu eğitim seviyesinin altında olanlar için ise öğrenim hayatlarını devam ettirebilecek, kendi alanlarında uzmanlaşmanın yollarını aralayabilecek teşvik programlarının yine ilgili Bakanlık ve bağlı kurumlarıyla üretilmesinin önemi büyüktür. Özellikle lisans öğrenimi almamış şehit yakınları ve gazilerin mesleki yönlerine uygun programlara yönelik bu alanda üniversite tamamlamaları motivasyonu artırıcı bir faktör olarak görülebilir.
- Şehit yakınları ve gazilerin kamu kurumlarına atanması hususunda ilgili mevzuatta çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Türk hukukundaki gazilik türlerine bakıldığında malul ve muharip olarak ayrılabilirdiği ve gaziliğin meydana geldiği İstiklal, Kore, Kıbrıs ve 15 Temmuz gibi olaylarla nitelemenin aynı zamanda atama koşulları başta olmak üzere diğer koruyucu politika ve uygulamalarını kendi içerisinde farklılaştırdığı görülebilmektedir. Bu durumun hem şehit yakını ve gaziler için hem de ilgili kurumlar için bir karmaşaya yol açabildiği aşikârdır. Dolayısıyla devletin bu iki özel gruba yönelik kurumsal ve sosyal destekleri, istihdam imkânlarını tek bir mevzuat çatısı altında toplamaya ihtiyaç olduğu savunulabilir. Nitekim şehit yakınları, gazi ve gazi

yakınlarının dayanışma içerisinde olmaları ve devlet tarafından hak temelli sosyal politikayla korunması aynı zamanda toplumsal birlik için örnek teşkil edeceği söylenebilir.

- Şehit yakınları ve gaziler için bir diğer önemli husus ise sağlık imkânlarıyla ilişkilidir. Bu iki özel grup için Türkiye’deki tüm kamu ve özel hastanelerinde birimlerin açılması ve doğrudan onlara hizmet verebilecek donanım ile inşa edilmesine ihtiyaç vardır. Şehit yakınlarının uzun süren yas sürecinin takip edilmesi ve bu sürecin zararsız bir biçimde sona ermesi açısından söz konusu birimlerin elzem olduğunu söyleyebiliriz. Öte taraftan malul gaziler için protez ve ortez gibi ortopedik yardımcı cihazlara erişimin daha da kolaylaştırılması önemli bir ihtiyaç olarak karşımıza çıktığını söyleyebiliriz.

Akademik araştırmalara yönelik öneriler:

- Şehit yakınları ve gazilerin kurumsal aidiyet duygularını daha iyi anlamak için, farklı sektörlerdeki çalışanlarla ilgili benzer araştırmalar yapılması ve elde edilen bulguların karşılaştırmalı bir analizle değerlendirilmesi gerekmektedir. Böylece, şehit yakınları ve gazilerin yaşadığı özel durumlara bağlı olarak ortaya çıkan aidiyet dinamiklerinin, genel çalışan popülasyonundaki aidiyet dinamiklerinden ne derece farklılaştığı ve hangi ortak noktalara sahip olduğu daha net bir şekilde ortaya konulabilir. Bu kapsamlı bir araştırma, şehit yakınları ve gazilerin ihtiyaçlarına daha uygun ve etkili destek mekanizmalarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır
- Sosyal bağların bireylerin aidiyet duygularını nasıl şekillendirdiğini daha derinlemesine anlamak için nitel araştırma yöntemlerine başvurulmalı ve bireylerin kişisel deneyimlerine odaklanılmalıdır. Bu sayede, sosyal bağların türleri, sıklıkları ve kalitesinin aidiyet hissi üzerindeki spesifik etkileri daha iyi ortaya konabilir. Örneğin, derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları veya gözlem yoluyla elde edilen veriler, sosyal bağların bireylerin kendilerini bir topluluğa veya gruba ait hissetmelerindeki rolünü daha iyi anlamamızı sağlayacaktır. Bu tür nitel araştırmalar, sosyal bağların aidiyet üzerindeki karmaşık ve çok yönlü etkileşimlerini daha iyi kavrayabilmemiz için önemli bir adım olacaktır
- Bireylerin bir kuruma veya topluluğa duydukları aidiyet hissinin, hobi faaliyetleri, sosyal etkinlikler ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerden derinlemesine etkilendiği bilinmektedir. Bu bağlamda, farklı sosyal gruplar ve sektörlerdeki bireylerin bu

faktörlerle aidiyet arasındaki ilişkisini inceleyen daha kapsamlı araştırmalar yapılması büyük önem taşımaktadır. Böylelikle her bir faktörün aidiyet üzerindeki etkisinin ne olduğu, farklı gruplar arasında bu etkilerin nasıl değiştiği ve aidiyeti en çok etkileyen faktörlerin neler olduğu daha net bir şekilde ortaya konabilir. Bu tür araştırmalar, bireylerin kurumlarına duydukları aidiyet duygularını güçlendirerek, çalışan memnuniyetini artırmaya, iş devri oranlarını düşürmeye ve dolayısıyla kurumların uzun vadeli başarısına katkıda bulunacak değerli bilgiler sunmaktadır. Hobi faaliyetleri, sosyal etkinlikler ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerin aidiyet üzerindeki etkilerinin daha iyi anlaşılması, kurumların çalışanlarına yönelik daha etkili motivasyon programları ve destek mekanizmaları geliştirmelerine olanak tanıyacaktır.



