

CUMHURİYETİN 100. YILINDA ASTSUBAYLAR: KAMU MALİ YÖNETİMİ BAKIMINDAN BİR İNCELEME

FATİH ÇAM



TURANSAM Uluslararası Endeksli Hakemli Dergi
DOI NUMBERS <http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041>

Yıl/Year: 2023

Sayı/Issue: 59

Cilt/Volume: 15

Makale Gönderim Tarihi: 08/09/2023

Makale Kabul Tarihi: 15/09/2023

https://www.turansam.org/TURAN-SAM_59.pdf





http://www.turansam.com

TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; p-ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2023; Ay: Eylül; Cilt: 15/VAZ, Sayı: 59
TURAN-CSR International Scientific, Peer-Reviewed & Refereed Journal; p-ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2023; Month: September; Volume: 15/SUMMER, Issue: 59
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041; WEB: http://www.TURANSAM.com

Main cover page for TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi. Includes title, ISSN information, and instructions for authors in Turkish, Azerbaijani, and English. Features a large green graphic of the letter 'S'.

Second cover page for TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi. Includes title, ISSN information, and a list of authors and their affiliations. Features a large green graphic of the letter 'S'.



http://www.turansam.com

TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; p-ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2023; Ay: Eylül; Cilt: 15/YAZ, Sayı: 59
TURAN-CSR International Scientific, Peer-Reviewed & Refereed Journal; p-ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2023; Month: September; Volume: 15/SUMMER, Issue: 59
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041; WEB: http://www.TURANSAM.com

(12)

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÇAM¹⁶

CUMHURİYETİN 100. YILINDA ASTSUBAYLAR: KAMU MALİ YÖNETİMİ BAKIMINDAN BİR İNCELEME

THE NCOs IN THE 100TH ANNIVERSARY OF THE TURKISH REPUBLIC: A REVIEW IN TERMS OF PUBLIC FINANCIAL MANAGEMENT

ÖZ

Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren batılı standartlara uygun kadroların teşkil edilmesiyle Türk Silahlı Kuvvetleri içerisinde etkin rol oynayan, taktik ve stratejik seviyede önemli konuma sahip olan astsubayların varlığı gittikçe önem kazanmıştır. Bu araştırmada, Türk idari teşkilatlanması içindeki TSK'da yer alan astsubaylık statüsüne ait sorunların; kamu mali yönetimi, ücret rejimi ve yönetim bilimleri dinamikleri açısından ortaya konulması amaçlanmıştır. Söz konusu sorunların özellikle 1950'li yıllardan başlayarak günümüze kadar astsubaylar üzerindeki negatif etkisinin tespit edilmesi ve elde edilen bulgular ışığında yenilikçi çözümlere ulaşılması başlıca hedefler arasında yer almaktadır. Araştırma kapsamında Türk Silahlı Kuvvetleri'nde astsubaylara yönelik statü durumu, ücret rejimi, kariyer doyumu gibi faktörler de yine kamu mali yönetimi kavramları ve yönetim bilimleri perspektifi açısından ele alınmıştır. Araştırmada, araştırma evreninin biçimsel niteliği sebebiyle görevdeki astsubaylar için açık veri kaynaklarının kullanılmasına özen gösterilmiştir. İkinci olarak, çalışma kapsamında gönüllü katılımcı "emekli astsubaylardan", iletişim/bilgisayar teknolojileri aracılığıyla araştırma sorularının cevaplanması beklenmiştir. Temel belirleyici (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) soruların yanı sıra gelir durumu ve yaşam tatmini ve ücret tatmini ölçekleri kullanılmıştır. Elde edilen verilerle açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Uygulanan analizler neticesinde başlangıçtaki varsayımlara koşut biçimde ücret rejimine bağlı sorunlar ile iş doyumundan uzak ve büyük yapıli örgütlere has zedelenmiş iş barışının varlığı ve kurumsal kimlik algısında sorunlu alanlar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: TSK, Astsubay, Kamu Mali Yönetimi, Ücret Rejimi, İş Barışı.

JEL Kodu: J30.

ABSTRACT

Since the establishment of the Republic, the presence of non-commissioned officers, who play an active role in the Turkish Armed Forces and have an important position at the tactical and strategic level, has become increasingly important with the formation of cadres in accordance with western standards. This research aims to reveal the problems of the non-commissioned officer status in the TAF within the Turkish administrative organization in terms of public financial management, wage regime, and management sciences dynamics. Determining the negative effects of these problems on non-commissioned officers, especially starting from the 1950s, and reaching innovative solutions in the light of the findings are among the main objectives. Within the scope of the research, factors such as status, wage regime, and career satisfaction for retired non-commissioned officers in the Turkish Armed Forces are discussed in terms of public financial management concepts and management sciences perspective. In the research, due to the formal nature of the research universe, special attention was paid to the use of open data sources for non-commissioned officers. Secondly, "retired non-commissioned officers" who volunteered to participate in the study were expected to answer the research questions through communication/computer technologies. In addition to basic determinant questions (age, gender, education level, etc.), income status, life satisfaction, and pay satisfaction scales were used. Exploratory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis were applied to the data obtained. As a result of the analyses, in line with the initial assumptions, problems related to the wage regime, the existence of damaged work peace, and problematic areas in corporate identity perception, which are far from job satisfaction and specific to large structured organizations, were identified.

Keywords: TAF, NCOs, Public Financial Management, Wage Regime, Labor Peace.

JEL Code: J30.

¹⁶ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İİSBF Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, fcam@gelisim.edu.tr, 0000-0002-5815-5617

GİRİŞ

Ordu sistemleri, kurumsal nitelikleriyle dünya üzerindeki diğere beşeri örgütlenmelere öncülük eden bir konumda bulunmaktadır. Toplumun geri kalanına etki eden birçok teknolojik ya da örgütsel yenilik ordu-savaş pratiklerinin ihtiyaç duyduğu alanda doğup dışarıya transfer edilmiştir. Belirtilen niteliğine bağlı olarak büyük yapıli örgütlerin teşkilat yapısı ya da kadrolarının kamu idaresi şemsiyesi altındaki diğere kurumsal bürokratik yapılara da örnek teşkil ettiği yönetim bilimleri açısından kabul gören bir yaklaşımdır. Modern Türkiye'nin yüzyıllara uzanan yolculuğunda benimsemiş olduğu güçlü ordu prensibi bu yönüyle ele alındığında daha anlamlı bir hal almaktadır. Her kademe ve statüde sağlam bir yasal temelde, iyi tanımlanmış görev ve sorumluluklara sahip, kendi kültürel dinamikleriyle uyumlu profesyonel bir ordu Türk Devleti'nin garantisi durumundadır. Ancak idealize edilen yapının aksine uzun ömürlü ordu yapılanması ekseninde belirli alanlarda sorunlar da meydana gelebilmektedir. Çalışmanın bütününde Türk Ordusu'nun idari teşkilatlanmasında yer alan astsubay statüsünün karşı karşıya kaldığı sorunlar ve çözümleri üzerine odaklanılmıştır. Alan yazında gerçekleştirilen derinlikli taramalar, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde açıklanacak olan sorunlar silsilesini içeren akademik metinlerin yokluğuna işaret etmektedir. Mevcut koşullar altında yeterli bilgi, belge ve dokümanın varlığına rağmen belirtilen idari ve fonksiyonel sorunların akademik/bilimsel temelde tartışılmamış olması bu çalışmanın ana motivasyonunu oluşturmaktadır.

Cumhuriyetin kurulduğu yıllardan günümüze kadar yaklaşık olarak yüz yıllık sürece yayılan derinleşmiş ve çözümsüz kalmış sorunlar özellikle belirli bir ara dönemde içinden çıkılmaz bir hal almıştır. 1950'li ve 60'lı yıllar boyunca NATO ordu sistemine entegrasyon ve Amerikan modeli politikalar askeri anlamda modernleşme çabaları olarak gösterilirken yeni politikalarla birlikte çeşitli sorunların ortaya çıkabileceği karar alıcılar tarafından öngörülemezdir. Batıdaki askeri teknoloji, silah sistemleri ve yenilikler paradigmatik bir dönüşümle yeniden uyarlanarak Türk Ordu sistemine devşirilmiştir (Çam, 2023, s.251). Tarihi iki bin yıldan daha eskiye dayanan köklü teşkilatçı yapısı ve gelenekleriyle Türk Ordusu'nun her dönemde batı kaynaklı modernleşmenin giriş noktasında bulunma özelliği cumhuriyet döneminde Amerikan kaynaklı yenilikler örneğiyle devreye girmiştir. Sahip olduğu karmaşık örgüt kültürü, güçlü hiyerarşik içyapısı, kendine has algı ve gelenekleriyle Türk Ordu sistemi söz konusu yeni ara form ve statüleri benimseyip işlevselleştirmekte kısmi zorluklar yaşamıştır. ABD ordu yapısının Türk Ordusuna transfer edilmesi bazı temel yapısal sorunları da beraberinde getirmiştir. Örneğin yaşa hürmet kültürünü benimsemiş bir toplumsal art alandan beslenen Türk Ordusu bazı ara statüler bakımından yapısal sorunlar yaşamaya devam etmektedir. Gelinek noktada hiyerarşik yapı içerisindeki uyumsuzluk rasyonel ve güçlü bir yasal temelde çözüme kavuşturulmadığı için ortaya çıkan sorunlar büyüyerek bugüne kadar süregelmiştir.

Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın merkezinde TSK bürokratik/idari yapılanması içerisindeki astsubaylık statüsünün geçmişten günümüze kadar uzanan süreçteki sorunları yer almaktadır. Bu sorunları sırasıyla yasalaşma sürecinde idari/fonksiyonel uygunsuzluk, statüler arasında derinleşen mali tevzin¹⁷ (denkleştirme/dengeleme) problemi, eğitim ve itibari koşulların çağın gereklerine uygun biçimde dönüştürülememesi, sosyo-psikolojik-geleneksel etkenlere bağlı olarak yeniliğe karşı bürokratik direnç ve güncel koşullara cevap vermekte zorlanan kanun temelli yapısal zorunluluklar biçiminde açıklamak mümkündür.

Bu çalışma, Türk idari teşkilatlanmasında askeri bürokratik sınıflandırmada yer alan TSK'daki astsubaylık statüsüne ilişkin sorunların; kamu mali yönetimi, ücret rejimi ve yönetim bilimleri dinamikleri açısından incelenmesini amaçlamaktadır. Sözü edilen sorunların tarihsel olarak 1950'li yıllardan günümüze kadar emekli ve muvazzaf astsubaylar üzerindeki olumsuz etkilerinin tespit edilmesi ve elde edilen bulgular kapsamında çözümlere ulaşılması temel hedef olarak ileri sürülmektedir. Araştırma evreninde TSK'da "çalışan ve emekli" astsubaylara ilişkin statü durumu, ücret rejimi, kariyer doyumu gibi unsurlar kamu mali yönetimi kavramları ve yönetim bilimleri yaklaşımı bakımından değerlendirilmiştir.

