

Türkiye’de Profesyonel Askerliğin Sosyolojik Bir İncelemesi: Meslek, Görev ya da Yaşam Tarzı?

Barış Ateş¹ 

Öz

Bu makalede Türkiye’de askerlik mesleğinin sosyolojik bir incelemesi yapılmıştır. Kurum olarak ordunun ve birey olarak askerinin toplum nezdinde ve devlet bürokrasisi içindeki konumuna rağmen bir sosyal olgu olarak analizi gerekli ilgiyi görmemiştir. Bu durum hem meslek olarak askerliğin anlaşılmasını zorlaştırmaktadır hem de kavram kargaşası yaratmaktadır. Makale şu sorulara cevap aramaktadır: Askerlik bir meslek midir? Kimler profesyonel askerdir? Sivil toplum ve askerlerin mesleğe bakışında farklılıklar var mıdır? Bu sorulara cevap bulmak amacıyla askerlik mesleğine dair teorik tartışma ve meslekle ilgili kavram setleri incelenmektedir. Ayrıca toplumun ve askerlerin mesleğe bakış açısını anlayabilmek için 695 katılımcıya uygulanan tanımlayıcı bir anket çalışması ve mülakatlar ile çalışma desteklenmiştir. Dolayısıyla karma bir yöntem uygulanmış ve bu sayede hem veri toplama problemi aşılmaya çalışılmış hem de askerlik mesleğinin genel bir panoraması çizilmiştir. Sanılanın aksine sivil ve askerlerin mesleğe bakışları arasında farklılıklar olduğu ve askerlerin kendi mesleklerini bir yaşam tarzı olarak görmelerine rağmen sivillerin daha ziyade bir meslek ve ayrıca görev olarak tanımladığı ortaya çıkmıştır. Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise askerler arasındaki profesyonellik anlayışının daha ziyade kıdem ve tecrübe ile özdeşleştirilmesidir. Ayrıca subayların mesleğe bakışında nesiller arasında bir kopuş olmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Meslek • Profesyonel Asker • Subay • Türk Ordusu • Askeri Sosyoloji

A Sociological Study of the Military Profession in Turkey: Profession, Duty, or Lifestyle?

Abstract

This article aims to conduct a sociological analysis of the military profession in Turkey. Despite the prominent position of the army as an institution and the soldier as an individual in society and the state bureaucracy, its analysis as a social phenomenon has received little attention. This situation complicates the understanding of the military profession and creates conceptual confusion. Therefore, a theoretical discussion of the military profession and examination of its concepts are necessary. A descriptive survey with 695 participants was undertaken to bolster this theoretical debate and better understand citizens’ and soldiers’ perspectives on the military profession in Turkey. In addition, the study was supported by the unstructured interview method in order to increase the reliability of the survey results and enable a more profound analysis. As a result, mixed-methods research was used to resolve the data collecting constraints and sketch a broad picture of the military profession. Contrary to common perception, citizens and soldiers were shown to hold divergent views on the military profession. While soldiers refer to their job as a way of life, civilians refer to it as a profession and a duty. Another important finding of the study is that the understanding of professionalism among soldiers is mainly associated with seniority and experience. In addition, a continuity was observed to exist between the old and new generations of soldiers regarding their perception of the profession.

Keywords: Profession • Professional Soldier • Officer • Turkish Military • Military Sociology

1 Sorumlu yazar: Barış Ateş (Dr. Öğr. Üyesi), Milli Savunma Üniversitesi, Atatürk Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, Askeri Sosyoloji Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye E-posta: barisates@gmail.com ORCID: 0000-0001-8548-6924

Atıf: Ateş, B. (2022). Türkiye’de profesyonel askerliğin sosyolojik bir incelemesi: Meslek, görev ya da yaşam tarzı? *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 42, 21-44. <https://doi.org/10.26650/SJ.2022.42.1.0068>

Extended Summary

The position of soldiers and the army in society and the state bureaucracy in Turkey and the intensity of military operations are not reflected in the literature in the same way. Sociological studies have been the field most affected by this academic drought. This article includes theoretical and conceptual debates on the military profession and attempts to quantify how society and soldiers in Turkey perceive it in order to facilitate these studies. The study seeks to answer the following questions: Is military service a profession; what features distinguish it from other professions, is the view of the military profession in Turkey different from other countries, and do civilians and soldiers have divergent or convergent views about the military profession? A descriptive survey of the military profession was conducted on military and civilian groups in order to answer these questions. The study was additionally supported by unstructured interviews in order to increase the reliability of the survey results and enable a more profound analysis.

Survey studies were carried out with 398 soldiers and 297 civilians between September and October of 2021 using the remote access method due to the COVID-19 pandemic. The distinctive questions on the survey involve the perception of the military profession and whether it is a profession, lifestyle, or duty. The sample, in particular the civilian group, was obviously insufficient; this undermines the reliability of the study but nevertheless opens the door to an understanding of the military profession for further research.

The first issue in sociologically analyzing the military profession is how the concepts of profession and military service are used in Turkey beyond or in different ways than in the West. First of all, even academic studies lack clarity regarding ranks (e.g., captain, major) and status (e.g., officer, non-commissioned officer). The conceptual ambiguity surrounding the military profession is additionally exacerbated by the fact that the word “profession,” which is most often employed in foreign languages, has a variety of connotations in Turkish. In Turkey, a profession not only refers to organized professional groups but is also used to characterize personal abilities. In other words, it is a descriptive term that encompasses both organizational and individual qualities. Lastly, the founding role of the military and the favorable attitude society has had toward the military in nearly every era have given it a significance beyond just being a profession.