KAYNAKLAR

- Abay, A. ve Abay Çelik, Z. (2023). Deprem Sonrası Ortaya Çıkan Sorunlar ve Sosyal Destek Ağlarının Rolü. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 4, 91-100. doi:10.52108/2757-5942.4.1.7
- Acar, Y. B. ve Acar, H. (2002). Sistem Kuramı-Ekolojik Sistem Kuramı ve Sosyal Hizmet: Temel Kavramlar ve Farklılıklar. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 13(1), 29-35.
- Aksay, K. (2012). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Hospital Employees. https://www.academia.edu/5336391/The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_The_Case_of_Hospital_Employees adresinden erişildi.
- Akyüz, O., Alper, R. ve Bayazıt, B. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Rekreasyon Aktivitelerine Katılım Motivasyonu Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(2), 439-454. doi:10.33459/cbubesbd.1268020
- Alter, S. (2013). Work System Theory: Overview of Core Concepts, Extensions, and Challenges for the Future. *Journal of the Association for Information Systems*, 72-121.
- Alyüz, S. B. A. (2020). Sosyal Desteğin Birey Yaşamında Önemi ve Sosyal Hizmet. *Talim*, 4(1), 115-134. doi:10.37344/talim.2020.4
- Apuhan, R. Ş. (2008). *Çanakkale Geçilmez*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Atar, F. (2010). *Şehid*. (Cilt: 38). İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi.
- Ataman, E., ve Barış, İ. (2019). Sosyal Sermaye Ürünü Olarak Taziye Kültürü ve Kurumsal Bir Hizmet Olarak Yas Danışmanlığı: Türkiye-Almanya Örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 93-112. <https://doi.org/10.22466/acusbd.617229>
- Ateş, N. E. (2019). Sosyal Destek Ve Dini Başa Çıkma: Şehit Aileleri Ve Gaziler Örneği. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(1), 73-100.
- Aydınoğlu, P., ve Üredi, L. (2020). Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16 (Eğitim ve Toplum Özel sayısı), 5681-5703.
- Arısoy, A., ve Korkmaz, A. (2018). Şehit Yakını Ve Gazilere Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı Ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur İli Kent Merkezi Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*, 7(19), 552-572. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.459804>
- Ashraf, M. (2020). Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction And Organizational Commitment In Private University: An Analysis Using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11, 407-436. <https://doi.org/10.1108/jgr-01-2020-0010>.
- Aslıyüksek, M. K. (2021). Bilgi ve Belge Yönetimi Öğreniminde Meslekî Aidiyet ve Stajlar. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (17), 437-454.

- Ajayi, M. O. (2017). Influence of Gender and Age on Organisational Commitment Among Civil Servants in South-West, Nigeria. *Canadian Social Science*, 13(2), 29–35. <https://doi.org/10.3968/%X>
- Bantilan, J. C., Hatagi, M. C. A., ve Sombilon, E. J. J. (2024). Gender, Age, and Work Experience as Predictors of Teachers' Organizational Commitment. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 22(2), 57–70. <https://doi.org/10.9734/arjass/2024/v22i2516>
- Batirel, Ö.F. (1997). *Bir Yıllık Uygulama Sonunda AB - TC Gümrük Birliği'nin Değerlendirilmesi*, İstanbul: İktisadi Araştırmalar Vakfı.
- Barthold, W. ve Köprülü, M. F. (2004). *İslam Medeniyeti Tarihi*. Ankara: Akçağ. Yayınevi.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. doi:10.1086/222820
- Barthold, W. (1963). *İslam Medeniyeti Tarihi*. (Köprülü, M.F., Çev.). Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Björkman, W. (1979). *Tac. İslam Ansiklopedisi*, XI, 613-615. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Bilgili, H., ve Tekin, E. (2019). Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık Ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2165-2200.
- Bilgiç, F. Ş. (2022). Ebelerin Mesleki Aidiyetlerinin İncelenmesi: Kesitsel Bir Çalışma. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(1), 69-75.
- Buğra, A. (2012). *Sosyal Dışlanma Ve İstihdam: Türkiye'de Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasındaki Konumu*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Blau, G. (2003), Testing For A Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt 76, s. 469-488.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. ve Çelen, Ö. (2015). Mesleki Bağlılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72. <https://doi.org/10.5455/gulhane.154242>
- Ceylan, H., Kurtkapan, H. ve Turan, B. (2015). İstanbul'da Yaşlanmak. (Türkiye'de Yaşlıların Yaşam Durumları). İstanbul: Açılım Kitap.
- Ceylan, H., Gül, N., ve Öksüz, M. (2016). Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 43-69.
- Ceylan, H., ve Yalçın, Ş. (2024). Türkiye'de Şehit Yakınları Veya Malul Gazilere Yönelik Yapılan Akademik Tezlerin İçerik Analizi. *The Journal Of Academic Social Science*, 156(156), 32-52.

- Ceylan, C., ve Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M., ve Çelen, Ö. (2015). Mesleki Bağlılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gulhane Medical Journal*, 57(4), 367-372.
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<477::AID-JOB25>3.0.CO;2-7
- Close, L. (2024). Veterans' Struggles After Military Service. American Addiction Center. <https://veteranaddiction.org/resources/veteran-struggles-after-military-service/> adresinden 1 Şubat 2025 tarihinde edinilmiştir.
- Crosby, F. (2015). Investigating the Impact of Employee Age and Gender on Organisational Commitment, Retention and Possible Turnover Intentions in an Irish Call Centre Setting. <http://norma.ncirl.ie/2046/>
- Creswell, J. W. (2016). *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. Eğiten Kitap.
- Çavuş, Ş., Köse, E., Yeşil, R., Genç, S. Z., Özerbaş, A., Özkan, H. H., Özbek, R. (2017). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (R. Y. Kıncal, Ed.) (5. Baskı.).
- Çelik, A. (2020). Birinci Büyük Millet Meclisi Döneminde Şehit Yakınlarına Yönelik Yardım Politikaları. *Belgi Dergisi*, 2(20), 2143-2264. doi:10.33431/belgi.746984
- Çetin, M., Şevik, Ü. ve Kökalan, Ö. (2023), "Being A Woman İn A “Man’s Work”: Effects Of Gender Roles On Occupational Commitment And Life Satisfaction Of Women", *Management Research Review*, Vol. 46 No. 12, pp. 1837-1851. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2022-0019>
- Çölgeçen, Y. ve Abay, A. R. (2018). Psikiyatrik Sosyal Hizmet- Koruyucu, Tedavi Edici ve Rehabilitasyon Edici Ruh Sağlığı Alanında Sosyal Çalışmacıların Rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 2147-2185. doi:10.26466/opus.484950
- DAV (2025). Challenges Veterans Face. *DAV* <https://www.dav.org/what-we-do/challenges-veterans-face/> adresinden 1 Şubat 2025 tarihinde erişilmiştir.
- Danış, Z. (2006). Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 9(9), 45-54. doi:10.21560/spcd.05027
- Danış, M. Z. ve Kara, H. Z. (2019). Sosyal Hizmette Problem Çözme Yaklaşımı. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 4(45), 1-10. doi:10.9761/JASSS3352
- Diyanet İşleri Başkanlığı, Bursa Müftülüğü. (2014).
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2010). *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. (2019). *Kuran-ı Kerim Türkçe Meali*.