17 Söz konusu kavram yönetim bilimleri literatüründe merkez ile yerel idareler arasındaki bütçeleme dengesini ifade etmekle birlikte mevcut statüsel gelir farklılığına açıklama getirebilmek için yönetim bilimleri alanından transfer edilmiştir (YN).

TSK, Türkiye Cumhuriyeti'nin varlığını ve birliğini anayasal temelde korumakla görevli köklü bir kamu kurumudur. Mevcut durumda yasal ve mali konumu itibariyle astsubay statüsünün sorunlarının derinlikli analizlerle tarihsel bir perspektifle ele alınıp incelenmesi araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Araştırma kısıtları veri toplama ve alanla ilgili açık kaynaklara ulaşma sürecinde gerçeğe geçmektedir. Çeşitli kaynaklardan elde edilen karmaşık verilerin derlenerek düzenlenmesi zorlu bir çalışma sistematığını beraberinde getirmektedir. İlgili alanda mevcut sorunları ele alan yeterli bir literatürün bulunmayışı başka bir kısıtlılık olarak ortaya çıkmaktadır.

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizinin Açıklanması

Bürokratik süreç ve uygulamaların köklü devlet refleksine bağlı olarak kayıt altına alınması araştırmacıya büyük bir veri havuzu sunmuş olsa da ordu sistemlerinin görece dışa kapalı yapısı başka bir zorluk olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışmadaki verilerin istatistiksel analizleri IBM Spss 25.0 versiyonu ile gerçeğe getirilmiştir. Yapılan analizlerin güven aralığı %95 düzeyinde değerlendirmeye alınmış ve istatistiksel anlamlılık seviyesi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Verilerin normallik dağılımı çarpıklık ve basıklık değerleri ile incelenmiştir. Test sonucunda normal dağılım varsayımını sağlamayan ölçekler için parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Medeni durum ve aylık gelirinin yeterli olma durumu için Mann Whitney U testi kullanılmış ve test sonuçları Mann Whitney U testinde kişi sayısı (n), sıra ortalaması, sıra toplamı, testin U değeri, Z değeri ve P değeri olarak gösterilmiştir. Katılımcının yaşı, eğitim durumu, deneyim yılı, rütbesi ve aylık geliri için Kruskal Wallis testi uygulanmış kişi sayısı (n), ortalama toplam puanı, Kruskal wallis kıkare değeri (χ^2) ve p değeri gösterilmiştir. Normal dağılmayan ölçekler için Spearman Korelasyon Analizi uygulanmış ve kişi sayısı, ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verilmiştir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi ölçmek için Basit ve Çoklu Regresyon analizleri kullanılmıştır. Test sonuçları modelin katsayısı (B), anlamlılık düzeyi (p), r kare değeri, otokorelasyon değeri (Durbin Watson) ve çoklu bağlantı değeri (VIF) olarak gösterilmiştir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kamu Personeli Askeri Personel Ayırımı

Bu bölümde kamu personeli kavramının açıklanmasıyla, ayrı bir personel kanununa tabi olan TSK personel rejimine konu olan statülerin daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır. Öte yandan, kamu personeli kavramı, memur, bürokrat, kamu görevlisi, vb. gibi tanımlarla benzer anlamlar taşımakla birlikte kamu personeli kavramının genel bir tanımının yapılması uzun yıllar süren tartışmalara konu olmuştur (Demir, 2007, s.4).

Kamu personeli, devlet kurumlarında sečilme yöntemi yerine atama yöntemi ile istihdam edilmektedir (Güler, 2005, s.63). Kamu görevlisi kavramı çoğunlukla memur kelimesi olarak benimsenmiş ve kullanılmış olsa da Türkiye'nin Avrupa Birliėi uyum sürecinde gerçeğe getirilen anayasa değişiklikleri kapsamında memur kelimesi yerini tamamen "kamu görevlisi" tanımlamasına bırakmıştır. Bir başka ifadeyle kamu personeli kavramı genel anlamda bütün kamu kurumlarında görev alan ve kamu işleyişini sağlayan devamlı ya da sürekli görev alan kişiler için kullanılmaktadır. Dar anlamda ise kamu görevlisi kavramı ile devlet memurlarının oluşturduğu büyük yapılı bürokratik örgüt tanımlanmaktadır (Erat, 2013, s.173). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre (1982 Anayasası m. 128'de) kamu personelinin (memurlar ve diğer kamu görevlilerinin) yerine getirmesi gereken sorumluluklar řu şekildedir: Belirlenen kamu hizmetlerinin kamu görevlileri tarafından gerçeğe getirilmesi. Gerçeğe getirilen kamu hizmetlerinin, genel idare şartlarına göre sürdürülmesi. Kamu görevinin, kamu personeli için ana ve değişmeyen görev olması. Kiřinin, kamu personeli sayılması için belirlenen görev doğrultusunda atanması sonucunda çalışma saatleri, görev, sorumlulukları ve aylık ödemelerinin belirlenen kanun doğrultusunda uygulanması gerekmektedir (Atay, 2006, s.670).

Yukarıdaki bilgiler ışığında anayasal çerçeveden bakıldığında kamu personeli olarak tanımlananların kimlerden teşekkül ettiğini anlamak kolaylaşmaktadır. Bu düşünceye göre hâkimler, askeri personel ve akademik görevliler, memurların haricinde diğer kamu görevlileri olarak görülmektedir (Aslan, 2012, s.3)

657 sayılı devlet memurları kanununda istihdam türleri sayılıp sıralanmıştır. Ancak 926 sayılı TSK Personel Kanunu'nda istihdam türleri, 657 sayılı Kanunun aksine daha spesifik bir profesyonel mesleki alanı işaret ederek “askeri personel” tanımı üzerinden açıklanmaktadır. Buna göre askeri personel; askeri öğrenci, uzman jandarma, uzman erbaş, astsubay, subay şeklinde bir ayrımla sınıflandırılmıştır (Sayan, 2009, s.210). Tespit edilen ilk ve en büyük çelişki bu noktadan itibaren başlamaktadır. 926 sayılı Kanunla TSK'nın iç bürokratik/hiyerarşik yapılanması içerisinde görev ve sorumluluklar yönünden askeri personel olarak tanımlanan astsubaylık statüsü, intibakların belirlenmesi noktasında 657 sayılı Kanuna tabi tutulmaktadır. Aynı kanun bu kapsamda astsubaylık statüsünü Genel İdare Hizmetleri Sınıfı olarak kabul etmektedir (657 Sayılı Kanun, 1982). Bu konuya ilişkin detaylı bilgi ve tartışmalar kanunlar temelinde bir sonraki bölümde açıklanmıştır.

Anayasada TSK ile ilgili belirlenen görevler askeri ve sivil personel tarafından yerine getirilmektedir. Bu sistem içerisindeki başat rol ve tanımlar kurumun niteliği gereği subay, astsubay, erbaş ve er statüleri etrafında şekillenmektedir. Daha doğru bir ifadeyle profesyonel anlamda görev yapan askerler, askeri personel tanımlaması içerisinde tutulmaktadır.

TSK'da istihdam edilen diğer bir grubu da sivil personel oluşturmaktadır. 926 sayılı Kanundan ayrı olarak devlet memuru statüsünde yer alan söz konusu personel veri hazırlama, sağlık hizmetleri, idari işler, eğitim, bakım-onarım gibi alanlarda iş görmektedirler. Ayrıca TSK bünyesinde yer alan bazı birlikler içerisinde sivil işçi statüsünde görev yapan personel mevcuttur (657 Sayılı Kanun, 1982).

2. TARTIŞMALAR

2.1. TSK Personel Sisteminde Yapısal/Mali Sorunların Yasalar Temelinde İncelenmesi

TSK yapısı gereği köklü bir geçmişe sahiptir. Bu niteliğinden dolayı her kademe ve her türden düzenleme için kanunlaşma sürecine gidilmiştir. Öyle ki, 1929 ile 2022 yılları arasındaki 93 yıllık dönemde ilgili alanda toplam 94 adet kanun yürürlüğe girmiştir. Anılan rakama farklı zamanlarda yürürlüğe giren KHK'lar dâhil değildir. Fonksiyon ve nitelik bakımından KHK'lar çoğunlukla kalıcı çözümler üretmek yerine pansuman uygulamalar şeklinde yer aldıkları ve yetki kanununun sınırları içerisinde hareket etme zorunluluğu olduğu için kamu idaresi disiplini açısından eksik olarak değerlendirilmektedirler. Zira önemli sayıda kamu personeli ilgilendiren KHK'ların yürütme organı tarafından TBMM'nde görüşme yapılmadan kabul edilmesi de, söz konusu KHK'lardan hareketle yasama organının belli bir konudaki bakış açısını tespit etmeyi olanaksız kılmaktadır. Bu durum Türk kamu bürokrasisinde kanunlaşma süreçlerinin gelenekçi ve oturmamış bir yapıda olduğuna kanıt olarak gösterilebilir. Cumhuriyetin ilanından sonra astsubaylık statüsünü ilgilendiren kanunlar önem derecelerine göre derlenmiştir. İlk ve en önemli kanun olan 5802 Sayılı Astsubay Kanunu 1951 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu dönem Türkiye-ABD yakınlaşmasının yanı sıra NATO'ya giriş sürecine rast gelmektedir. Aslına bakılırsa sadece 15 ay önce yürürlüğe girmiş olan bir kanun¹⁸ mevcut iken sıkışan askeri sistem NATO standartlarına uygun yeni kadroların ihdas edilmesi amacıyla 5802 sayılı kanunu devreye sokmuştur.

TSK bürokratik yapılanması içerisinde astsubayları ilgilendiren mali konulara yasalar çerçevesinden bakıldığında çeşitli mağduriyetlerin ortaya çıkmış olduğu görülmektedir. Astsubaylar farklı teknik ve idari branşlarda çok sayıda görevde yer alırken özlük hakları ve ücret kaygılarına cevap olabilecek bir ücret rejiminden uzak bırakılmışlardır. Öne sürülen mağduriyetler de dâhil olmak üzere TSK içerisindeki yönetici kadrolar mevcut sorunların bilincindedirler. Bu noktada astsubayların kendi mali hakları ile ilgili bilinçli şekilde bilgisiz bırakıldıkları öne sürülebilir. Üstelik teknik ve kavranması güç bir alanı ifade eden mali konular her kademe kolaylıkla anlaşılabilir. Doğal olarak astsubaylar da mali konularda yeterli seviyede bilinçlenememişlerdir. Ancak ilerleyen zamanda sosyal ve ekonomik şartlara göre mali konuların insan yaşamı üzerindeki etkisi doğası gereği kendini gösterdikçe mali konulara karşı ihtiyaçtan kaynaklanan bir ilgi oluşmaya başlamıştır.