Another area of contention is the definition of a professional soldier. In accordance with legal requirements, both society and soldiers classify all soldiers apart from conscripted ones as professionals. Thus, officers, non-commissioned officers, specialist sergeants, and contracted privates (i.e., groups having a voluntary long-term relationship with the army) are called professional soldiers. This approach opposes Huntington’s

(1957) view of the professional military as a sphere designated exclusively for commanders responsible for the management of organized violence. Indeed, a similar approach is seen in research conducted in the United States of America after Huntington. As a result, the notion of the professional soldier has been modified to be more ambiguous yet at the same time more inclusive. This study suggests that a third criterion should be added to the criteria of “management of organized violence” and “commitment” Huntington put forth for the definition of a professional soldier. This new criterion emphasizes fulfilling the duty requirements and puts an ethical obligation on all soldiers, regardless of position or rank. Thus, after placing commanders as the direct managers of organized violence at the top of the professionalism pyramid, every other soldier who performs their duty to the best of their ability, regardless of rank or status, earns a place on the pyramid based on the degree to which they execute this duty.

The requirements for classifying military service as a profession in Turkey seem to have been fulfilled in abundance. The army’s institutional roots and founding role have allowed it to implement its own legal and administrative regulations, exercise control over the theoretical and practical knowledge specific to the profession via military schools, demonstrate competence in regulating both the professional and private lives of its members, and form a strong organizational culture. The quality that comes to the fore among these features is that, apart from a few branches, candidates are educated in military schools. Since the 19th century, the military, having built advanced military schools and even developed a system large enough to assist the civilian education system, has been able to educate its personnel according to its own norms. The length of study at military schools is additionally often longer than in other nations, thus enabling a robust socialization process. Until the 2016 coup attempt, this term was 11-12 years on average and included military high school, war school, branch school, and the staff college. Additionally, this time excludes short-term courses. The army retains control, both during the school admission examinations and throughout the educational process. Thus, Downes’ (1985, pp. 147–148) requirements of “specified theoretical knowledge and control over the associated practical skills” as well as “long-term education training and assessment via official examinations” seem to have been more than fulfilled in Turkey.

Despite possessing the required professional credentials, divergent views and perceptions are found regarding the military profession in Turkey. Although the Turkish military follows the same model as Western armies, the distinction between military service as a lifestyle and military service as a profession becomes more evident in the Turkish case. In the American example, which Moskos (1977b) tried to explain with the institution/occupation model, the military profession is stated to have experienced a similar orientation with other professions in the free market economy, especially with the transition to the professional army. For example, in this case, pay and career

aspirations may take precedence over institutional values inherent in military service, such as sacrifice and courage. Did the rate at which professionalization increased in the Turkish military lead to a similar development in Turkey? In other words, is military service seen as a profession, or is it perceived as a lifestyle or a duty, resulting in institutional values having maintained their dominant position?

According to the survey findings, civilians and soldiers in Turkey have varying perspectives on the military profession. While 77% of soldiers see it as a way of life, just 24% of civilians characterize it as such. Only 19% of soldiers describe it as a profession; in contrast, 44% of civilians see military service as a profession and 32% as a duty. Consequently, society and soldiers have contrasting perspectives about the military profession. Various reasons for this approach were listed in the in-depth interviews. First of all, military service is a life-or-death profession. Second, the frequent relocation of soldiers compared to other professions in Turkey, which places a great deal of strain on military families and soldiers, contributes to the military profession being viewed differently than other professions. Apart from these, the most important factor is the potential the institutional authority of the army has to influence and control not only soldiers' professional life but also their family life. Military wives and children must also adhere to institutional requirements, as living in military-specific locations such as barracks, officer's clubs, and army houses shape military families' lives. In this case, the developed practices have become more of a way of life than a profession.

In summary, the military profession is viewed as a combination of profession-institution and private life. The soldiers' emphasis on the lifestyle instead of as a profession shows the institution, profession, and private life to be fused. In this case, the fusion of institution and profession as suggested by Van Doorn (1965) for the Western armies has gone one step further and included private life in Turkey. However, although civilians are aware of these practices, they do not interpret the degree of impact in the same way. This situation naturally creates a difference in civilians' and soldiers' perspectives toward the profession.

The surveys and interviews have revealed the old generation of soldiers' perceptions toward the new generation to be incorrect. The interviews reveal retired soldiers to believe that the current generation of soldiers "do not see military service as a way of life, but rather as an ordinary job in a free-market economy." However, this belief diametrically opposes the survey findings. As much as 84% of the new generation of soldiers (20-30 age group) defined military service as a lifestyle, which is even more than the retired soldiers. One might argue that this contrasting attitude is linked to the political and ideological climate that developed after the coup attempt. This superficial explanation, however, is deemed insufficient. Although its origins are unknown, one

of the perceptions that has grown into a near-tradition is that each military school graduation class views those who enter the profession after them as insufficient or doesn’t refer to them as full professionals. This concept, which is often portrayed lightheartedly, seems to stress the significance of rank (i.e., hierarchy). As a result, one should note that Moskos’ (1977b) institution/occupation model has yet to become a viable theory in Turkey. In other words, values such as self-sacrifice, heroism, and commitment, which still stand out as institutional values in Turkey, have more weight than wages and similar personal interests, which Moskos had put forward as occupational characteristics.

Bu makale Türkiye’de ordu ve askerliğin muhtemelen en az araştırılan yönüyle yani askerlik mesleğinin sosyolojisi ile ilgilidir. Subayların sosyal kökenleri (Kışlalı, 1974), askeri imkân ve kabiliyetler, icra edilen hareketler, siyasi-askeri elitler arasındaki güç mücadelesi yani siyaset bilimi gözünden sivil-asker ilişkileri gibi alanlarda çalışmalar bulmak mümkündür.¹ Ancak doğrudan askerlik mesleğini sosyolojik bir bakış açısı ile ele alan çalışma yok denecek kadar azdır. Bu sorunun en önemli sebeplerinden birisi veri toplama problemidir. Ancak veri toplama problemi teorik ve kavramsal tartışmalara engel teşkil etmemesine rağmen bu tür çalışmalar da keşfedilmemiş gibidir.² Dolayısıyla sorunun bir boyutu da askerlik, meslek ve sosyoloji kavramlarını aynı potada ele alacak entelektüel altyapı ya da başka bir ifadeyle akademik disiplin eksikliğiyle ilgili görünmektedir. Batıda genellikle askeri sosyologların ilgilendiği bu tür çalışmalara Türkiye’nin askeri sosyoloji disiplini ile oldukça geç bir dönemde tanışmış olması nedeniyle akademik ilgi zayıf kalmıştır.