- Duru, E. (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44),37-47.
- Doğanay, A., ve Şen, E. (2016). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi Ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesinde Bir Uygulama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 324-348.
- Döğüş, S. (2008). Avrasya Steplerinde İlk Gaziler. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 329-354.
- Erbay, E. (2019). Güç ve Güçlendirme Kavramları Bağlamında Sosyal Hizmet Uygulaması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(42), 41-64. doi:10.21560/spcd.vi.546674
- Er, S. F., Yıldırım, Ş., Çınar, A., ve Kısa, İ. (2018). Şehit Ailelerine Yönelik Yas Danışmanlığı Modeline Dayalı Grup Çalışması. *Journal of International Social Research*, 11(60).
- Gasengayire, J., ve Ngatuni, P. (2019). Demographic Characteristics as Antecedents of Organisational Commitment. *Pan-African Journal Of Business Management*. <https://doi.org/10.61538/pajbm.v3i1.655>.
- Goldberg, E. M. ve Neill, J. E. (2021). *Social Work in General Practice*. London: Routledge. doi:10.4324/9781003197348
- Göksu, E. (2019). *Kutadgu Bilig'e Göre Türk Hükümdarlık Sanatı*. İstanbul: Kronik
- Güler G., Çıkrıkçı R. N. ve Akçay, P. (2020). Öğretmenlerin Etkili Okul Algıları Ve Mesleki Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(3), 1499-1511. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2020.20.56791-585931>
- Hackman, J. R., ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design Of Work: Test Of A Theory. *Organizational Behaviorand Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hatun, O. (2018). *Malül Gazilerin Psikososyal Süreçleri Ve Baş Etme Kaynakları: Bir Gömülü Teori Çalışması*: Doktora tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Herman, J. (1997). Travma Ve Toplumsal Bellek: Şiddetin Sonuçları ve İyileşme (Çev: T. Yılmaz). İstanbul: Literatür Yayınları.
- Hong, J. S. ve Espelage, D. L. (2012). A review of research on bullying and peer victimization in school: An ecological system analysis. *Aggression and Violent Behavior*, 17(4), 311-322. doi:10.1016/j.avb.2012.03.003
- Hoy, W. K. ve Sabo, D. J. (1998). *Quality Middle Schools: Open and Healthy*. Corwin Press, Inc.
- Iqbal, A. (2010). An Empirical Assessment of Demographic Factors, Organizational Ranks and Organizational Commitment. *International Journal of Biometrics*, 5, 16. <https://doi.org/10.5539/IJBM.V5N3P16>.
- İsfahanî, R. (1986). *el-Müfredat fî Garibi'l-Kur'ân*. İstanbul: Kahraman Yayınları.

- Julian, F., Abun, D., Rigucira, A., Anyog, E. F., Alcantara, B. Jr., ve Root, K. (2024). Does Age Affect Organizational Commitment And Individual Work Performance? *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 3(2), 732–752. <https://doi.org/10.62025/dwijnmh.v3i2.71>
- Kalebaşı, A. (2022). *Güçlendirme Yaklaşımı Perspektifinde Psikososyal Eğitim Programı*. Eğitim Yayınevi.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499. doi:10.2307/2092438
- Karaköse, S. ve Berk, Ö. S. (2023). Kadınlarda Somatizasyon: Biyopsikososyal Yaklaşım Perspektifinden Bir Değerlendirme. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 93-117.
- Karagöz, İ., Canbulat, M., Karaman, F., ve Paçacı, İ., (2006). *Dinî Kavramlar Sözlüğü*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kesler, F.M. (2004). Kur' An-I Kerim Ve Hadislerde Şehit Kavramı. *Ekev Akademi Dergisi*, 20, 89-110.2016). Mesleki Aidiyet Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik Ve Güvenirlilik Çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1307-9581.
- Keskin, R. ve Pakdemirli, M.N. (2016). Mesleki Aidiyet Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme, Geçerlilik Ve Güvenirlilik Çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 9(43), 1307-9581.
- Korucu, K. S., Söylemez, Ş. Ç. ve Oksay, A. (2021). Biyopsikososyal Yaklaşım ve Gelişim Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(30), 689-700. doi:10.21076/vizyoner.780418
- Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2013). *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Kónya, V., Matić, D., ve Pavlović, J. (2016). The Influence of Demographics, Job Characteristics and Characteristics of Organizations on Employee Commitment. *Acta Polytechnica Hungarica*. <https://doi.org/10.12700/aph.13.3.2016.3.7>.
- Kurt, N., Yılmaz, A. N., ve Altıparmak, S. (2024). Ebelerin Profesyonel Değerlerinin Mutluluk ve Mesleki Aidiyetleri İle İlişkisi. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 18(4), 416-425.
- Köleoğlu, Y., Karataşoğlu, S., ve Namal, M. K. (2013). Türkiye’de Gazi ve Şehit Ailelerine Sağlanan Sosyal Haklar ve Gazi ve Şehit Aileleri Bilgi Bankası Oluşumunun Sağlanmasında Batman İli Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2).
- Kösesoy, B.C. ve Şahin, M. (2023). Covid-19 Pandemi Sürecinde İntihar: Vaka İncelemeleri. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 29-48. DOI: 10.26468/trakyasobed.1163458.
- Lugg, W. (2022). The biopsychosocial model – history, controversy and Engel. *Australasian Psychiatry*, 30(1), 55-59. doi:10.1177/10398562211037333