¹⁸ Gedikli Erbaş Kanunu olarak bilinen eski kanun ve onun belirlediği profesyonel askeri yaşam dönemin şartlarında genç erkek nüfus tarafından yeterli ilgiyi görememiştir.

TSK'nın temel yasal referansı olarak 926 sayılı Kanun, TSK personeline uygulanmakta olup, 1. maddesinde 'Bu kanun subay ve astsubaylara uygulanır' şeklinde bir hükmü amir olmasına rağmen 926 sayılı Kanun tüm yönleriyle astsubayların intibak, göreve başlama derecesi ve aylık gösterge tabloları vb. bakımlarından hükmün gereklerini yerine getirmemektedir. Özellikle astsubay statüsündeki personelin "sorunlu maddesi"¹⁹ olarak görülen 137. maddenin c bendi ilgili sorunların başlıca kaynağıdır. İlgili madde üzerinde yapılan düzenleme ve değişiklikler de bu karmaşayı ve sorunu ortadan kaldırmayı başaramamıştır.

Sağlam bir yasal kurguya sahip 1967 tarihli 926 sayılı TSK Personel Kanunu'nda kilit rolde bulunan madde 137, aslına bakılırsa uygun ve hakkaniyetli düzenlemelerle tüm mali işlemlere cevap verebilecek kapasiteye sahiptir. Aynı kanunun 36'ncı, 49'ncü ve 50'nci maddeleri ise albay ve yukarıdaki subayların terfi, baraj sistemleri ve kontenjanlarını kapsamaktadır. Bu maddelerde yapılan değişiklikler, subaylar ile astsubaylar arasındaki özlük hakları dengesini bozmaktadır. Bu dengenin bozulmaması için astsubayların haklarını düzenleyen bölümde de, niteliğine uydukça benzer düzenlemeler yapılmalıdır.

926 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sadece üç yıl sonra Madde 137 üzerinde müdahaleler olmaya başlamıştır. 1970 yılında maddeye (a), (b), (c), (d) bentlerinin eklenmesiyle aylık gösterge tabloları sistemine geçilmiş ve mesele içinden çıkılmaz hale getirilmiştir. Yaşanan olumsuzluklara örnek olarak subay statüsünde sadece bir gösterge tablosu (EK-VI) mevcutken astsubaylar için toplam dört adet aylık gösterge tablosu²⁰ oluşturulmuştur. Bu Kanunun (1323 SK) mali hükümlerinin uygulanması noktasında askeri otoritenin mevcut hükümete yoğun bir baskı uygulamış olması neticesinde, 1970 yılında iktidarda bulunan Sn. Süleyman Demirel başkanlığındaki 32. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, askeri otorite ile gerilim yaşamaktansa söz konusu mali hükümleri içeren yasayı süratle meclisten geçirmeyi tercih etmiştir.

Ordunun batılı norm ve standartlara uygun hale getirilmesi sürecinde astsubay statüsünün kaynağının ne olacağı sorusu ile karşı karşıya kalan karar alıcılar çözüm olarak; 07.07.1971 Tarihli 1424 sayılı Kanun'u yürürlüğe koymuşlardır. Bu Kanunun en belirgin özelliği TSK'ya astsubay yetiştiren okulların (sınıf okulları dâhil) eğitim öğretim seviyesinin dört yıla çıkartılmış olmasıdır. Yani her ne kadar fakülte ve yüksekokullarda kendi nam ve hesabına okumak yasak olsa da bu uygulama yavaş yavaş yumuşatılmaya başlanmıştır. Aynı dönemde harp okullarının eğitim ve öğretim süresi de 3 yıla yükseltilmiştir. Bu tarihe kadar harp okullarına ait bir kanun bulunmamakla birlikte tüm uygulama ve tasarruflar Genelkurmay Başkanı'nın uhdesindeki talimname ile yürütülmüştür.

Astsubaylar hakkındaki gösterge tabloları Ek- VIII sayılı cetvelde gösterilmiştir. Görevde iken²¹ yükseköğrenimi bitiren astsubayların intibakı; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Genel İdare Hizmetleri²² sınıfında aynı yükseköğrenimi bitirenler için tespit edilen derece ve kademelerden hizmete başlamış kabul edilerek yapılmaktadır.

2003 yılında 4752 sayılı Astsubay Meslek Yüksekokulu Kanunu kabul edilmiş ve 1 yıl sonrasında da 4861 sayılı Kanun'la Ek-VIII/A gösterge tablosu oluşturulmuştur. Gerek hükümetin teklifinde gerek Plan ve Bütçe Komisyonunun kabul ettiği madde metninde teknik ayrıntılar detaylıca hesaplanmadan ve incelenmeden "Göreve Başlama Derecesi" 9/1 olarak kabul edilmiştir. Günümüzde devam eden ve kabul tarihi 30 Aralık 2015 olan 6656 sayılı kanunun geçici 38. maddesi ile yapılan intibaklar sonucunda EK-VIII ve EK-VIII/B cetvelleri işlevini yitirmiştir²³. 30 Haziran 2022 tarihli 7415 sayılı kanun ile astsubayların göreve başlama derecesi 9/1 yerine 9/2 olarak değiştirilmiştir.

Yukarıda aktarıldığı üzere uzun yasalaşma süreci dâhilinde şekillendirilmeye çalışılan ücretlendirme rejiminin oturmuş bir yapıya dönüştürülemediği olması bir yana gittikçe astsubaylar aleyhinde gerçekleşmesi üzerinde durulması gereken asıl konuyu oluşturmaktadır.

¹⁹ Bu tanımlama 22.08.2023 tarihli görüşmeden alınmıştır. Bağrı, Fahrettin. İstanbul

²⁰ Detaylı bilgi için bkz: 1323 SK Ek-VIII sayılı cetvel "Astsubaylar İçin Gösterge Tablosu" (EK-VIII, EK-VIII/A, EK-VIII/B, EK-VIII/C)

²¹ "Görevde iken" ibaresi kaldırılmıştır.

²² 657/36md. Genel İdare Hizmetleri Sınıfı: Bu Kanunun kapsamına dâhil kurumlarda yönetim, icra, büro ve benzeri hizmetleri gören ve bu Kanunla tespit edilen diğer sınıflara girmeyen memurlar Genel İdare Hizmetleri sınıfını teşkil eder. Astsubayların fakülte yüksekokul bitirenlerin intibaklarını, genel idare sınıfının intibak usulleri içine koymuştur.

²³ Adı geçen aylık gösterge tablosuna göreve başlama tarihi yönünden tabi olabilecek astsubaylar bulunmadığı için (YN).

Gelinen noktada TSK personelinin 15 Ocak 2023 ve 15 Temmuz 2023 tarihleri itibariyle emekli/çalışan maaş bağlanma oranları (Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3'te) gösterilmektedir.

Tablo 1. TSK Personeli Çalışan/Emekli Bağlanma Oranı (15 Haziran 2023)²⁴

TSK PERSONELİ ÇALIŞAN/EMEKLİ BAĞLANMA ORANI (15 OCAK 2023 tarihi itibariyle)				
Statü	Çalışırken Aldığı Maaş	Emekli Olduğundaki Maaş (TL)	Oran (%)	Kıdem Yılı
Kıdemli Albay	36.122	25.372	68	36
Astsubay II. Kad. Kd.	23.759	13.287	56	36
Bçvş. Uzman Çavuş	17.334	12.090	70	30

Tablo 2. TSK Personeli Çalışan/Emekli Bağlanma Oranı (15 Temmuz 2023)²⁵

TSK PERSONELİ ÇALIŞAN/EMEKLİ BAĞLANMA ORANI (15 TEMMUZ 2023 tarihi itibariyle)				
Statü	Çalışırken Aldığı Maaş (TL)	Emekli Olduğundaki Maaş (TL)	Oran (%)	Kıdem Yılı
Kıdemli Albay	49.785	31.715	64	36
Astsubay II. Kad. Kd.	36.229	16.610	46	36
Bçvş. Uzman Çavuş	28.675	15.112	53	30

Tablo 3. TSK Personeli Çalışan/Emekli Bağlanma Oranı²⁶

TSK PERSONELİ ÇALIŞAN/EMEKLİ BAĞLANMA ORANI				
Statü	15 Ocak 2023 (%)	15 Temmuz 2023 (%)	Fark	
Kıdemli Albay	68	64	-4	
Astsubay II. Kad. Kd.	56	46	-10	
Bçvş. Uzman Çavuş	70	53	-17	

Yukarıda yer alan tablolar incelendiğinde TSK personelinin 2023 yılı içerisindeki iki döneme ait maaş artışları görülmektedir. Kıdemli albayların ücretleri Ocak ayı itibariyle 36.122 TL iken Temmuz ayında

²⁴ Söz konusu tablolar 22.08.2023 tarihli görüşmede Sn. Fahrettin Bağrı'dan alınmıştır. Selimiye/İstanbul

²⁵ 22.08.2023 tarihli görüşmeden alınmıştır. Bağrı, Fahrettin. İstanbul

²⁶ 22.08.2023 tarihli görüşmeden alınmıştır. Bağrı, Fahrettin. İstanbul.

49.785 TL; II. Kad. Kd. Bçvş. 23.759 TL iken 36.229 TL olarak belirlenmiştir. Aynı tablolarda TSK personelinin emekli olduktan sonra maaş bağlama oranları gösterilmektedir. 2023 Temmuz ayında emekli maaş oranlarının en fazla azalma miktarı astsubay statüsünde istihdam edilen personelde gözlemlenmiştir. Bu bulgular ışığında değerlendirildiğinde emekli astsubay maaşlarının görevde iken alınan maaşa oranla ortalama %50'lik bir düşüşle bağlandığı ifade edilebilmektedir.

Statüler bakımından ele alındığında, aylık bağlama oranları ve net ele geçen maaşların toplamı tazminat faktörü üzerinden değerlendirilmektedir. Buna göre; subay statüsünde bağlanan maaş tazminatları da kapsamaktadır. Aradaki farkın oluşmasındaki temel belirleyici unsur tazminatın varlığıdır. Çünkü astsubaylarda tazminata konu bir ödeme kalemi değerlendirmeye alınmamaktadır. Tazminat ödemelerine ilişkin gerekçeli açıklamalar bir sonraki bölümde ele alınmıştır.

2.2. Tazminat Konusu

Tazminat konusunun üç grup altında incelenmesi gerekmektedir. Bunlar makam tazminatı, temsil tazminatı ve görev tazminatı olarak belirlenmiştir.