Türkiye’deki bu eksikliğin sadece askerlik mesleği ile ilgili olmadığını da belirtmek gerekir. Güncel çalışmalardan birisinde Koytak (2020, s. 4) “ulusal veri setlerinin geçmişten bugüne devamlılık arz etmemesi ve meslek mensuplarına dair resmî kayıtlara ulaşımın zorluğu gibi pratik sorunları” genel bir sorun olarak tespit etmiştir. Benzer bir değerlendirmede bulunan Sunar ve Kaya’ya (2018, s. 10) göre de mesleklerle ilgili veri sorunu bulunmaktadır. Ayrıca “Osmanlı toplumunun meslekler etrafında örgütlenmesi nedeniyle pek çok mesleğin geleneğinin olduğu ve geçmişten beslenen özelliklerinin bu mesleklerin sosyal dünyalarını şekillendirmede merkezi bir yer tuttuğunu” öne sürmektedir. Yazarlara göre bu durum Türkiye’de mesleklerin toplumsal konumunun belirsiz kalması ve bu konudaki araştırma eksikliğinin bir diğer nedenidir. Bu durumda askerlik mesleği ile ilgili çalışmaların azlığına şaşırılmamalıdır. Çünkü sivil meslek dallarında söz konusu olan bilgi ve kayıtlara ulaşma problemi askerlik için çok daha kısıtlayıcıdır.

Türkiye’deki araştırma eksikliğine rağmen özellikle İngilizce yazında siyaset bilimcilerden, askeri sosyologlara ve askerlere kadar uzanan geniş bir yelpazede araştırmalar bulmak mümkündür. Laswell (1941), Finer (1962), Huntington (1957) ve Perlmutter (1977) gibi isimler Amerikan sivil-asker ilişkilerini irdelerken bir yönüyle de askerlik mesleğini analiz etmeye çalışmışlardır. Başını Janowitz’in (1964) çektiği Van Doorn (1965), Moskos (1977a, 1977b), Caforio (1988) ve Harries-Jenkins (1990)

1 Türkiye’deki sivil-asker ilişkileri ile ilgili Türkçe ve İngilizce literatürde sayısız çalışma bulmak mümkündür. Dönemsel birkaç örnek için bakınız. Nilüfer Narlı (2000) *Civil-military relations in Turkey*, *Turkish Studies*, 1:1, 107-127, s.118-119. George S. Harris (2011) *Military Coups and Turkish Democracy, 1960–1980*, *Turkish Studies*, 12:2, 203-213. William Hale (2011) *The Turkish Republic and its Army, 1923–1960*, *Turkish Studies*, 12:2, 191-201. Metin Heper (ed.) (1988), *State, Democracy and the Military Turkey in the 1980s*, W. de Gruyter. Zeki Sarıgil (2014), *The Turkish Military: Principal or Agent? Armed Forces & Society*, 40(1):168-190.

2 Bu konuda örnek bir çalışma için bakınız: Ünsal Sığırı (2005). *Ulusal Güvenlik Hizmeti ve Savaşın Sevk ve İdaresi Kapsamında Askerlik Kurumunun ve Subaylık Mesleğinin Analizi: Dünyada ve Türk Toplumunda Askerliğe Bakış*. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 1 (2), 95-111.

gibi askeri sosyologlar ise sivil-asker ilişkilerini merkeze almak yerine doğrudan mesleğin özü, değişimi ve toplumla ilişkileri üzerinde durmuşlardır. Bunun yanı sıra bir asker ve tarihçi olan Hackett (1962) ise batıda askerlik mesleğinin tarihsel gelişimini incelemiştir. Dolayısıyla oldukça zengin bir literatürden söz edilebilir.

Askerlik bir meslek midir? Hangi özellikleri ile diğer mesleklerden ayrılır? Siviller ve askerlerin askerlik mesleği algısı arasında fark var mıdır? Türkiye’de askerlik mesleğine bakış diğer ülkelerden farklı mıdır? Bu çalışma yukarıdaki soruları cevaplamayı hedeflemektedir. Çalışmanın temel argümanı Türkiye’de askerliğin teoride bir meslek olarak tanımlanması için gereken tüm özelliklere sahip olduğu ama askerlik algısının farklılıklar gösterdiği. Bundan dolayı hem askerlik mesleğinin sosyolojik bir tartışması hem de ordu ve toplum içerisinde askerliğe bakış açısını anlamaya yönelik analiz bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Bu noktada sivil ve askerlerin mesleğe bakış açısındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koymak için her iki gruptan toplamda 695 katılımcıya uygulanan tanımlayıcı bir anket çalışması askerliğin toplumdaki ve bizzat askerler arasındaki karşılığın dair ipuçları sağlamaktadır. Ancak anket çalışmasında özellikle sivil katılım arzu edilen seviyede gerçekleşmemiştir.³ Bununla birlikte hem anket çalışmasının uzaktan icra edilmesi nedeniyle çıkan sonuçları teyit etmek hem de derinlikli bir analiz için veri toplamak amacıyla yapılandırılmamış mülakat yöntemi de kullanılmıştır. Anket ve mülakat çalışmasında elde edilen bulguların rütbe ve statü itibarıyla çok daha geniş gruplarla yapılacak çalışmalarla desteklenmesi gerektiği aşikardır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar Türkiye’de askerlik mesleğinin anlaşılması için bir kapı aralamakla birlikte daha geniş kapsamlı araştırmalara olan ihtiyacı da vurgulamaktadır.