- Macit, R. (2023). Sosyal Bağlar Bireylerin Suçluluğunu Engelleyebilir Mi?. *Sosyolojik Bağlam Dergisi*, 4 (3)238-247.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B. ve Danish, R. Q. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), p17. doi:10.5539/ijbm.v5n6p17
- Malik, İ. (1981). *El-Muvatta*. İstanbul: Darü'l Hadis Yayınları.
- Marlow, C. R. (2023). *Research Methods for Generalist Social Work: Sixth Edition*. Waveland Press.
- Mengi, M. (1984). Eski Edebiyatımızdaki Bazı İnsan Tipleri: Rind ve Zâhid Tipleri, Orta İnsan Tipi. *Tarih ve Toplum*, 12.
- McGinnis, M. D. ve Ostrom, E. (2014). Social-ecological system framework: İntial changes and continuing challenges. *Ecology and Society*, 19(2). <https://www.jstor.org/stable/26269580> adresinden erişildi.
- Meyer, J. ve Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, California. doi:10.4135/9781452231556
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Miley, K. K. (2011). *Generalist social work practice: An empowering approach*. Allyn & Bacon. <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130282269813235456> adresinden erişildi.
- Murdock, N. L. (2014). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapi Kuramları*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Neuman, W. L. (2006). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 2*. (S. Özge, Çev.) Ankara: Yayın Odası.
- Neuman, W. L. (2006). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri 1*. (S. Özge, Çev.) Ankara: Yayın Odası.
- Nurdoğan, A. K. (2020). Osmanlı İmparatorluğu Son Dönemlerinde Modern Sosyal Güvenlik Sistemine Geçiş Çalışmaları Kapsamında Şehit Yakınları ve Malul Askerlere Yönelik Yapılan Düzenlemeler ve Milli Mücadeleye Etkisi. *Medical Journal of Süleyman Demirel University*, 27(1), 29-37. doi:10.17343/sdutfd.796605
- Nurdoğan, A. K., ve Öztürk, M. (2018). Şehit Yakınları ve Gazilerin Sosyal Dışlanmışlık Algısı Ve Yaşam Kalitesi. *İş ve Hayat*, 4(7), 19-50.
- Nişanyan, S. (2002). *Sözlerin Soyağacı*. İstanbul: Adam Yayınları.
- Oral, M. ve Tuncay, T. (2012). Ruh Sağlığı Alanında Sosyal hizmet Uzmanlarının Rol ve Sorumlulukları. *Toplum ve Sosyal Hizmet. Dergisi*, 23(2), 93-114.

- Önkibar, E. (2019). Dünya sistemi teorisi üzerinden 1960-80 yılları arasındaki toplumsal hareketleri okumak: Fransa ve Türkiye örneği. <http://acikerisim.akdeniz.edu.tr/xmlui/handle/123456789/4549> adresinden erişildi.
- Örgen, A. (2017). İnsan Hakları, Sosyal Hizmet ve Mültecilik İlişkisi Üzerine Bir Derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 17(1), 53-67.
- Öztürk, O. ve Arslan, Ş. (2019). Stratejik Yönetim Çalışmalarının Örgüt İçi Güç Örüntüsünü Şekillendirmedeki Rolü: Kamu Kurumları Üzerinden Çoklu Örnek Olay İncelemesi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 7 (1), 1-32.
- Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.
- Ortaylı, İ. (2008). *Türkiye Teşkilât ve İdare Tarihi*. Ankara: Cedit Neşriyat.
- Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 299-316.
- Palalar, A.G. (2006). *Unutulmak Acı Verir Her Gaziye*. İstanbul: Gaziler Dergisi Yayınları.
- Parsons, T. (1970). On Building Social System Theory: A Personal History. *Daedalus*, 99(4), 826-881.
- Pakalın, M.Z. (1983). *Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü*. C.I-II, İstanbul: MEB Yayınları.
- Payne, M. (1993). *Modern Social Work Theory: A Critical Introduction* (Repr.). Basingstoke: Macmillan.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Rawls, J. (1971). *A Theory Of Justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Resmi Gazete. Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu (1949).
- Resmi Gazete. 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (1980).
- Resmi Gazete. Terörle Mücadele Kanunu. 20843 3713 Sayılı Kanun (1991). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3713&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden erişildi.
- Resmi Gazete. 24645 Sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2002).
- Resmi Gazete. 25874 Sayılı Belediye Kanunu (2005).
- Resmi Gazete. 26200 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta Kanunu (2006).

Resmi Gazete. 26434 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (2007).

Resmi Gazete. Terörle Mücadele Kanunu. 20843 3713 Sasyılı Kanun (2024).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3713&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden erişildi.

Saraç, C. (2002). Vazife Malullüğü Kavramı. *DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2).

Salami, S. (2008). Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *The Anthropologist*, 10, 31 - 38.
<https://doi.org/10.1080/09720073.2008.11891026>.

Sevinç, İ. (2022). Din Görevlilerinin Kurumsal Aidiyet Algısı ile İş Performansları Arasındaki İlişki. *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 5(2) 249-274.
<https://doi.org/10.52637/kiid.1174725>

Seyyar, A. ve Köleoğlu, Y. (2010). *Sosyal Politikalar Açısından Gaziler ve Şehit Aileler*. İstanbul: Lalezar Kitabevi.

Selimoğlu, S. K. ve Yeşilçelebi, G. (2014). Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: *Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma*. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), 27-52.

Siporin, M. (1980). Ecological Systems Theory in Social Work. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 7, 507.