Makam Tazminatı:

- 12.02.1982 tarihli ve 2596 sayılı Kanunla 926 sayılı TSK Personel Kanununa eklenen Ek 18. madde ile Genelkurmay Başkanı, Kuvvet Komutanları ve Jandarma Genel Komutanına makam tazminatı ödenmesine imkân verilmiştir.
- 26.06.1984 tarihli ve 241 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 39. maddesi ile de Orgeneral ve Oramiral rütbesindeki subaylar makam tazminatı kapsamına dâhil edilmiştir.
- 24.12.1986 tarihli ve 265 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3. maddesi ile ek-18. madde değiştirilerek, makam tazminatı general ve amiral rütbesindeki personelin tamamına teşmil edilmiştir.
- 09.04.1990 tarihli ve 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 21. maddesi ile 926 sayılı TSK Personel Kanununa V sayılı Makam Tazminatı Cetveli eklenmiş ve Kıdemli Albaylara da makam tazminatı ödenmeye başlanmıştır.
- 27.12.1991 tarihli ve 475 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 10. maddesi ile anılan Cetvelde yer alan “Kıdemli Albaylar” ibaresi “Albaylar” olarak değiştirilerek, Albay rütbesindeki subayların tamamına makam tazminatı ödenmeye başlanmıştır.
- 13.07.1993 tarihli ve 486 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile de Kıdemli Albaylar ve Albaylar için farklı makam tazminatı göstergesi tespit edilmiştir. Aynı rütbede olan subayların farklı makam tazminatı alması bakımından dikkat çeken bir durumdur.
- 19.12.1996 tarihli ve 568 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 3. maddesi ile 926 sayılı TSK Personel Kanununa ekli V Sayılı Makam Tazminatı Cetveli değiştirilerek, Yarbay rütbesindeki subaylara da makam tazminatı ödenmeye başlanmıştır.

Yukarda yer alan ifadelere dikkate alındığında makam tazminatının Genelkurmay Başkanı, Kuvvet Komutanları ve Jandarma Genel Komutanı'ndan başlayıp Yarbay rütbesindeki subaylara kadar tahakkuk ettirilmesi; 1982-1996 yılları arasında olup, 80 darbesinden hemen sonra başladığını ve devam eden 14 yıl içinde mevcut duruma taşındığını söylemek mümkündür.

Makam tazminatı göstergeleri çok yüksek olmadığı için yüksek bir getirisi de bulunmamaktadır. Dolayısıyla, makam tazminatının yanına planları önceden –Sn. Tansu Çiller başkanlığındaki 50. Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti zamanında dönemin Genelkurmay Başkanı'nın yönlendirmesiyle- yapılmış olan başka isim/isimler adı altında, gösterge rakamları yüksek olan tazminatlar devreye girmiştir. Bunlar temsil ve görev tazminatları olarak belirtilmektedir. Temsil tazminatı 2000 (4505 SK) ve görev tazminatı 2001 yılında 4639 SK'dan alınan yetki ile ayrı ayrı kanunlarla kabul edilerek tahakkuk ettirilmeye başlanmıştır. Hem temsil tazminatı hem de görev tazminatı alabilmenin ön koşulu makam tazminatı alıyor olmaktadır.

Temsil Tazminatı:

Temsil tazminatı, 12 Şubat 2000 tarih ve 23962 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 4505 sayılı sosyal güvenlikle ilgili bazı kanunlarda değişiklik yapılması ve temsil tazminatı ödenmesi hakkında kanunla yürürlüğe girmiştir. En az 7000 gösterge üzerinden makam veya yüksek hâkimlik tazminatı

alanların özlük haklarında yapılan önemli bir iyileştirme olduğunu söylemek mümkündür. Temsil tazminatı alabilecekler 4505 sayılı kanunun 5. maddesinde düzenlenmiştir.

Temsil tazminatı göstergesi 7.000 ve yukarısında olanlara yani; general ve amirallere tahakkuk ettirilen bir tazminattır. Bu açıdan general ve amiraller; makam ve temsil tazminatını bir arada almaktadır.

Görev Tazminatı:

10.04.2001 tarihli ve 4639 sayılı kanunun verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulunca çıkarılan “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Mali ve Sosyal Haklarında Düzenlemeler ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında” 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11. maddesiyle 27.06.1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesine eklenen (c) bendi gereği; “(A) bendi kapsamına giren ve temsil tazminatı almayan personele de “hizmet (görev) tazminatı” verilmiştir. Bir başka ifadeyle, yarbay ve üst rütbedeki subaylara hizmet (görev) tazminatı ödenmeye başlanmıştır.

Görev tazminatı, makam tazminatı göstergesi 7.000’den az olanlara yani; yarbay, albay ve kıdemli albaylara tahakkuk ettirilen bir tazminattır. Bu açıdan yarbay, albay ve kıdemli albaylar; makam ve görev tazminatını bir arada almaktadır. TSK içerisindeki yarbay rütbesindeki subaylara tahakkuk ettirilen makam tazminatının temel dayanak noktası anılan personelin “amir” sıfatıyla tanımlanmış olmasıdır. Astsubayların da “amir” sıfatıyla doğrudan emir-komuta yetki ve sorumlulukları ve buna bağlı makamları işgal ettiği bilinmektedir. Öyleyse söz konusu amir tanımına karşılık olarak statüler arası bir farklılıktan bahsetmek akla yatkın bir açıklama değildir.

Subay ve astsubayların emeklilikte oluşan maaş farklarının temel belirleyicisi gösterge/ek gösterge, derece kademe ve hizmet yılı esası üzerinden değerlendirildiğinde arada oluşan fark yaklaşık olarak %10 iken söz konusu tazminatlarla birlikte bu fark yaklaşık iki katına ulaşmaktadır. Emekliliğe esas aylık subay-astsubay maaş karşılaştırmasında ek göstergeden kaynaklanan fark statüler açısından makul değerler içerisinde bulunmaktadır. Asıl önemli olan tazminata konu olan ödeme kalemidir. Aradaki büyük mali uğurumun ortadan kaldırılması için yarbay örneğinde olduğu gibi bir düzenleme ile mali tevzin tesis edilmelidir. Aşağıdaki tablolarda verilen değerler her iki statünün de maksimum ęalıřma sürelerinin sonundaki değerlere karşılık gelmektedir²⁷. Tazminatsız maaş bağlama oranlarında da görüleceği üzere fiili hizmet bakımından astsubaylar daha fazla ęalıřmasına rağmen bağlanan maaş arasındaki fark kapanmamaktadır.

27. Dönem TBMM takviminin son günlerinde söz konusu tazminat sorunlarına bağlı olarak askeri ve hükümet kanadınca oluşturulan 2/5023 esas numaralı kanun teklifinde yeni bir tazminat modeli ileri sürülmüştür. “*İlave Tazminat*” adı altında tasarlanan ödeme biçimi eleştiriye açık niteliktedir. ęünkü hali hazırda TSK’ya yönelik uygun yasal zemine oturtulmuş bir kanun mevcutken, kamu mali yönetiminin bürokratik kadrolarını yeni zahmetlere sürükleyecek bir ödeme biçimi yaratılmıştır. Ancak uzun tartışmalara konu olan astsubay statüsünün tazminat talebine kalıcı çözüm getirecek türden uzun soluklu bir yasal ęalıřma hayata geğirilecek ise kamu bürokrasisi için harcanan emek anlamlı olarak nitelendirilebilir.

Aşağıdaki tabloda subay ve astsubaylara emeklilikte ödenen emekli ikramiyesi ve aylıklarının yanı sıra tazminat ödemesine esas aylıklar gösterilmiştir. Her bir ödeme kalemini temsil eden sütunda farklı statü ve rütbelerdeki farklılıklar görülebilmektedir. Astsubay statüsünde üç rütbede makam, temsil ve kadrosuzluk tazminatı tahakkuk ettirilmemiştir.

27 Subaylar için 28 yıl, astsubaylar 36 yıl fiili hizmet süresi esas alınmaktadır.

Tablo 4. Emekli İkramesi ve Aylığı (1 Temmuz 2023)²⁸

Rütbeler	Emekli İkramesi			Emekli Aylığı						
	1 Kıdem Yılı	2 Fiilen	Emekli İkramesi	Emekli Aylığı	Makam Tazminatı	Temsil ve Görev Tazminatı	Kadrosuzluk	Toplam Emekli Aylığı	Ek Ödeme	Toplam Ele Geçen
Orgeneral	25	39	1.197.981	24.979	8.131	10.842	5.150	49.102	1.964,08	51.066
Korgeneral	25	37	1.146.005	24.621	5.421	10.300	4.635	44.977	1.799,08	46.776
Tümgeneral	25	33	1.004.278	22.545	4.336	9.758	4.120	40.759	1.630,36	42.389
Tuğgeneral	25	27	814.422	20.776	3.794	9.215	3.862	37.647	1.505,88	39.152
Kd. Albay	25	30	830.357	19.837	2.439	6.234	3.605	32.115	1.284,60	33.399
Albay	23	23	631.117	17.600	1.897	5.150		24.647	985,88	25.632
Yarbay	21	21	543.650	15.544	1.084	4.336		20.964	838,56	21.802
Kd. Binbaş	18	18	467.982	14.826	0.00	0.00	0.00	14.826	593,04	15.419
II. Kad. Kd.	25	25	581.198	15.961	0.00	0.00	0.00	15.961	638,44	16.599
Bçvş.										
Kad. Kd.	21	21	476.277	14.577	0.00	0.00	0.00	14.577	583,08	15.160
Bçvş.										
Kd. Bçvş	18	18	330.617	11.401	0.00	0.00	0.00	11.401	456,04	11.857

Mevcut bulgular ışığında statüden kaynaklı realite de göz önünde bulundurularak astsubayların tazminat tahakkukunun emeklilikteki rütbeleriyle orantılı olarak kıdemli albay emeklisine bağlanan oranın %75'ine karşılık gelecek şekilde belirlenmesi teklif edilmektedir. Bu düzenlemenin statüler arası iş barışının teşkil edilmesinde, aidiyet duygusunun pekiştirilmesi ile birlikte motivasyonun artmasında rol oynayacağı öngörülmektedir.

2.3. Astsubaylık Tanımının Gelişen Koşullara Uygun Olarak Yeniden Değerlendirilmesi

5802 Sayılı Kanun günümüzden yaklaşık yetmiş yıl önce yürürlüğe Astsubay Kanunu olarak girmiş ve kanun kapsamında "Astsubaylık" tanımı yapılmıştır. Kanuna göre astsubaylık tanımı;

"Türkiye Cumhuriyeti Ordusunun kara, deniz ve hava kuvvetleriyle jandarma, gümrük koruma birlikleri kadrolarının ast komuta kademelerinde eğitim, sevk ve idare ile diğer idari işlerde subaya yardımcı olarak görevlendirilen askerî şahıslara (Astsubay) adı verilir".