Makalede öncelikle meslek tanımı ve askerliğin diğer mesleklerden farklı veya ortak özellikleri ortaya konulacaktır. Bunun yanı sıra askerlik mesleğini ayırt edici nitelikleri ile açıklamaya çalışan yaklaşıma alternatif olarak ortaya konulan ve meslek mensubu olarak asker ile ordu kurumunun birleşmesini konu edinen teorik yaklaşım da tartışılacaktır. Bir sonraki bölümde ise Türkiye’de askerliğin bir meslek olarak tanımlanması için gereken kriterlere uygunluğu ele alınacaktır. Son bölümde ise anket ve mülakat yoluyla elde edilen veriler ışığında Türkiye’de askerlik mesleğine bakış ve mesleğin itibarı incelenecektir.

Askerlik Mesleğinin Sosyolojisi

Askerlik mesleğinin kavramsallaştırılması genel meslek sosyolojisi araştırmalarını takip etmiştir. Ancak “meslek” kavramının farklı dil ve kültürlerdeki anlamı ve iş, meslek, zanaat, çalışma gibi benzer terimlerin birbirlerinin yerine kullanılması kavram

3 Anket çalışması Eylül-Ekim 2021 döneminde uzaktan erişim yöntemiyle uygulanmıştır.

Askerlerle yapılan anket sayısının fazla olması yukarıda belirtilen veri toplama sorunu ile çelişiyor görünmektedir. Ancak bu durumun en temel sebebi yazarın sosyal çevresinde askerlerin ağırlıklı bir yer edinmesidir.

kargaşası yaratmaktadır. Pratik hayat için pek de sorun teşkil etmeyen bu durum kurumsal uygulamalar ve bu uygulamalarla ilişkili hukuki ve idari metinler söz konusu olduğunda önemli farklar yaratabilmektedir. Bu karmaşık durum askerlik mesleği söz konusu olduğunda çok daha muğlak bir hal almaktadır. Örneğin İngilizce literatürde askerlik mesleği için “profession of arms-silahlar mesleği”, “military profession-askeri meslek”, “profession of officership-subaylık mesleği” veya “vocation of officership-subaylık işi” gibi farklı kavramlar kullanılmaktadır. Bu kavram çeşitliliği doğal olarak teorik tartışmalara da yansımıştır. Ancak özellikle İngilizce literatürde ilerleyen bölümlerde de görüleceği üzere mesleğin daha açık ve anlaşılır tanımlarının yapılabildiği görülmektedir.

Türkiye’deki çalışmalar ise genellikle batılı kaynakları temel alarak benzer kavram setleri ile analiz yapmaya çalışmıştır. Ordu modelinin ve subaylığın batı ile benzerlikleri göz önünde bulundurulduğunda bu son derece normal bir durumdur. Ancak asıl sorun genel olarak meslekle ilgili kavramların doğrudan Türkçe karşılıklarının olmaması veya kültürel faktörler gibi hususların etkisiyle tam olarak Türkiye’ye uygun bir kavramsallaştırma yapmanın zorluğudur. Örneğin Sunar (2020, s. 35), profesyonellik kavramının hem kurallı ve düzenli çalışma hayatı hem de meslek anlamına geldiğini belirtmektedir. Bu sade açıklamaya karşın Koytak (2020, s. 4 ve 18), “Batı dillerindeki profession kelimesinin karşılığı olarak meslek kelimesini esas almakta ama aynı zamanda meslek kavramının üniversite eğitimi veya meslek örgütünden öte kişinin sahip olduğu maharet ve hünere işaret ettiğini” belirtmektedir. Dolayısıyla hem kurumsal hem de bireysel özelliklere atıf yapılması belirsizliğin ana nedeni olarak görülmektedir. Ancak bu sorunun sadece Türkçe’ye özgü olmadığını ve örneğin Almanca’da da benzer bir problemin var olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin *Berufsstand* terimi meşguliyet (occupation) anlamına gelirken *akademischer Berufsstand* meslek yani *profession* karşılığında kullanılmaktadır. Terimden türetilmiş bir sıfat olan *standesgemäß* ise yaşam tarzı veya davranışla ilişkilendirilen ve sosyal olarak kabul edilebilir davranış biçimlerini göstermektedir. (Jarausch, 1990, s. 4–5). Kısaca, İngilizce’de yaygın olarak kullanılan *profession* terimi başka dillere doğrudan tercüme edilememekte veya aynı anlamda kullanılamamaktadır.

Meslek kavramının anlaşılabilmesi için farklı disiplinlerden gelen veya aynı disiplin içinde farklı teorik çerçevelere dayanarak yapılan araştırmalar söz konusudur.⁴ Araştırmacıların öncelikli olarak mesleğin ayırt edici özelliklerini veya temel karakteristiklerini belirlemeye yönelik bir çaba içerisinde olduğu görülmektedir. Örneğin Greenwood (1957, s. 45), bir iş kolunun meslek olabilmesi için gerekli beş temel özellik belirlemiştir. Bunlar; mesleğin icrasına dair sistematik bir teori, meslek mensubunun alanıyla ilgili sahip olduğu otorite, toplum denetimi, etik kurallar ve

4 Bu konuya dair örnekler için bakınız: Elyesa Koytak. (2020). Meslek Sosyolojisinde Teorik Yaklaşımlar. *Journal of Economy, Culture and Society*, Özel Sayı, 1-27. Zafer Cirihlioğlu (2010). Meslekler ve Sosyolojisi, Gündoğan Yayınları, s.7-24.

kültürdür. Ayrıca Greenwood (1957, s. 53), meslek mensubunun öncelikle psikolojik tatmin ve sonrasında ücret saikiyle faaliyet gösterdiğini öne sürmektedir. Benzer bir yaklaşımla Barber (1963, s. 672–673) dört temel nitelik belirlemiştir: ileri seviyede genel ve sistematik bilgi; toplum çıkarını bireysel çıkarlardan üstün tutma; meslek üyelerini bağlayan etik kurallar ve meslek mensupları tarafından kurulan ve işletilen gönüllü dernekler aracılığıyla özdenetim sağlamak; kişisel çıkarları temel hedef olarak görmeyen ama mesleki başarıyı simgeleyen maddi ve manevi kazanç.