Sungu, L. J., Weng, Q., ve Xu, X. (2019). Organizational Commitment And Job Performance: Examining The Moderating Roles Of Occupational Commitment And Transformational Leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280-290.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>

Sri, H., Tini, K., & Sulastri, A. (2024). Employee Retention Through Organizational Commitment, Work Engagement, And Job Satisfaction. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 07(08) doi: 10.47191/jefms/v7-i8-64

Şahin, F. ve Küçükkaraca, N. (2002). Genelci Sosyal Hizmetin Temel Özellikleri. <https://avesis.hacettepe.edu.tr/yayin/1365d4d7-dc8b-4a66-b85b-22718c7fca22/genelci-sosyal-hizmetin-temel-ozellikleri> adresinden erişildi.

Şaşman Kaylı, D. (2016). Sosyal Hizmet Açısından Bağımlılık Polikliniğine Yönlendirilen Madde Bağımlısı Bireylerde Denetimli Serbestlik Sürecinin Etkinliği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(01), 179-197.

The Brookings Institution. (2021). Veterans' Employment challenges: Lessons from the U.S. Department Of Labor. Erişim adresi: <https://www.brookings.edu/reports/veterans-employment>

T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). Şehit Yakınları ve Gazilerin Hayatını Kolaylaştıran Ekonomik ve Sosyal Destekler. 25 Haziran 2024 tarihinde <http://www.aile.gov.tr/haberler/sehit-yakinlari-ve-gazilerin-hayatini-kolaylastiran-ekonomik-ve-sosyal-destekler/> adresinden erişildi.

- T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) Kapsamında Yapılan Ödemelerde Artış Yapıldı. 26 Haziran 2024 tarihinde <http://www.aile.gov.tr/syggm/haberler/16-03-2023-tarih-ve-32134-sayili-resmi-gazetede-yayinlanan-saglik-uygulama-tebligi/> adresinden erişildi.
- T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024a). 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanunu Kapsamında 22.03.2024 Tarihinde Gerçekleştirilen Atamaya İlişkin Duyuru. 25 Haziran 2024 tarihinde <http://www.aile.gov.tr/duyurular/3713-sayili-terorle-mucadele-kanunu-kapsaminda-22-03-2024-tarihinde-gerceklestirilen-atamaya-iliskin-duyuru/> adresinden erişildi.
- T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024b). İş Hakkı Uygulamaları. 25 Haziran 2024 tarihinde <http://www.aile.gov.tr/sss/sehit-yakinlari-ve-gazilere-yonelik-hizmetler-dairesi-baskanligi/is-hakki-uygulamaları/> adresinden erişildi.
- T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024c). Sosyal Haklar. 26 Haziran 2024 tarihinde <http://www.aile.gov.tr/sss/sehit-yakinlari-ve-gazilere-yonelik-hizmetler-dairesi-baskanligi/sosyal-haklar/> adresinden erişildi.
- T. C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024d). Diğer Sosyal Haklar. 26 Haziran 2024 tarihinde <http://www.aile.gov.tr/sss/sehit-yakinlari-ve-gazilere-yonelik-hizmetler-dairesi-baskanligi/diger-sosyal-haklar/> adresinden erişildi.
- Türk Dil Kurumu. (2019). <https://tdk.gov.tr/>
- Unity Point (2025). 10 Common Medical Conditions in Veterans. Unity Point. <https://www.unitypoint.org/news-and-articles/10-common-medical-conditions-in-veterans-unitypoint> adresinden 1 Şubat 2025 tarihinde edinilmiştir.
- Uysal, B., Durğun, A., ve Demirel, M. E. (2019). Investigating The Effect Of Occupational Commitment On Organizational Commitment. 18, 19–40.
- Ünlü, U. (2017). Kamu Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Açısından Örgütsel Sadakatin Önemi. *Sayıştay Dergisi*, (106), 147-162.
- Vatansever Bayraktar, H. ve Ardiç Çiller, S. (2022). Öğretmenlerin Örgütsel Aidiyet Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 13(48), 522-542.
- Yaran R. (2012). Şehitlik ve İlgili Fıkıhî Hükümler. *M.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 42 (2012/1), 211-220.
- Yousaf, A., Sanders, K. ve Abbas, Q. (2015), Organizational/Occupational Commitment And Organizational/Occupational Turnover Intentions: A Happy Marriage?, *Personnel Review*, Vol. 44 No. 4, pp. 470-491. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0203>
- Whitchurch, G. G. ve Constantine, L. L. (1993). Systems Theory. P. Boss, W. J. Doherty, R. LaRossa, W. R. Schumm ve S. K. Steinmetz (Ed.), *Sourcebook of Family Theories and Methods: A Contextual Approach* içinde (ss. 325-355). Boston, MA: Springer US. doi:10.1007/978-0-387-85764-0_14

Wziątek-Staśko, A., Michalik, I., ve Vveinhardt, J. (2023). Organizational Commitment in the Assessment of Employees of Different Generations: A Research Study. *European Research Studies Journal*. <https://doi.org/10.35808/ersj/3230>

Tezler

Açıkses Fırat, B. (2025). *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Verimlilik İle Örgütsel Aidiyet Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Akgün, K. (2024). *Mesleki Aidiyet Ve Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Altınsu Sönmez, Ö. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumları, Mesleğe Aidiyet Duyguları Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Büyükyıldız, F. (2010). *Hadislerde Şehitlik Kavramı*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel İslami Bilimler Ana Bilim Dalı, Erzurum.

Cılız, S. (2017). *Kamu Kurumlarında Çalışan Personelin Kurumsal Aidiyet Ve Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi: İSKİ Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demir, İ. (2019). *Kurumsal Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler* Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Erzincanlı, Y. (2020). *Türkiye'de Şehit Yakınları, Gazi Ve Gazi Yakınlarına Uygulanan Sosyal Politikalar: Erzurum İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Gündoğan, T. (2010). *İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Hatipoğlu, S. (2019). *Kamuda Hizmet Öncesi Eğitimin İş/Meslek Uyumu, Mesleki Aidiyet İle İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İnfaz Ve Koruma Memurları Örneği*: Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.