İlgili kanunlara yakından bakıldığında akla "astsubaylık statüsü gerçekten TSK'nın gereksinimleri doğrultusunda mı teşkil edilmiştir?" sorusu gelmektedir. Dönemin koşullarında "Astsubay yardımcısıdır, asli görevi yoktur" açıklaması ile astsubaylar yasalar önünde kıymetsizleştirilmiştir. Kabul Tarihi 02/07/1951 olan Astsubay Kanununun 32'nci maddesi ile 5619 sayılı Gedikli Erbaş Kanunu yürürlükten kaldırılmış, aynı Kanunun 1'nci maddesi ile de astsubayın tanımı yapılmıştır. Astsubay tanımında astsubaylar yardımcı sıfatı ile ön planda tutulmuştur. Yine, Kabul Tarihi 27/07/1967 olan 926 sayılı TSK Personel Kanununun 208'inci maddesi k) bendi ile 5802 sayılı Astsubay Kanunu yürürlükten kaldırılırken astsubay tanımının yer aldığı 1'nci maddesi hariç bırakılmıştır. Bu açıdan astsubaylık tanımında yardımcı ifadesinin kaldırılması hedeflenmiştir. Tespit edilen bulgular ışığında yeni ve modern ordu sistemlerine hizmet edebilecek uygun tanımlamanın aşağıdaki gibi olması gerektiği değerlendirilmektedir.

"Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı kadrolarında gereken teknik, taktik, ikmal, bakım, onarım, eğitim, öğretim, güvenlik, asayiş, adli, sevk, idari ve idareye icra

28 Yan ödeme kararları ve ek göstergelerin memur maaş katsayı çarpımı sonucu elde edilmiştir. Astsubaylar için bir tazminat ödemesi mevcut değildir. Bu tablo 22.08.2023 tarihli görüşmeden alınmıştır. Bağrı, Fahrettin. İstanbul

ve komuta eden, makam ve memuriyet itibari ile emretmek selahiyetini haiz astsubay astçavuştan, astsubay kıdemli başçavuşa kadar rütbeyi haiz askerdir”.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

TSK'dan Emekli Astsubay gönüllü katılımcıların araştırmaya ilişkin sosyo-demografik bulguları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		n	%
Yaş	26-35 yaş	13	1,3
	36-45 yaş	82	8,1
	46-55	479	47,4
	56-60	229	22,7
	60 ve üzeri	207	20,5
	Total	1010	100,0
Medeni durum	Bekâr	43	4,3
	Evli	967	95,7
	Total	1010	100,0
Eğitim Durumu	Ortaokul	3	,3
	Lise	98	9,7
	Ön lisans	241	23,9
	Lisans	608	60,2
	Yüksek Lisans	50	5,0
	Doktora	10	1,0
	Total	1010	100,0
Çalışma süresi	5 yıl ve altı	1	,1
	6-15 yıl arası	20	2,0
	16-20 yıl arası	31	3,1
	21 ve 30 yıl arası	742	73,5
	31 yıl ve üzeri	216	21,4
	Total	1010	100,0
Emekli Olunan Rütbe	Astsb. Bçvş.	20	2,0
	Astsb. Kd. Bçvş.	46	4,6
	Astsb. II. Kad. Kd.712		70,5
	Bçvş		
	Astsb. Kad. Kd. Bçvş.215		21,3
	Malulen	17	1,7
Total	1010	100,0	
Aylık Gelir	7.501 TL-10.000 TL5		,5
	arası		
	10.001 TL-20.000 TL764		75,6
	arası		
	20.001TL-25.000 TL53		5,2
arası			
25.001 ve üzeri	188	18,6	
Total	1010	100,0	
Elde ettiğiniz aylık gelir ile ekHayır bir gelire ihtiyaç duymadan	Evet	974	96,4
	Evet	36	3,6

geçiminizi sağlamanız mümkün mü? Total 1010 100,0

3.1.Faktör Analizi

Yaşam Tatmini ve Ücret Tatmini Ölçeklerinin yapı geçerliliğini tespit etmek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Yaşam Tatmini ölçeği tek faktör oluşturduğu için metod olarak Principal Component kullanılmıştır. Ücret Tatmini ölçeği için metod olarak Maksimum Likelihood ve doğrudan eğik döndürme (Direct Oblimline) yöntemleri kullanılmıştır. Faktörler arasında ilişki olabileceği düşünülerek Direct Oblimin seçilmiştir.

Yaşam Tatmini için Kmo (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik değeri 0,831 olarak bulunmuştur ve örneklem büyüklüğü Açıklayıcı Faktör analizi için yeterlidir. Bartlett's testi sonucunda $\chi^2(10)=2312,677$; $p<0,05$ olarak bulunmuş ve bu bulgu maddeler arasındaki korelasyonların AFA için yeterince büyük olduğunu göstermiştir.

AFA (Açıklayıcı Faktör Analizi) sonucunda 5 maddeden oluşan Yaşam Tatmini Ölçeği tek boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır ve toplam varyansın 64,21'ini açıklamaktadır.

Ücret Tatmini için Kmo (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterlilik değeri 0,969 olarak bulunmuştur ve örneklem büyüklüğü Açıklayıcı Faktör analizi için yeterlidir. Bu değer Field (2009: 647) tarafından 0,50'nin üzerinde olduğunda yeterli görülürken 0,90-1,00 arası "Mükemmel" olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrıca Bartlett's testi sonucunda $\chi^2(210)=162290,742$; $p<0,05$ olarak bulunmuş ve bu bulgu maddeler arasındaki korelasyonların AFA için yeterince büyük olduğunu göstermiştir.

AFA (Açıklayıcı Faktör Analizi) sonucunda 21 maddeden oluşan Ücret Tatmini Ölçeği 2 alt boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır ve bu 2 alt boyut toplam varyansın 59,52'sini açıklamaktadır.

Faktör yükleri ve dağılımı Tablo 7 ve Tablo 8'de belirtilmiştir

Tablo 7. Yaşam Tatmini Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1
1 Çoğu konuda hayatım, idealimdeki hayata yakındır	,840
2 Hayat şartlarım mükemmeldir.	,834
3 Hayatımdan memnunum.	,846
4 Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde ettim.,794	
5 Hayata yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir,680 şeyi değiştirmezdim.	
Özdeğer	3,21
Açıkladığı Varyans	%64,21

Tablo 8. Ücret Tatmini Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör	
	1	2
19 Çalışma koşulları (fiziki imkânlar ve mesai saatleri),945 açısından		
20 Kurumun ücret politikalarının güven vericiliği,889 açısından		
21 Ücret artış oranları açısından	,867	
17 Yeterli ekonomik güvenceyi sağlaması açısından	,838	
15 Benzer nitelikte faaliyet gösteren kurumların ücret,778 düzeyleri açısından		
16 Eğitim düzeyime uygunluğu açısından	,770	
18 Toplumda saygın bir kişi izlenimi sağlaması açısından	,761	
14 Geçim sıkıntısı yaşatmaması açısından	,738	
12 Yaşam standartlarımı koruması açısından	,690	
13 Kurum içerisinde kayırmacılığa yol açmaması,672 açısından		
11 Kurumun ücret politikalarının anlaşılabilirliği açısından,662		
7 İşin; zorluk, önem ve sorumluluk düzeyleri ile maaş,660 arasındaki uyumu açısından		
6 Toplam ücret içerisinde yan ödemelerin dengeli,623 dağılması açısından (Tazminat vs.)		
8 Zorunlu ihtiyaçlarımı karşılaması açısından	,553	
9 İşime ilişkin motivasyonumu güçlendirmesi açısından	,512	
10 Kuruma bağlılığımı güçlendirmesi açısından	,452	
3 Çalışma performansımı artırması açısından		,880
2 Cezbetmesi ve kurumda tutması açısından		,812
1 Yasal gereklere uygunluğu açısından		,608
5 Kuruma sağladığım katkı ile uyumlu olması açısından		,517
4 Tüm çalışanların kıdem, bilgi ve becerilerine göre adil ücret alması açısından		,516
Özdeğerler	12,074	1,207
Açıkladığı Varyans	%55,596	%3,93
Açıklanan Toplam Varyans	%59,526	

Tablo 8’de 16 maddeden oluşan 1.faktör “Kurumsal Algı” 5 maddeden oluşan 2.faktör ise “Motivasyon” olarak adlandırılmıştır.

3.2.Güvenilirlik Analizi

Tablo 9. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Yaşam Tatmini	,855	5
Ücret Tatmini	,962	21
Kurumsal Algı	,958	16
Motivasyon	,869	5

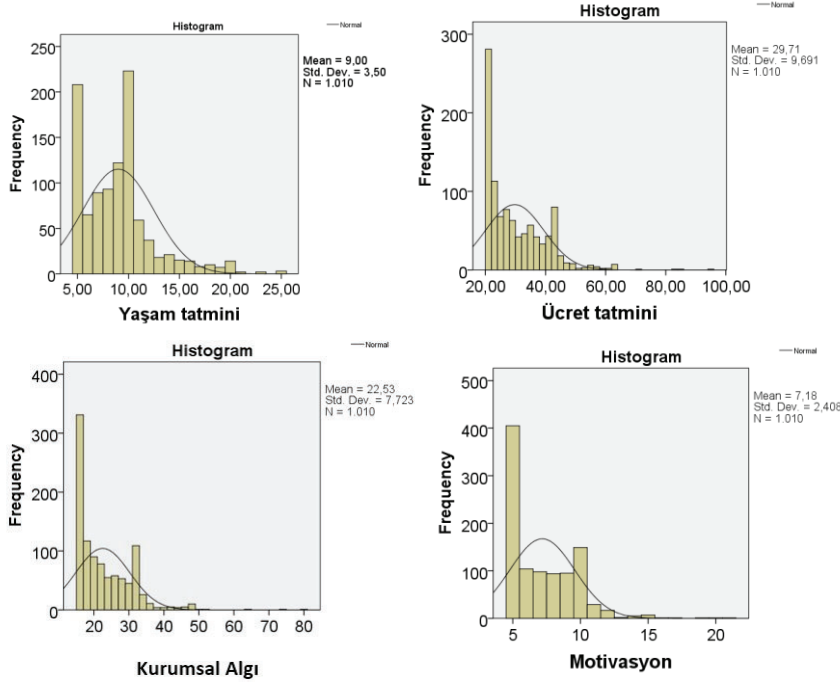
Yaşam Tatmini, Ücret Tatmini ve Ücret Tatmini'nin alt boyutlarından olan Kurumsal Algı ve Motivasyon ölçeklerinin Cronbach's Alpha değerleri 0,80'den büyük olduğundan dolayı bu ölçekler "Yüksek derecede güvenilir" olarak sınıflandırılmıştır.

3.3. Normallik Analizi

Tablo 10. Normallik Testi Sonuçları (n=1010)

	Ortalama	Min	Max	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Yaşam Tatmini	8,9970	5,00	25,00	3,49954	1,298	2,468
Ücret Tatmini	29,7119	21,00	95,00	9,69112	1,527	4,020
Kurumsal Algı	22,5347	16,00	80,00	7,72286	1,754	5,752
Motivasyon	7,1772	5,00	21,00	2,40813	1,175	2,121

Çarpıklık ve Basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 aralığında bulunduğu normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Yaşam Tatmini, Ücret Tatmini ve Ücret Tatmini'nin alt boyutlarından olan Kurumsal Algı ve Motivasyon ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık değerleri referans değerlerden yüksek olduğu için ölçekler normal dağılmamaktadır.