Askerlik mesleği de genel meslek sosyolojisi araştırmalarını takip ederek benzer analizlere tabi tutulmuştur. Örneğin Huntington’a (1957, s. 7–18) göre bir mesleğin ayırt edici nitelikleri olarak uzmanlık, sorumluluk ve birlik özellikleri ön plana çıkar ve askerlik her üç niteliğe de sahiptir, dolayısıyla bir meslek olarak kabul etmek gerekir. Subayın uzmanlığı “organize şiddetin” yönetimidir ve bu yönetim; ordunun teşkilatlanması, donatılması, eğitimi, harekât hazırlıkları ve hareketin yürütülmesi gibi temel görevleri kapsamaktadır. Sorumluluk ise iki yönlüdür ve bir yandan toplumun güvenliğini diğer yönü ile subayın kendi uzmanlık alanında devlete karşı gerekli danışmanlık görevini yerine getirme sorumluluğunu ifade eder. Subaylık mesleğinin birlik yapısı hem bürokrasinin bir parçası olmasını hem de dernek, okul, mesleğe ait yayınlar, gelenekler gibi subaylara özgü alanı ifade eder. Dolayısıyla bu birlik özelliği subaylığın kendi içerisindeki mesleki dayanışma ve bütünlüğünü ortaya koyar. Huntington, bu anlamda mesleği, yüksek derecede uzmanlaşmış nitelikleri olan kendine özgü fonksiyonel bir grup olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle subaylık mesleğinin profesyonelliğinin doktorun veya hukukçunun nitelikleri ile benzer olduğunu savunmaktadır. Nasıl ki tıp veya hukukta mesleğe kabul edilmek için ilgili okullardan eğitim almak gerekiyorsa subaylık mesleğine özgü okullardan eğitim alarak mesleğe girmek de 19’ncü yüzyıldan itibaren uygulanan bir sistem olmuştur. Subayın görevinin gerektirdiği entelektüel içerik meslek hayatının üçte birini okulda geçirmesini gerektirmektedir. Bu karşılaştırmaya özellikle tıp mesleği mensuplarından itirazlar gelebilir. Çünkü tıpta uzmanlığın uzun yıllara yayılmış ve zorlu süreçleri subay eğitim-öğretim süreçlerinden daha uzun olmaktadır. Ancak gözden kaçırılmaması gereken husus tıpta uzmanlık eğitimi alan doktorun aynı anda mesleğe de devam etmesidir. Halbuki örneğin kurmaylık eğitimi alan bir subay birliğinden veya karargâh görevinden tamamen kopuk bir okul hayatı yaşamaktadır. Dolayısıyla Huntington’ın vurguladığı uzun süreli eğitim subaylık mesleği için başlı başına bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır.

Huntington’ın yukarıdaki görüşüne karşın Janowitz (1964, s. 6–7) profesyonel bir meslek grubundan bahsetmek için uzun bir eğitim sonucunda elde edilmiş özel bir yeteneğin olmasını yeterli bulmaz. Elbette Janowitz de yetenek kazanımının ve gelişiminin önemine vurgu yapmaktadır. Buna göre, profesyonellik askerlerin ne ölçüde eğitim aldıklarına ve alanlarında uzman olduklarına atıfta bulunan ve onları toplumdaki

diğer profesyonel gruplar gibi ayrı bir grup haline getiren sosyolojik bir terimdir. Ancak buna ilave olarak bir grup kimliği ve iç idare sistemi gibi ilave niteliklere ihtiyaç vardır. Bu kendi kendini yönetme yaklaşımı etik kurallar ve mesleki standartların gelişimini vurgulamaktadır. Dolayısıyla subayın kendi sınıfının⁵ gerektirdiği uzmanlık konusunda yüksek yeterlilik seviyesine ulaşması onu daha profesyonel ya da başka bir tabirle meslek erbabı yapar. Bu durumda yeteneklerini geliştirmeyen subay daha az profesyonel ya da daha düşük seviyede bir meslek erbabı olarak görülür. Yani resmi olarak bir subaydır ama akranları, üstleri ve asları tarafından meslek erbabı olarak algılanma biçimi negatif bir eğilim izler.

Perlmutter (1977, s. 1–2) ise uzmanlık gerektiren bir alanda uzun süreli eğitimle edinilen yetenekleri meslek olarak tanımlamaktadır. Uzun ve yoğun eğitimin amacı kurum veya akranları tarafından ortaya konulan standartlara uygun icra ve başarıyı devam ettirmektir. Askerlik mesleği için kontrol ve becerilerin ayırt edici iki özellik olduğunu öne sürmektedir. Kontrolün hem akranlardan kaynaklanan iç denetim ve hem de hiyerarşi sonucu ortaya çıkan dış denetim sonucunda sağlandığını belirtmektedir. Beceri ise hem geleneksel olarak askerliğe atfedilen cesaret ve disiplini hem de bürokratik devletin bir parçası olarak modern yönetim ve strateji becerilerini kapsamaktadır. Bu durumda Perlmutter de Huntington benzeri bir yaklaşımla uzun süreli eğitime vurgu yapmaktadır. Ancak farklı olarak subayın akranları tarafından denetimi hususunu ön plana çıkarmaktadır. İlk bakışta kurumsal bir süreç gibi görünen bu denetim aslında subay sınıfı içerisinde kimin, hangi görevi, ne oranda başardığına dair uzun vadede oluşan kanaati yansıtan sosyal bir süreçtir. Mesleğinin on beşinci yılındaki bir binbaşı hakkında kendi akranları arasında oluşmuş bir kanaat vardır ve bu kanaat söz konusu binbaşıya davranış tarzını dahi belirlemektedir.