Işıktas, İ. (2023). *Türk Silahlı Kuvvetleri Personeline Yönelik Şehit, Harp Ve Vazife Malulleri İle Yakınlarına Sağlanan Haklar Ve Bir Model Önerisi: Ankara Örneği*. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Karabulut, C. (2017). *Türkiye'de Gazilere Ve Şehit Ailelerine Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar: Yalova İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Karayağız, K. (2018). *İlkokul Öğretmenlerinin Kurumsal Aidiyet Algısı Ve Mesleki Yeterlilik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kurnaz Şahin, F. (2012). *Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Harp Malûllerinin Sosyo-Ekonomik Ve Sağlık Durumları (1877-1939)*. (Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Nurdoğan, A.K. (2019). *Şehit Yakınları Ve Gazilere Sağlanan Desteklerin Sosyal Dışlanma Algısı ve Yaşam Kalitesinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Sekban, H. (2024). *Şehit Ailelerinde Kompleks (Uzamış) Yas Bozukluğunun Algılanan Sosyal Destek ve Başa Çıkma Tutumlarıyla İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul.
- Sönmezer, M. G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, F.(2013). *Özel Eğitim Okullarında Çalışan Kadrolu, Emekli Ücretli Ve Ücretli Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Duygularının Değerlendirilmesi*: Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tuncay, T. (2009). *Genç Kanser Hastalarının Hastalık Deneyimlerinin Güçlendirme Yaklaşımı Temelinde Analizi: Bir Model Önerisi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan. İ., (2021). *Ebelerde Mesleki Aidiyetin Merhamet Yorgunluğu Ve Yaşam Kalitesine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Türksever, Z. (2014). *Türk Halk İnançlarında Şehitlik Üzerine Halk Bilimsel Bir İnceleme: Edirnekapı Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulam*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Uğurlu, T. (2021). *Malulen gazi olma durumu ile aile sisteminin etkileşimi: Türkiye harp malulü gaziler, şehit dul ve yetimleri derneği örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). <https://acikerisim.gumushane.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12440/2651> adresinden erişildi.
- Uyar, G. (2015), *Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yürüten, Z. M. (2019). *Öğretmenlerin İş Doyumları Mesleğe Aidiyet Duyguları ve Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yıldırım Eroğlu, S. (2024). *Ücretli Öğretmenlerin Meslekî Aidiyetlerine İlişkin Görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Yalçın, Ş. (2017). *Otizmli Bireylerin Sosyalleşmesi İçin Yeni Yaşam Modeli "Umut Evleri"* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.



EKLER

Ek 1- SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

1.Ad -Soyad		
2. Yaş	18-24 yaş 25-35 yaş	36-45 yaş 46-55 yaş 55 + yaş
3. Atamılan Pozisyon	Şehit yakını	Gazi
4.Medeni Durum:	Evli Bekar Boşanmış Dul	Diğer :
5. Eğitim Durumu:	İlkokul Lise	Meslek Yüksek Okulu Lisans Lisansüstü
6. Aylık Gelir	0-5.500 TL 5.501 TL-8.500 TL 8.501 TL – 11.500 TL	11.501 TL- 14.500 TL 14.501 TL- 17.500 TL
7. Konut Mülkiyet Türü	Kira	Ev Sahibi

	Lojman	Aile Konutu
9. Hanede Yaşayan Kişi Sayısı		
10. Ailede Yaşayan Kişi Sayısı		
11.Çalıştığı İl		
12. Çalışılan Kurum		
13. Çalışılan kurumda hizmet edilen süre (yıl)	 Yıl	
14. Meslek		

Ek 2 - KURUMSAL AİDİYET ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan maddelerin her biri için “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden sizin için uygun olan bölüme (X) ile işaretleme yapınız.

KURUMSAL AİDİYET	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissediyorum.					
2. Şu an bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır.					
3. Kurumdaki çalışma ortamı, kuruma dair aidiyet algımı olumlu etkilemektedir.					
4. Kurumun amaçları ile benim amaçlarımın örtüşmesi, çalışmaya devam etmem için yeterlidir.					
5. Kurumda “Kadro” kaygımın olması, aidiyetimi olumsuz etkilemektedir.					
6. Kurumda uygulanan her türlü ücret uygulamalarından memnunum.					
7. Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm.					
8. Alternatif iş olanaklarının az olmasından dolayı kurumda çalışmaya devam etmekteyim.					

9. Meslek yaşamımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten dolayı büyük mutluluk duyarım.					
10. Kurumda çalışmama devam etmemin nedenlerinden biri de “vefa” duyduğum birilerinin olmasıdır.					
11. Coğrafi konumu nedeniyle bu kurumda çalışmayı tercih ediyorum.					
12. Çalışma arkadaşarımla olan ilişkilerimden memnunum.					
13. Kurum içi iletişimde yaşanan aksaklık ve problemler, kurumda çalışma isteğimi azaltmaktadır.					
14. Çalıştığım kurumun başarılı olması, benim de başarılı olmamı motive etmektedir.					
15. Bu kurumda kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum.					
16. Kurumda ofisimde ev ile ilgili araç, gereç ve semboller bulundururum. (Aile fotoğrafı, mutfak malzemeleri vs.)					
17. Kişiliğime değer verilmesi nedeniyle bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.					
18. Değer ve fikirlerime önem verilmesi nedeniyle bu kurumda çalışmaya devam ediyorum.					
19. Kurumda başarı ile sonuçlandırdığım her görevin takdir edilmesi, kurumda daha fazla çalışmamı sağlamaktadır.					
20. Kurumumda ekip çalışmasına ve birlikteliğe önem verilir.					