Tablo 11. Yaşam Tatmini Ölçek Sorularının Dağılımı

	Kesinlikle Katılmıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum	
1 Çoğu konuda hayatım, idealimdeki hayata yakındır	455	464	29	50	12
2 Hayat şartlarım mükemmeldir.	481	460	39	17	13
3 Hayatımdan memnunum.	336	481	99	86	8
4 Şimdiye kadar hayattan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	344	449	96	104	17
5 Hayata yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	499	411	49	27	24

Tablo 12. Ücret Tatmini Ölçek Sorularının Dağılımı

	Hiç tatmin etmiyorum		Tamamen Tatminatmin ediyor		
	Tatmin etmiyorum	Kararsızım	Tatmin ediyor	Tatmin ediyor	
1 Yasal gereklere uygunluğu açısından	636	348	20	6	0
2 Cezbetmesi ve kurumda tutması açısından	576	391	32	11	0
3 Çalışma performansımı artırması açısından	564	400	37	9	0
4 Tüm çalışanların kıdem, bilgi ve becerilerine göre adil ücret alması açısından	682	294	30	3	1
5 Kuruma sağladığım katkı ile uyumlu olması açısından	627	339	36	6	2
6 Toplam ücret içerisinde ödemelerin dengeli dağılması açısından (Tazminat vs.)	798	185	21	4	2
7 İşin; zorluk, önem ve sorumluluk düzeyleri ile maaş arasındaki uyumu açısından	764	226	16	2	2
8 Zorunlu ihtiyaçlarımı karşılaması açısından	481	435	70	22	2

9 İşime ilişkin motivasyonumu güçlendirmesi açısından	571	392	39	6	2
10 Kuruma bağlılığımı güçlendirmesi açısından	599	348	50	10	3
11 Kurumun ücret politikalarının anlaşılabilirliği açısından	669	303	34	2	2
12 Yaşam standartlarımı koruması açısından	637	332	33	6	2
13 Kurum içerisinde kayırmacılığa yol açmaması açısından	668	292	42	7	1
14 Geçim sıkıntısı yaşatmaması açısından	627	331	41	9	2
15 Benzer nitelikte faaliyet gösteren kurumların ücret düzeyleri açısından	653	307	38	10	2
16 Eğitim düzeyime uygunluğu açısından	630	336	33	9	2
17 Yeterli ekonomik güvenceyi sağlaması açısından	619	346	34	9	2
18 Toplumda saygın bir kişi izlenimi sağlaması açısından	649	289	52	15	5
19 Çalışma koşulları (fiziki imkânlar ve mesai saatleri) açısından	720	255	29	4	2
20 Kurumun ücret politikalarının güven vericiliği açısından	701	269	29	7	4
21 Ücret artış oranları açısından	727	250	25	6	2

Tablo 13. Ölçek Puanlarının Sınıflandırılması

Ölçek	Referans Puan Aralığı	Ölçek Düzeyleri	Puan Ortalaması	Sınıflandırma
<i>Yaşam Tatmini</i>	1,00-1,80	Kesinlikle Katılmıyorum	1,798	Kesinlikle Katılmıyorum
	1,81-2,60	Katılmıyorum		
	2,61-3,40	Kararsızım		
	3,41-4,20	Katılıyorum		
	4,21-5,00	Kesinlikle Katılmıyorum		
<i>Ücret Tatmini</i>	1,00-1,80	Hiç Tatmin Etmiyor	1,413	Hiç Tatmin Etmiyor
	1,81-2,60	Tatmin Etmiyor		
	2,61-3,40	Kararsızım		
	3,41-4,20	Tatmin Ediyor		
	4,21-5,00	Tamamen Tatmin Ediyor		
<i>Kurumsal Algı</i>	1,00-1,80	Hiç Tatmin Etmiyor	1,407	Hiç Tatmin Etmiyor
	1,81-2,60	Tatmin Etmiyor		
	2,61-3,40	Kararsızım		
	3,41-4,20	Tatmin Ediyor		
	4,21-5,00	Tamamen Tatmin Ediyor		

<i>Motivasyon</i>	1,00-1,80	Hiç Tatmin Etmiyor	1,434	Hiç Tatmin Etmiyor
	1,81-2,60	Tatmin Etmiyor		
	2,61-3,40	Kararsızım		
	3,41-4,20	Tatmin Ediyor		
	4,21-5,00	Tamamen Tatmin Ediyor		

Tablo13’de Araştırmada Kullanılan ölçeklere ait düzeyler ve bu düzeylere ait referans değerler belirtilmiştir. Tüm katılımcılardan alınan cevaplar sonucunda ölçeklerin ortalama değerlerine göre ölçeklerin hangi düzeye dâhil edildiği gösterilmiştir. Buna göre Yaşam tatmini ölçeği sorularına katılımcıların geneli “Kesinlikle Katılmıyorum” olarak, Ücret Tatmini, Kurumsal Algı ve Motivasyon ölçeğine katılımcıların geneli “Hiç Tatmin Etmiyor” olarak yanıt verdikleri bulgulanmıştır.

3.4. Parametrik Olmayan Testler

Tablo 14. Yaşa Göre Ölçek Ortalamaları Karşılaştırılması

	Yaş	n	Ortalama toplam puan	χ^2	p
Yaşam tatmini	26-35 yaş	13	426,42	3,714	,446
	36-45 yaş	82	551,92		
	46-55	479	507,05		
	56-60	229	504,04		
	60 ve üzeri	207	490,10		
	Total	1010			
Kurumsal Algı	26-35 yaş	13	426,00	2,010	,734
	36-45 yaş	82	493,82		
	46-55	479	499,83		
	56-60	229	513,00		
	60 ve üzeri	207	519,94		
	Total	1010			
Motivasyon	26-35 yaş	13	460,31	21,009	,000
	36-45 yaş	82	461,25		
	46-55	479	477,36		
	56-60	229	518,17		
	60 ve üzeri	207	576,96		
	Total	1010			

Kruskal Wallis Testi

Ölçekler normal dağılım sağlamadığından dolayı yaş değişkeni için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların yaşlarına göre grup ortalamaları arasında Motivasyon ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

60 ve üzeri yaşındaki katılımcıların Motivasyon ölçeği puan ortalaması ile 36-45 yaş aralığındaki yaşındaki katılımcıların Motivasyon ölçeği puan ortalaması arasında (Post Hoc Tukey $p=0,036$) ve 60 ve üzeri yaşındaki katılımcıların Motivasyon ölçeği puan ortalaması ile 46-55 yaş aralığındaki yaşındaki katılımcıların Motivasyon ölçeği puan ortalaması arasında (Post Hoc Tukey $p=0,004$) anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tablo 15. Medeni Duruma Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Medeni Durum	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Yaşam tatmini	Bekar	43	487,98	20983,00	20037,000	-	,684
	Evli	967	506,28	489572,00			

	Total	1010					
Kurumsal Algı	Bekar	43	501,51	21565,00	20619,000	-	,926
	Evli	967	505,68	488990,00			,093
	Total	1010					
Motivasyon	Bekar	43	529,86	22784,00	19743,000	-	,561
	Evli	967	504,42	487771,00			,581
	Total	1010					

Mann Whitney U Testi

Ölçekler normal dağılım sağlamadığı için Medeni Durum için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda medeni durumların grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16. Eğitim Durumuna Göre Ölçek Ortalamaları Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	n	Ortalama toplam puan	χ^2	p
Yaşam tatmini	Ortaokul	3	175,67	26,426	,000
	Lise	98	509,83		
	Ön lisans	241	469,94		
	Lisans	608	511,88		
	Yüksek Lisans	50	533,17		
	Doktora	10	892,85		
	Total	1010			
Kurumsal Algı	Ortaokul	3	406,17	18,241	,003
	Lise	98	595,28		
	Ön lisans	241	493,35		
	Lisans	608	494,15		
	Yüksek Lisans	50	485,57		
	Doktora	10	738,30		
	Total	1010			
Motivasyon	Ortaokul	3	535,50	23,269	,000
	Lise	98	618,67		
	Ön lisans	241	510,34		
	Lisans	608	486,03		
	Yüksek Lisans	50	463,37		
	Doktora	10	665,45		
	Total	1010			

Kruskal Wallis Testi

Araştırmada 1010 katılımcının eğitim durumlarına göre ölçek ortalamalarını karşılaştırmak için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Analiz sonucunda Yaşam Tatmini, Kurumsal Algı ve Motivasyon ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p<0,05$)

Doktora mezunu astsubayların Yaşam tatminleri, Kurumsal Algı ve motivasyonları diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 17. Deneyim Yılına Göre Ölçek Ortalamaları Karşılaştırılması

	Deneyim Yılı	n	Ortalama toplam puan	χ^2	p
Yaşam tatmini	5 yıl ve altı	1	516,50	3,163	,531
	6-15 yıl arası	20	499,78		
	16-20 yıl arası	31	422,82		
	21 ve 30 yıl arası	742	511,89		
	31 yıl ve üzeri	216	495,90		
	Total	1010			
Kurumsal Algı	5 yıl ve altı	1	794,00	5,775	,217
	6-15 yıl arası	20	442,38		
	16-20 yıl arası	31	428,65		
	21 ve 30 yıl arası	742	514,93		
	31 yıl ve üzeri	216	488,65		
	Total	1010			
Motivasyon	5 yıl ve altı	1	654,50	3,128	,537
	6-15 yıl arası	20	457,93		
	16-20 yıl arası	31	434,68		
	21 ve 30 yıl arası	742	506,51		
	31 yıl ve üzeri	216	515,91		
	Total	1010			

Kruskal Wallis Testi

Mesleki Deneyim yılı değişkeni için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda katılımcıların deneyim yıllarına göre grup ortalamaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18. Rütbeye Göre Ölçek Ortalamaları Karşılaştırılması

	Rütbe	n	Ortalama toplam puan	χ^2	p
Yaşam tatmini	Astsb. Bçvş.	20	475,50	11,689	,020
	Astsb. Kd.Bçvş.	46	408,66		
	Astsb.II. Kad.Kd.712		508,22		
	Bçvş				
	Astsb.Kad.Kd.	215	506,21		
	Bçvş.				
	Malülen	17	679,85		
Total		1010			
Kurumsal Algı	Astsb. Bçvş.	20	420,68	2,604	,626
	Astsb. Kd.Bçvş.	46	527,43		
	Astsb.II. Kad.Kd.712		508,61		
	Bçvş				
	Astsb.Kad.Kd.	215	502,13		
	Bçvş.				