Mesleğin ayırt edici özelliklerini belirleyen ve bunları askerlik mesleği ile karşılaştıran bir başka çalışmada Downes (1985, s. 147–148) mesleklere ait sekiz farklı nitelik belirlemiştir: tanımlanmış teorik bilgi ve bu bilgiye eşlik eden pratik yetenekler üzerinde kontrolünü; uzun süreli eğitim-öğretim ve resmi sınavlarla değerlendirilmesi; mesleğin faaliyetlerinin insanlık için hayati önem taşıyan alanlar olması; meslek mensuplarının topluma fedakarca hizmeti; mesleğe kabul ve eğitim uygulamaları, üyelerinden beklenen davranış ve mesleki standartların korunması gibi konularda özerkliğe sahip olma; genellikle mesleki bir dernek aracılığıyla ifade edilen bilinçli bir topluluk oluşturma; tam zamanlı, kalıcı kariyer odaklı olması; toplumun, mesleğin faaliyetlerini ahlaki açıdan övgüye değer olarak onaylaması ve mesleklere yüksek itibar, saygı, güven, prestij ve nadiren de olsa ayrıcalık statüsü vermesi. Downes'a (s. 148) göre meslek, çeşitli yöntemlerle bilgi üzerindeki tekel mülkiyetini sürdürmeye çalışır. Örneğin profesyonel adayların işe alınmasını ve seçilmesini kontrol eder; aynı

5 Burada kullanılan sınıf tabiri ordunun üniformalı personelinin uzmanlaşma alanını yansıtmaktadır. Örneğin piyade, topçu, hava ihbar, hidrografi veya ikmal gibi sınıflar personelin okul hayatından mesleğin sonuna kadar görev yaptığı ve uzmanlaştığı alanı tanımlar.

zamanda mesleki bilgi ve becerileri kazandırmak için tasarlanmış eğitim ve öğretim kurslarının süresini ve içeriğini kontrol etme eğilimindedir. Meslek, ayrıca, bu tekelin hukuken tanınması için baskı yapabilir, bu suretle yasalar çıkarılır. Askerlik mesleğinin özellikle bu son niteliğinin son derece güçlü olduğunu belirtmek gerekir. Tabi bu uygulama aslında askerlik mesleği üzerindeki devlet kontrolünün diğer mesleklere nazaran daha fazla olması ile doğrudan bağlantılıdır.

Hem genel meslek araştırmalarında hem de askerlik mesleği çalışmalarında sıklıkla yer verilen ayırt edici özellikler veya nitelik belirleme yaklaşımına itirazlar da vardır. Wilensky (1964, s. 141–146) bunun yerine örgütlenme veya organizasyonel gelişim olarak adlandırabileceğimiz aşamalara odaklanmak gerektiğini öne sürer. Askerlik mesleği için benzer bir önerme ise van Doorn’dan gelmiştir. Her ne kadar Wilensky kadar detaylı bir model ortaya koymasa da van Doorn (1965) subaylık ile ordu gelişimini ve bu ikisinin giderek artan oranda birleşmesini irdelemektedir. Yazara göre, askerlik sadece bir meslek değil aksine, mesleğin ve organizasyonun kaynaşmasının eşsiz bir örneğidir. Sonuç olarak sivil mesleklerin analizi için kullanılan sosyolojik modeller ve teoriler benzer şekilde askerlik mesleğinin analizi için de kullanılmıştır. Bir grup askeri sosyolog sivil meslekler üzerine çalışan akranlarını takip ederek askerlik mesleğinin ayırt edici özelliklerini belirlemeye çalışırken diğer bir grup ise yine sivil meslek tartışmalarını takiben sürece ve meslek mensubu ile kurumu arasındaki ilişkiye odaklanmıştır.

Her asker profesyonel midir?

Askerlik mesleğinin tanımlanması ile ilgili diğer bir sorun alanı ise kimin profesyonel asker veya meslek erbabı tanımına daha çok uyduğuna dair tartışmalardır. Forster (2006, s. 42–43) bu konuyu profesyonel ordu kapsamında ele almış ve üç farklı yaklaşım olduğunu öne sürmüştür. Birincisi profesyonelleşmeyi sosyoloji perspektifinden açıklayan ve Janowitz tarafından öncülük edilen anlayıştır. İkinci yaklaşım, Huntington tarafından açıklanan ve silahlı kuvvetlerin profesyonel standartlara sahip olmasının yanı sıra aynı zamanda demokratik olarak seçilmiş sivil hükümete tabi olmayı kabul ettiğini varsayan, değer yüklü bir kavramdır. Üçüncü bir yaklaşım ise profesyonel silahlı kuvvetleri, özellikle gelişmiş batı ülkeleri ordu modeliyle eşanlamlı olarak kavramsallaştırır, yani sınır ötesinde karmaşık barışı koruma ve zorlama operasyonlarını yürütme yeteneğine sahip tamamı veya büyük kısmı tam zamanlı askerlerden oluşan silahlı kuvvetleri tanımlamak için kullanılır. Bu üç sınıflandırmanın ışığında profesyonel bir ordu dört temel özellikle tanımlanmaktadır: (1) hükümet tarafından belirlenen ve toplum ve silahlı kuvvetler tarafından kabul edilen roller (2) bu rolün gereğini yerine getirebilecek uzmanlık (3) kurumsal olarak ordunun ve bireysel olarak askerlerin sorumluluklarının yönetimini sağlayacak açık kurallar (4) liyakate dayalı terfi sistemi.