21. Kurumumda görev tanımım ve yaptığım iş; açık ve nettir.					
22. Kurumumda akademik yükselmenin önü açıktır.					
23. Yaptığım her çalışma, kurumum tarafından desteklenmektedir.					
24. Kurumda herkes yaptığı işe ilişkin karar verme ve kontrol sağlama yetkisine sahiptir.					
25. Kurumda, akademik personeller arasında ayrımcılık yoktur.					
26. Kurumsal ilişkilerde disiplin eksikliğinin olması, hatır-gönül ilişkisini doğurmuştur.					
27. Akademik unvanı kazandıktan sonra en fazla 6 ay içerisinde kurumdan akademik kadro verilmektedir.					

Ek 3 - MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan maddelerin her biri için “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden sizin için uygun olan bölüme (X) ile işaretleme yapınız.

MESLEKİ AİDİYET ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Mesleğimin toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.					
2.Mesleğimde başarılı olduğumu düşünüyorum.					
3.Bu mesleği kendi isteğimle tercih ettim					
4.Mesleğimi herkese gururla söylerim.					
5.Bu mesleği tercih etmiş olmaktan memnunum.					
6.Mesleğimi değiştirmeyi asla düşünmem					
7.Geçmişe dönebilseydim yine bu mesleği seçerdim					

8.Başkalarına da bu mesleği tercih etmelerini öneririm					
9.Bu mesleğin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.					
10.Bu mesleğin kişisel ve ailevî yaşantıma katkı sağladığını düşünüyorum					
11.Bu mesleğin sosyalleşmeme katkı sağladığını düşünüyorum.					
12.Görev yaptığım kurumun toplumda olumlu bir imajı vardır					
13.Kurumumun toplumsal imajına önem verir, iyi temsil etmeye çalışırım.					
14.Bu kurumda görev yapmanın meslekî gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.					
15.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları son derece yararlıdır.					
16.Kurumun hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programlarına istekle katılırım.					
17.Kurumun kütüphane ve araştırma imkânları yeterlidir.					
18.Kurumun teknolojik donanımı (bilgisayar, internet vs.) yeterlidir.					
19.Kurumun fiziksel imkânları (bina, malzeme vs.) yeterlidir.					
20.Bu kurumda görev yapmaktan memnunum.					

21.Emekli olduğumda bile kurumuma aidiyetimi sürdüreceğime inanıyorum					
22.Kurum yöneticileri mesleğinde son derece başarılıdır.					
23.Kurum yöneticileri kurumun toplumsal imajına ve tanıtımına önem verirler.					
24.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî yeterliklerini sık sık denetlerler.					
25.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî açıdan yetersiz oldukları konuları tespit etmeye yönelik araştırmalar yaparlar.					
26.Kurum yöneticileri hizmete hazırlama ve hizmet içi eğitim programları hazırlarken çalışanların ihtiyaçlarını dikkate alırlar.					
27.Kurum yöneticilerinin yaklaşımı insancıldır.					
28.Kurum yöneticileri hatalara karşı hoşgörülüdürler.					
29.Kurum yöneticileri çalışanlara eşit muamele ederler.					
30.Kurum yöneticilerini meslekî sorunlarımı paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.					

31.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına duyarlıdırlar.					
32.Kurum yöneticileri çalışanların meslekî sorunlarına çözüm üretirler					
33.Kurum yöneticilerini kişisel ve ailevî sorunlarını paylaşabilecek kadar yakın görüyorum.					
34.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına duyarlıdırlar.					
35.Kurum yöneticileri çalışanların kişisel ve ailevî sorunlarına çözüm üretirler.					
36.Kurum yöneticileri çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü olmasına önem verirler.					
37.Kurum yöneticileri çalışanları birbiriyle kaynaştıracak etkinlikler düzenlerler.					
38.Kurum yöneticileri çalışanlarının motivasyonunu arttıracak etkinlikler düzenlerler.					
39.Kurum yöneticileri çalışanların başarılarını ödüllendirirler.					

Ek 4–Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı Araştırma Onayı ve Taahhütname⁵



T.C.
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı

Sayı : 73595336-605.01[605.01] - 174
Konu : Bilimsel Araştırma Talebi (Şemseddin YALÇIN)

26/04/2023

BAKANLIK MAKAMINA

Yalova Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Doktora Programı Öğrencisi Şemseddin YALÇIN'ın "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ataması Yapılan Şehit Yakını ve Gazilerin Mesleki Yetkinlikleri ve Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişkilerin Ölçülmesi: İstanbul İli Örneği" konulu tez çalışmasını İstanbul Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünde uygulayabilme talebi Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü tarafından uygun görülmüştür.

Çalışmanın, İl Müdürlüğünün koordinasyonunda, gözetim ve denetiminde, yapılacak araştırmaya katılım hususunda gönüllü olan bireylerin yazılı onamlarının alınarak, uygulamalarda elde edilecek kimlik bilgilerinin gizliliğine ve kuruluş yönetmeliğinde belirtilen gizlilik kurallarına riayet edilerek, ses-görüntü kaydı alınmaksızın ve fotoğraf çekimine izin verilmeksizin, kişisel özgürlükleri ve kişilik hakları korunacak şekilde gerekli tedbirler alınarak, kuruluş işleyişini aksatmayacak şekilde mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi, araştırmaya ilişkin makale, bildiri vs. oluşturulduğunda herhangi bir yerde yayınlanmadan önce Bakanlığımızdan izin alınması araştırmanın bitiminde basılı bir örneğinin Başkanlığımıza teslim edilmesi ve taahhütname imzalatılması koşulları ile gerçekleştirilmesi hususları;

Olurlarınıza arz ederim.

Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanı V.

OLUR

26/04/23

Bakan Yardımcısı

Ek: 1-11.04.2023 tarihli ve bula sayılı dilekçe, (1 Sf.)
2-Taahhütname (1 Sf.)
3-13.04.2023 tarihli ve E.7007551 sayılı yazı, (1 Sf.)

⁵ Bu araştırmanın ilk safhasında ilgili kurumlardan alınmak istenen araştırma izni ve etik kurul kararı sürecinde tez çalışmasının belirlenen ilk başlığı kullanılmıştır ancak araştırma sonun da "İstanbul Örneği" kaldırılarak tez başlığı revize edilmiştir.