Malülen	17	458,18		
Total	1010			
Motivasyon	Astsb. Bçvş.	20	462,08	4,030 ,402
	Astsb. Kd.Bçvş.	46	538,41	
	Astsb.II. Kad.Kd.712	509,52		
	Bçvş			
	Astsb.Kad.Kd.	215	497,93	
	Bçvş.			
	Malülen	17	395,12	
	Total	1010		

Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların emekli oldukları rütbeğe göre ölçek ortalamaları arasındaki farkı ölçmek için Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Yaşam Tatmini ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$)

Yaşam Tatmini ölçeğinde Astsb. Kd. Bçvş. olarak emekli olanların puan ortalaması (408,66) ile Malülen emekli olanların puan ortalaması (679,85) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır (Post Hoc Tukey $p = 0,048$). Malülen emekli olanların yaşam tatminleri Astsb. Kd. Bçvş. olarak emekli olanlardan daha yüksektir.

Tablo 19. Gelir Durumuna Göre Ölçek Ortalamaları Karşılaştırılması

	Aylık Gelir	n	Ortalama toplam puan	χ^2	p
Yaşam tatmini	7.501 TL-10.000 arası	TL5	482,20	25,847	,000
	10.001 TL-20.000 arası	TL764	479,71		
	20.001 TL-25.000 arası	TL53	577,12		
	25.001 ve üzeri	188	590,73		
	Total	1010			
Kurumsal Algı	7.501 TL-10.000 arası	TL5	496,10	13,294	,004
	10.001 TL-20.000 arası	TL764	487,07		
	20.001 TL-25.000 arası	TL53	559,39		
	25.001 ve üzeri	188	565,46		
	Total	1010			
Motivasyon	7.501 TL-10.000 arası	TL5	470,20	7,477	,058
	10.001 TL-20.000 arası	TL764	492,16		
	20.001 TL-25.000 arası	TL53	542,48		
	25.001 ve üzeri	188	550,23		
	Total	1010			

Kruskal Wallis Testi

Katılımcıların gelir durumuna göre ölçek ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Yaşam Tatmini ve Kurumsal Algı ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$).

Yaşam Tatmini'nde aylık geliri 10.001 TL-20.000 TL arasında olanların puan ortalaması (479,71) ile aylık geliri 25.001 TL ve üzerinde olanların puan ortalaması (590,73) arasında (Post Hoc Tukey $p = 0,00$) anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Kurumsal Algı'da aylık geliri 10.001 TL-20.000 TL arasında olanların puan ortalaması (487,07) ile aylık geliri 25.001 TL ve üzerinde olanların puan ortalaması (565,46) arasında (Post Hoc Tukey $p = 0,005$) anlamlı farklılık bulunmaktadır. Aylık geliri 25.001 TL ve üzerinde olanların kurumsal aidiyetleri aylık geliri 10.001 TL-20.000 TL arasında olanlardan daha yüksektir.

Tablo 20. Gelirin Yeterli Olma Durumu'na Göre Ölçek Ortalamalarının Karşılaştırılması

	Geliriniz yeterli mi?	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	Z	p
Yaşam tatmini	Hayır	974	499,70	486708,50	11883,50	-	,001
	Evet	36	662,40	23846,50		3,325	
	Total	1010					
Kurumsal Algı	Hayır	974	496,47	483559,00	8734,00	-	,000
	Evet	36	749,89	26996,00		5,215	
	Total	1010					
Motivasyon	Hayır	974	498,78	485808,50	10983,50	-	,000
	Evet	36	687,40	24746,50		3,954	
	Total	1010					

Mann Whitney U Testi

Katılımcıların aylık gelirlerini yeterli bulma durumlarına göre ölçek ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Yaşam Tatmini, Kurumsal Algı ve Motivasyon ölçeklerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0,05$). 1010 katılımcı arasından aylık gelirini yeterli bulan 36 kişinin yaşam tatminleri, kurumsal algıları ve motivasyonları aylık gelirini yeterli bulmayan 974 kişiden daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

3.5.Korelasyon Analizi

Tablo 21. Ölçeklerin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri (n=1010)

	X	SS	1	2	3	4
1.Yaşam Tatmini	8,9970	3,49954	1			
2.Ücret Tatmini	29,7119	9,69112	,372**	1		
3.Kurumsal Algı	22,53	7,723	,355**	,978**	1	
4.Motivasyon	7,18	2,408	,340**	,881**	,786**	1

Spearman Korelasyon Testi

Normal dağılım göstermeyen ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır ve analiz sonucunda Yaşam tatmini ile Ücret Tatmini arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,372$ $p<0,01$).

Ücret tatmini arttıkça yaşam tatmini de artmakta, ücret tatmini düştükçe yaşam tatmini de düşmektedir. Yaşam tatmini, ücret tatminindeki değişimin %37,2'sini açıklamaktadır.

Ücret tatmini'nin alt ölçekleri olan Kurumsal Algı ve Motivasyon arasında ise yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,786$ $p<0,01$) Motivasyon arttıkça kuruma duyulan güven de artmaktadır.

3.6.Regresyon Analizi

Tablo 21. Basit Regresyon Analizi Sonucu

<i>Yaşam Tatmini</i>					
	B	p	R²	Durbin Watson	VIF
(Sabit Terim)	5,159	,000	0,128	1,986	1,00
Ücret Tatmini	,129	,000			

Yaşam Tatmini'nin belirlenmesinde Ücret Tatmini'nin ne kadar etkisinin olduğunu belirlemek için Basit Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre Ücret Tatmininin Yaşam Tatmini üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır ve ücret tatmini yaşam tatminindeki varyansın %12,8'ini açıklamaktadır. Durbin Watson değeri referans değerler olan 1,5-2,5 aralığında yer aldığından otokorelasyon bulunmamaktadır. Vif değeri 10'dan küçük olduğundan dolayı da değişkenler arasında çoklu bağlantı bulunmamaktadır.

Regresyon modeli 1: $Y=5,129+0,129(X1)$ olarak kurulur.

$Y=$ Yaşam Tatmini $X1=$ Ücret tatmini

Ücret tatminindeki 1 birimlik artış Yaşam tatmininde 0,129 birim artış sağlamaktadır.

Tablo 22. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

<i>Yaşam Tatmini</i>					
	B	p	R²	Durbin Watson	VIF
1.Aşama			0,054		
(Sabit Terim)	1,446	,368			
Yaş	,150	,247			1,314
Medeni durum	,224	,674			1,012
Eğitim Seviyesi	,344	,023			1,200
Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalışma süresi	-,002	,993			1,068
TSK'da hangi rütbeden emekli oldunuz?	,339	,060			1,072
Aylık maddi gelir durumu	,762	,000			1,111
TSK'dan elde ettiğiniz aylık gelir ile ek bir gelire	2,343	,000			1,043

ihtiyaç duymadan
geçiminizi
sağlamanız mümkün
mü?

2.Aşama	0,160	1,982	
(Sabit Terim)	-,665	,663	
Yaş	,084	,489	1,317
Medeni durum	,261	,604	1,012
Eğitim Seviyesi	,392	,006	1,201
Türk Silahlı Kuvvetleri'nde çalışma süresi	-,035	,852	1,069
TSK'da hangi rütbeden emekli oldunuz?	,364	,032	1,072
Aylık maddi gelir durumu	,613	,000	1,122
TSK'dan elde ettiğiniz aylık gelir ile ek bir gelire ihtiyaç duymadan geçiminizi sağlamanız mümkün mü?	1,318	,019	1,071
Ücret Tatmini	,120	,000	1,048

Çoklu Regresyon Analizi

1.Aşamada demografik değişkenlerin Yaşam tatminin belirlenmesindeki etkileri ölçülmüştür. Çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre Eğitim Seviyesi, Aylık gelir ve Aylık gelirin yeterli olma durumunun Yaşam Tatmini'nin belirlenmesinde anlamlı etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$)

Regresyon Modeli 2 : $Y = 1,446 + 0,344(X1) + 0,762(X2) + 2,343(X3)$

$Y = \text{Yaşam Tatmini}$ $X1 = \text{Eğitim Durumu}$ $X2 = \text{Aylık Gelir}$ $X3 = \text{Aylık Gelirin Yeterli Olma Durumu}$

2.Aşamada demografik değişkenlere ilave olarak Ücret Tatmini'de eklenmiştir ve Yaşam Tatmini üzerindeki etkileri ölçülmüştür. 2.aşamada Eğitim seviyesi, TSK'dan emekli olduğu rütbe, Aylık Maddi geliri, Aylık gelirin yeterli olma durumu ve Ücret Tatmini'nin anlamlı etkileri bulunmaktadır ($p < 0,05$).

Regresyon Modeli 3: $Y = -665 + 0,392(X1) + 0,364(X2) + 0,613(X3) + 1,318(X4) + 0,120(X5)$

$Y = \text{Yaşam Tatmini}$ $X1 = \text{Eğitim Seviyesi}$ $X2 = \text{Rütbe}$ $X3 = \text{Aylık Gelir}$ $X4 = \text{Aylık gelirin yeterli olma durumu}$ $X5 = \text{Ücret Tatmini}$

2.aşamada Ücret Tatmini'nin regresyon modeline dâhil olması ile birlikte 1.aşamada anlamlı etkisi bulunmayan Rütbe anlamlı etki sağlamıştır.

Hipotezler	Bulgu	Sonuç
H1: En az bir ölçek katılımcının yaşına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$p < 0,05^*$ *Motivasyon	H1 kabul
H2: En az bir ölçek katılımcının medeni	$p > 0,05$	H2 ret

durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: En az bir ölçek katılımcının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05* *Hayat Tatmini *Kurumsal Kimlik Aidiyeti *Motivasyon	H3 kabul
H4: En az bir ölçek katılımcının deneyim yılına göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p>0,05	H4 ret
H5: En az bir ölçek katılımcının rütbesine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05* *Yaşam Tatmini	H5 kabul
H6: En az bir ölçek katılımcının aylık gelirine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05* *Yaşam Tatmini *Kurumsal Kimlik Aidiyeti	H6 kabul
H7: En az bir ölçek katılımcının gelirinin yeterli olması durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.	p<0,05* *Yaşam Tatmini *Kurumsal Kimlik Aidiyeti *Motivasyon	H7 kabul
H8: Ölçekler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.	0,340≤r≤0,978 p<0,01	H8 kabul
H9: Yaşam Tatmininin belirlenmesinde Ücret Tatmininin anlamlı etkisi bulunmaktadır.	p<0,01 B=0,129	H9 kabul

SONUÇ

Toplumsal nitelikli büyük yapıllı örgütlerin kuruluş, planlama ve yürütme faaliyetlerine ilişkin konular sosyal bilimler çatısı altındaki başlıca bilim dalları ile disiplinlerin çalışma alanına girmektedir. İşletme biliminden siyaset bilimine, kamu yönetimi disiplininden ekonomi-finans alanına kadar birçok alanda yürütülen bilimsel çalışmalar yasal/rasyonel ilkelerin belirlediği izlek üzerinde ilerlemektedir. Sosyoloji biliminin belirlediği bu ilkeler genellik ilkesi, kapsayıcılık ilkesi, sürdürülebilirlik ilkesi, zorunluluk ilkesi, nesnellik ilkesi, açıklık ilkesi, esneklik ilkesi gibi bazı başlıklar altında açıklanabilir. Belirlenen ilkeler ışığında yürütülen akademik araştırma ve inceleme faaliyetleri bazen doğrudan yapının bütününe kapsayabildiği gibi bazen de yapının organlarını araştırma öznesi haline getirebilmektedir. Metaforik bir benzeşmeyle TSK içerisinde yer alan bir statü olarak astsubaylık kurumunun sorunlarına aranan çözümler yapının bütününe idari/fonksiyonel anlamda ilerleme ve fayda sağlama kapasitesine sahiptir.