Forster'ın bu sınıflandırması aslında van Doorn'un (1965) öne sürdüğü ve askerliği, kurum olarak ordunun ve mesleğin birleşmesi olarak açıklayan yaklaşımı yansıtmaktadır. Çünkü yukarıdaki dört özelliğin tamamı hem kuruma hem de birey olarak askere sorumluluklar yüklemektedir. Bu durumda profesyonel asker sadece devletten aldığı ücret ve bazı ilave haklar karşılığında devletin tekelinde olan şiddet kullanma imtiyazını kullanan kişi değildir. Bu tanım muhtemelen profesyonel askerin en yalın tarifidir. Bunun yanı sıra kendisine biçilen rolü yerine getirme ve bunun için gereken uzmanlık ve elbette liyakate dayalı uygun davranış tarzı da gereklidir. Her ne kadar liyakate dayalı terfi sistemi kurumsal bir sorumluluk olarak ortaya çıksa da bireylerin de bu sisteme uymaları beklenmektedir.

Aslında bu tartışmanın fitilini ateşleyen Huntington (1957, s. 12) 2'nci Dünya Savaşı sonrası Amerikan Ordusunun şartlarını dikkate alarak sadece subayların profesyonel asker olduğunu çünkü bu grubun organize şiddetin yönetimi hususunda uzmanlaştığını öne sürmektedir. Diğer askerler yani erler ve astsubaylar doğal olarak bu tanımın dışında bırakılmıştır. Hatta Huntington'a göre her subay da profesyonel asker değildir. Örneğin bir askeri doktor subay sınıfına mensuptur ama bu onun profesyonel olduğu anlamına gelmez. Ancak bu açıklama birçok soru işaretini de beraberinde getirmiştir. Bu durumda örneğin muharip birlik komutanı olan ama kariyeri boyunca hiçbir silahlı çatışmaya katılmamış subay da profesyonel asker olarak kabul edilebilir mi? Ya da cephe hattından yüzlerce kilometre geride görev yapmasına rağmen muharip birlikleri destekleyen lojistik subayları profesyonel asker değil midir?

Muhtemelen Huntington da bu hususu fark etmiş olmalı ki daha sonra yayımladığı bir çalışmasında (1963, s. 785–786) çok daha kapsamlı ve net bir tablo çizmektedir. Buna göre profesyonel subay yani “meslek erbabı” diğer subaylardan yetenekleri ve adanmışlığı nedeniyle ayrılmaktadır. Burada bahsedilen yetenek ilk çalışmasında da belirttiği organize şiddetin yönetimidir. Adanmışlık ise organize şiddetin yönetimini kariyer olarak kabul etmeyi göstermektedir. Dolayısıyla Huntington'a göre sadece doğrudan organize şiddeti yani savaş ve çatışmayı yönetenler ve ayrıca bunu bir kariyer olarak seçmiş olanlar profesyonel askerdir. Diğer subaylar yaptıkları işler doğrudan bu konu ile ilgili olmadığı için sadece subay olarak değerlendirilmektedir. Yani geri hizmet, masa başı görevler veya bazı teknik meselelerle ilgilenen subay, profesyonel subay olarak kabul edilmemektedir. Argümanımı istatistiksel verilerle de destekleyen Huntington, o dönemde (1962) ABD ordusunda 343.000 subay olduğunu ama bunların sadece yarısının yetenek ve adanmışlık bakımından profesyonel subay ya da meslek erbabı olarak adlandırılabileceğini belirtmiştir. Burada Huntington hem yedek subayları hem de muvazzaf subaylar içinde yaptığı görev teknik meselelerle ilgili olan ve genellikle sivilde de doğrudan karşılığı olan sınıfları tam meslek erbabı olarak görmemektedir. Yoksa bu gruptaki subaylar Huntington'a göre yine subaydır ve meslek tanımının içerisine girer ama aynı zamanda doğrudan savaşa ile yükümlü olan

subaylardan daha az profesyoneldir. Yani Huntington “professional military officer” kavramındaki “professional” kelimesini hem meslek karşılığı hem de uzmanlaşma karşılığı olarak kullanmaktadır. Ancak kavramın uzmanlaşma boyutunu daha fazla ön plana çıkarmaktadır.

Bu noktada tabii Amerikan örneği ile Türkiye’yi farklı yerlere oturtmak gerekir. Huntington’ın bahsettiği dönemde subayların sadece yüzde dördü Amerikan harp okulu mezunudur. Yani Amerikan ordusunda subayların %96’sı üniversite eğitiminden sonra ordu kariyerini seçmiştir. Halbuki Türkiye’de olağanüstü şartlar hariç büyük bir çoğunluk harp okulu ve hatta 15 Temmuz darbe girişimine kadar askeri lise mezunudur. Dolayısıyla adanmışlık kriteri tam anlamıyla Türkiye’ye uymamaktadır çünkü 14 yaşında bir gencin subaylığı meslek olarak seçme bilinci ile üniversite mezunu bir gencin kariyer seçimi aynı esaslarla değerlendirilemez. Bunun yanı sıra Türkiye’de subayların kurucu iktidar rolü tipik bir meslek yaklaşımının çok ötesinde anlamlandırılmaktadır.

Huntington’ın profesyonel asker tanımına hem askerlerden hem de akademisyenlerden itirazlar gelmiştir. Bu noktada Downes (1985, s. 156–157), silahlı kuvvetlerin bir üyesi olmayı profesyonel asker olmakla eş değer tutmamakla birlikte, profesyonel ile profesyonel olmayan arasındaki ayrımın bulanıklaştığını belirtmektedir. Bu ayrımın bizzat ordu mensupları tarafından kendilerini en fazla tehlikeye maruz bırakanlar ile diğerleri arasında yapıldığını iddia etmektedir. Yani bu noktada savaş ve çatışmanın merkezinde yer alan muharip sınıfların daha profesyonel olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durumda da komuta etme yetenek ve sorumluluğu göz ardı edilmektedir. Yani zorunlu askerliğin olduğu ordularda örneğin ön safta çarpışan yükümlü askerlik kapsamındaki bir erin profesyonel asker olması durumu ortaya çıkar ki bu durumda profesyonelleşme kavramının farklı ordu modelleri için farklı anlamları olduğunu belirtmek gerekir. Benzer şekilde Shanks-Kaurin (2018, s. 31–32), kimin profesyonel asker olduğu meselesine odaklanmak ve sonu gelmez bir tartışmanın içine girmek yerine profesyonelliğin rütbe, sorumluluk ve tecrübeye bağlı olarak değişkenlik gösteren bir yapıda olduğunu öne sürmektedir. Bu durumda görevin ve kadronun nitelikleri profesyonelliğin de derecesini belirleyecektir.