TAAHHÜTNAME

.../.../2023

Bilimsel Araştırmanın Konusu:

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Merkez ve Taşra teşkilatı bünyesinde yapacağım bilimsel araştırma çalışması esnasında;

1- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Merkez ve Taşra teşkilatı bünyesinde yapacağım bilimsel araştırma çalışması esnasında var olan mevzuata uyacağımı, ilgili Birim ve /veya Kuruluşun denetim ve gözetiminde, belirlenen kurallara uyacağımı, var olan mesai düzenine riayet edeceğimi,

2- Yapılacak araştırmaya katılım hususunda katılımcıların gönüllülüğünü esas alacağımı,

3- Araştırma sürecinde hizmet alan kesimin (Aile, Çocuk, Yaşlı, Engelli, Kadın vb.) psiko-sosyal gelişimlerini olumsuz yönde etkileyebilecek herhangi bir uygulama içine girmeyeceğimi,

4- Araştırma sürecinde ses ve görüntü kaydı almayacağımı,

5- Yapacağım çalışmada hizmet alanların (Aile, Çocuk, Yaşlı, Engelli, Kadın vb.) gizliliğinin ve kişisel verilerinin korunması ilkesine riayet edeceğimi ve bu doğrultuda "6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu" esaslarına uyacağımı,

6- Bakanlığınızın vereceği izin kapsamı dışında hiçbir veri toplamayacağımı veya talep etmeyeceğimi,

7- Çocuk Destek Merkezlerinden ve Kadın Konukevlerinden hizmet alanlara ilişkin gerçekleştirilecek araştırma çalışmalarında ilgili Kadın Konukevinin adresini talep etmeyeceğime "gizlilik" ilkesi çerçevesinde görüşmelerimi ilgili İl Müdürlüğünün belirleyeceği bir mekânda gerçekleştireceğimi,

8- Araştırma sonuçlarının YÖK TEZ dışında başka herhangi bir yerde yayınlanmadan önce Bakanlığınızdan yazılı izin alacağımı,

9- Araştırma bitiminde araştırmanın dijital ve basılı kopyasını ilgili Genel Müdürlüğe/Başkanlığa gönderdiğimi,

10- Bakanlığın, söz konusu bilimsel araştırmayı istediği zaman sebep göstermeksizin sonlandırması halinde Bakanlıktan herhangi bir hak ve tazminat talep etmeyeceğimi,

11- Yukarıda sıralanan yükümlülöklere uygun davranacağımı, bu yükümlölöklölerden bir ya da bir kaçına herhangi bir şekilde uygun davranmamam halinde doğabilecek idari, mali, hukuki ve cezai yaptırımların uygulanabileceğini,

Taahhüt ederim.

ADI-SOYADI:
Unvanı:
T.C. Kimlik No:
İmza

Ek 5–Yalova Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu Kararı

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

PROTOKOL NO: 2023/30

ARAŞTIRMA BAŞLIĞI	Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ataması Yapılan Şehit Yakını ve Gazilerin Mesleki Yetkinlikleri ve Kurumsal Aidiyetleri Arasındaki İlişkilerin Ölçülmesi: İstanbul İli Örneği
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	1- Nicel Araştırma 2- Doktora Tez Çalışması
ARAŞTIRMACILAR	1- Sorumlu Araştırmacı : Şemseddin YALÇIN 2- Tez Danışmanı : Doç. Dr. Harun CEYLAN
KARAR	Etik Yönden Onay Verilmiştir.

İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANI

TARİH
10.03.2023

ÖZGEÇMİŞ

Şemseddin YALÇIN, ilköğrenimini Artvin’de, ortaöğrenimini ise Rize’de tamamladı, 1996 yılında 9 Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü Türkçe Öğretmenliği Ana Bilim dalında lisans eğitimini tamamladıktan sonra aynı yıl içerisinde Gaziantep Atatürk Lisesi’ne Türk Dili Edebiyat Öğretmeni olarak atandı. 1999 yılında Millî Eğitim Bakanlığı’ndan istifa ederek öğretmenlik hayatına özel sektörde devam etti. Gaziantep Lider Dershanesi, Gaziantep Üniversite Dershanesi ve Gaziantep Sanko Okulları’nda Türkçe öğretmeni ve Türk Dili Edebiyatı öğretmeni olarak görev yaptı. 2003 yılında Gaziantep Özel Eğitimde Başarı Dershanesi’ni kurdu.

2007 yılında ise Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu’na atanarak hem öğretmen hem de idareci olarak görev yaptı. 2014 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İstanbul İl Müdür Yardımcısı olarak atandı. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdür Yardımcısı iken aynı zamanda Üsküdar Üniversitesi’nde Bakanlık Oluru ile Öğretim Üyesi olarak da görev yaptı. 2021 yılında Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürlüğü’nde Genel Müdür Yrd. V. iken Hukuk Hizmetlerinde de Daire Başkanı olarak görev yaptı. 2023 yılında ise Şehit Yakınları ve Gaziler Genel Müdürü olarak atanmıştır. Daha sonra yapılan görev değişikliğiyle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nda Bakanlık Müşaviri olarak atanmış ve halen görevine devam etmektedir.

Bir yandan akademik çalışmalarına da devam eden Şemseddin Yalçın, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmetler ana bilim dalında “Otizmli Bireylerin Sosyalleşmesi İçin Yeni Yaşam Modeli; Umut Evleri” adlı teziyle Yüksek Lisansını tamamlamıştır. Yalova Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Sosyal Hizmet Bilim Dalı’nda doktora eğitimi tez aşamasında devam etmektedir.

TEZDEN TÜRETİLEN YAYIN VE ESERLER

Ceylan, H. ve Yalçın, Ş. (2024). Türkiye’de Şehit Yakınları veya Malul Gazilere Yönelik Yapılan Akademik Tezlerin İçerik Analizi. *The Journal Of Academic Social Science*, 156(156), 32-52.