T.C. Anayasası, genellik ilkesine uygun olarak Türk idari teşkilatlanmasının tüm unsurlarına etki edecek biçimde tasarlanmış temel kural ve kaideleri amirdir. Ancak araştırma sürecinde bu ilkenin doğrudan ihmal edildiği yönünde belirgin bulgular tespit edilmiştir. Kapsayıcılık ilkesi noktasından ele alındığında asker kişi tanımlamasına uygun olarak yasalarda yer alan astsubay statüsünün ekonomik ve itibari bakımdan ayrı tutulduğu gözlemlenmiştir. 1950'li yıllardan başlayarak geçen zaman içerisinde yasalar üzerindeki müdahalelerle süreklilik isteyen bütünlük yıpratılmıştır. Üstelik belirgin ve dengeli bir yasal çerçeve mevcut

iken bu kurallara uyma zorunluluğu terkedilmiştir. Nesnellik ilkesi, alınan karar ve planlarda herkese eşit ve adil olarak davranılmasını öngörmektedir. Belirli grup ya da kimseleri diğerlerinin aleyhine gözeten veya onların çıkarlarını ön planda tutan uygulamalar nesnel değil öznal olarak ifade edilmektedir. Öte yandan uygulamalara temel oluşturan yasal düzenlemeleri değiştirilemez olarak kabul etmek ekonomik-sosyal ve teknolojik gelişmelerle dönüşen modern dünyanın gerçekleriyle uyuşmamaktadır. Makul bir esneklikle yeni plan ve düzenlemelerle çağın koşullarına uyum sağlamak politika yapıcılarının ajandasında başlıca eylem olarak sırasını beklemektedir. Yıllara dağılan planlama ve uygulama süreci iç ve dış etkenlere de bağlı olarak dönemin ihtiyaçlarına binaen şekillenmektedir. Bu uzun süreç boyunca ilgili kanunlar üzerindeki tartışmalı maddeler, ölkedeki birçoğ nitelikli hukukçunun varlığına rağmen çözüme yönelik değişikliklerden kısmen uzak kalmıştır. Öte yandan batılı ordu sistemlerinden transfer edilmiş olan askeri hiyerarşik statülerin Türk ordu yapısına uygun olmaması tespit edilen uyumsuzluğun oturtulamamış yasalama süreçlerine yansımaları olarak değerlendirilebilir.

Tespit edilen uyumsuzluk ve yasal stabilizasyon eksikliği belirgin sorunları da beraberinde getirmektedir. Daha yakından bakıldığında, astsubay statüsündeki personelin TSK içerisinde birçoğ subay kadro görevlerini asaleten ve vekâleten, amir vasıflı birçoğ görevleri de asaleten yerine getirmesine rağmen bunun karşılığında tazminata esas bir ücretlendirme kaleminden mahrum bırakıldığı görölmektedir. TSK'da teşkil edilen mevcut astsubaylık statüsünde yetki ve sorumlulukları itibari ile astsubaylar liderlik ve amirlik vasıflı görevler olan S1 (Personel Subay/Astsubaylığı), S2 (İstihbarat Sb./Asb. lığı), S3 (Harekât ve Eğit. Sb./Asb.lığı), S4 (İkmal Sb./Asb.lığı), Askerlik şube Bşk.lığı, Kısım Komutanlığı, Takım Komutanlığı, Bölük Astsubaylığı, Mal Saymanı, Kademe Amirliği, Ulaştırma Kısım Amirliği, Kısım Amirliği, Kamp ve Orduevi Müdürlüğü, Öğretmenlik, Bando Komutanlığı, Karakol Komutanlığı, şube Müdürlüğü, Bot Komutanlığı, ihtiyaç halinde Bölük Komutanlığı vb. birçoğ sorumlulukları olan etkin vasıflı kadro görevlerini yürütmektedirler. Söz konusu öncüllerle birlikte çalışmanın analizinden elde edilen bulgulara göre astsubayların ücret tatmini konusu yaşam tatminlerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Sadece idari yetki ve sorumluluklar penceresinden değil teknik kadrolarda yer alan astsubaylar açasından da iş doyumunu ve ücret tatminine endeksli olumsuz bulgular elde edilmiştir. TSK envanterindeki mevcut modern teknolojik araç, gereç ve cihazların büyük bir bölümü astsubaylar tarafından kullanılmaktadır. İşletim, bakım, onarım ve tamir faaliyetleri de yine astsubaylar tarafından yürütölmektedir. Bu bakımdan temsil, iş görme kapasitesi ve bilgi çağı olarak ifade edilen dönemin gereklerine uygun olarak TSK'ya astsubay yetiştiren okulların lisans düzeyine çıkarılması bir zorunluluk olarak değerlendirilmektedir.

Her ne kadar çalışmanın ana odağında mali tevzin ve ilişkili konular olsa da mali iyileştirme ve düzenlemelerin aynı zamanda astsubaylık statüsünün itibari anlamda da iyileştirilmesine doğrudan katkı sağlayacağı inkâr edilemez bir gerçekliktir. Dünya orduları arasında saygın bir yere sahip olan TSK'nin uluslararası platformda hak ettiği konumda bulunması için tüm statüleri kapsayan paradigmatik değişim ve düzenlemelere duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Diğer yandan Türk toplum yapısı içerisinde TSK kadrolarında profesyonel olarak yer almayı planlayan gençler açasından da güven duyulan bir kariyer olarak astsubaylık statüsü hak ettiği noktaya ulaştırılmalıdır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Kamu Mali Yönetimi ve TSK Personel Maaş Sistemleri hakkında Yazar Fahrettin BAğRI'ya, Akademik Etik ve Hukuki çerçeve konularında Prof. Dr. Olgun DEğİRMENCİ'ye, Akademik Yöntem ve Kavramsal Planın şekillendirilmesi konusunda Doç. Dr. Barış ATEş'e, Eğitim ve İtibari Değerlendirmeler hakkında MSÜ (E) Öğr. Görevlisi şener MARANCI'ye, Sosyolog Ali SERİN'e, Mevzuat konularında Av. Yalçın TUNÇBİLEK'e, Sosyal medya ve kaynakların taranması konusunda Sezgin Yılmaz'a, güncel saha tecrübelerinin aktarılması noktasında Murat KOSA, Hüsamettin DUMAN, İsmet şEKER, Hüseyin KORKMAZ'a, araştırma sürecinin planlanması ve koordineesinde Sn. Nevzat YÜKSEL'e vermiş oldukları destek için teşekkür ederim.

KAYNAKÇA

1. Aslan, O.E. (2012). *Kamu personel hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
2. Atay, E.E. (2006). *İdare hukuku*. Turhan Kitabevi, Ankara.
3. Çam, F. (2023). Kentlerde Kültür Sanat Yönetimi Yerel Yönetimler Araştırması. İdealkent Yayınları. Ankara
4. Demir, R. (2007). *Türkiye’de kamu sektöründe ücret yapı ve politikaları*. [yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
5. Erat, V. (2013). Kamu görevlisi kavramı açısından geçici köy korucuları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 28(1), 169-196.
6. Güler, B.A. (2005). *Kamu personeli sistem ve yönetimi*. İmge Kitabevi, Ankara.
7. Sayan, İ.Ö. (2009). Türkiye’de kamu personel sistemi: İdari, askeri, akademik, adli personel ayırımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(1), 201- 245.
8. *Kanunlar*
9. 211 Sayılı Kanun, Türk Silahlı Kuvvetleri iç hizmet kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.211-20110310.pdf>
10. 241 Sayılı Kanun, Memurlar ve diğer kamu görevlileriyle ilgili bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun hükmünde kararname, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.241.pdf>
11. 418 Sayılı Kanun, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileri ile İlgili Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, <https://www.lexpera.com.tr/resmi-gazete/metin/memurlar-ve-diger-kamu-gorevli-ile-igili-bazi-kanun-ve-kanun-hukmunde-kararnelerde-degisiklik-3>
12. 486 Sayılı Kanun, Umuru belediyeye müteallik ahkâmı cezaiye hakkında kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.486.pdf>
13. 657 Sayılı Kanun, Devlet memurları kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>
14. 926 Sayılı Kanun, Türk Silahlı Kuvvetleri personel kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.926.pdf>
15. 1323 Sayılı Kanun, 27/7/1967 Tarih ve 926 Sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun, <https://www.lexpera.com.tr/resmi-gazete/metin/rg801y1970n13579k1323>
16. 1424 Sayılı Kanun, İcra ve iflas kanunu, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1183.pdf>
17. 1923 Sayılı Kanun, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılması ve Bu Kanuna Ek ve Ek Geçici Maddeler Eklenmesi Hakkında Kanun, <https://www.lexpera.com.tr/resmi-gazete/metin/926-sayili-turk-silahli-kuvvetleri-personel-kanununun-bazi-maddelerinin-degistirilmesi-bazi-l>
18. 2709 Sayılı Kanun, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>
19. 2596 Sayılı Kanun, Bazı kışvelerin giyilmeyeceğine dair kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.3.2596.pdf>
20. 2771 Sayılı Kanun, Ordu dâhili hizmet kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3031.pdf>
21. 5802 Sayılı Kanun, Astsubay Kanunu, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7852.pdf>
22. 4505 Sayılı Kanun, Sosyal güvenlikle ilgili bazı kanunlarda değişiklik yapılması ve temsil tazminatı ödenmesi hakkında kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4505.pdf>
23. 4639 Sayılı Kanun, Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair yetki kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4639.pdf>
24. 4752 Sayılı Kanun, Astsubay meslek yüksekokulları kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4752.pdf>

25. 4861 Sayılı Kanun, Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, Uzman Erbaş Kanunu, Uzman Jandarma Kanunu, Gülhane Askerî Tıp Akademisi Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Türk Silâhlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu ve Askerlik Kanununun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030606.htm>
26. 5837 Sayılı Kanun, Askerlik kanunu ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/02/20090213-1.htm>
27. 6656 Sayılı Kanun, Yükseköğretim kanunu ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnemelerde değişiklik yapılmasına dair kanun, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160109-1.pdf>
28. 7415 Sayılı Kanun, Askerî Ceza Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, <https://www.alomaliye.com/2022/07/13/7415-sayili-kanun/>