Bu kavramsal ve teorik yaklaşımlar her ne kadar özelde Amerikan ve genelde gelişmiş batı ülkelerinin orduları esas alınarak ortaya atılmış olsa da Türk ordusunun da aynı teşkilat, doktrin ve eğitimlerden geçtiği göz önüne alındığında benzer süreçlerin yaşandığını belirtmek gerekir. Zaten artan operasyonel tempo profesyonel asker tanımını keskin sınırlara hapsedmeyi engelleyen bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Kişisel gözlemler ve harekât sahasındaki askerlerle yapılan görüşmeler de bunu doğrulamaktadır. Tüm bu hususları göz önünde bulundurduğumuzda Huntington’ın komuta etme ve organize şiddeti yönetme ile profesyonellik arasında kurduğu

korelasyonun günümüz için de geçerli ama eksik olduğunu öne sürüyorum. Huntington'ın çalışmasını kaleme aldığı yıllarda zorunlu askerliğe dayalı kitlesel bir ordu söz konusuydu ve subaylar grubu ile astsubaylar ve erler arasındaki sınır daha kolay çizilebiliyordu. Günümüzde ise tamamı veya büyük çoğunluğu askerliği bir kariyer olarak seçmiş ve alanında uzmanlaşmış her statüden askerlerden kurulu ordular söz konusudur. Dolayısıyla profesyonel asker artık görevinin ve askeri sınıfının gereklerini yerine getirme becerisi yüksek olan askeri tarif etmektedir. Yani ordu ile uzun süreli bir yükümlülük altına girmiş, görevi ile ilgili belirli derecelerde değişen eğitim almış her asker profesyonel olmakta ancak bu profesyonelliğin derecesi askeri sınıf, kadro ve göreve göre değişebilmektedir. Bu noktadan hareketle profesyonelliğin tutarlı bir açıklaması için (1)“organize şiddetin yönetimi” ve (2)“adannmışlık” yanında (3) “sınıf ve kadro görevindeki etkinlik ve beceri setleri” üçüncü bir nitelik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu son niteliğin meslek etiğini ön plana çıkardığı göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü gerekli eğitimi aldığı halde sınıf ve kadro görevini yerine getirmeyen askerin artık sadece ilave eğitim-öğretimle değil ama aynı zamanda etik bir değerlendirmeye de tabi tutulması ve profesyonelliğinin buna göre değerlendirilmesi gerekmektedir.

Birinci niteliğin üçüncü niteliği kapsadığı ve dolayısıyla aslında “sınıf ve kadro görevindeki etkinlik ve beceri setleri”nin bir nitelik olarak belirlenemeyeceği öne sürülebilir. Ancak birinci niteliğin sadece muharip birlik komutanlarıyla ilgili olduğu göz önüne alındığında her üç niteliğe de ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır. Yani profesyonelliği kategorilere ayırdığımız bir ortamda en üst basamakta organize şiddetin yönetiminin merkezinde yer alan muharip sınıflardan özellikle komutanlık kadrolarını görmek gerekir. Bunun altında sınıf farkı gözetmeksizin kendisinden beklenen görevin gereğini profesyonel normlara uygun olarak yerine getiren askerliği kariyer olarak benimsemiş grupları dahil etmek gerekir. Bu şekilde bir anlayış doğal olarak statü veya askeri sınıflara bağlı siyah-beyaz gibi sert sınırlarla ayrılmış bir sınıflandırmadan ziyade Downes veya Shanks-Kaurin'in belirttiği gri alana daha fazla uymaktadır.

Bu gri alanın varlığı bizi doğal olarak üçüncü nitelikte yani sınıf ve kadro görevindeki etkinlik ve beceri setleri ile ilgili bir soruya yönlendirmektedir. Ordu içerisinde kuvvet, sınıf ve statü farklılıklarının anlaşılması yani kadro görevi ve askeri branşının gereğini yerine getirme hususu nasıl ölçülecektir? Örneğin kara birliklerinde ölçme ve değerlendirme daha zordur çünkü askeri uzmanlık gerektiren yetenekler genelde barış zamanı kullanılmazlar ve kullanılsalar bile çok fazla kısıtlama vardır. Dolayısıyla bu yetenekleri değerlendirmek mümkün olmaz çünkü bir değerlendirme yapılabilmesi için önce ölçmek gerekir. Özellikle muharip sınıflarda insan gücü temelli süreçlerin ölçülmesi daha zordur. Mesela bir piyade subayına hem her zaman ihtiyaç duyulmaz, çünkü aralıksız savaş ve çatışma yaşanan durumlar tamamen istisnadır, hem de ihtiyaç duyulduğunda yaptığı işleri ölçmek ve değerlendirmek kolay değildir. Üstelik kara

birlikleri kışlalarının geniş bir alana yayılmış olması kontrol, denetleme ve değerlendirmeyi de zorlaştırır. Halbuki bir denizci, en fazla 140 metrelik bir gemide uzmanlık alanında hem daha kolay kontrol edilir hem de yaptığı iş ölçülebilir. Benzer durum havacılar için de geçerlidir. Bu gruba kara birliklerinin teknik sınıflarını eklemek mümkün olabilir. Çünkü bir makinanın, aracın, sistemin çalışma veya çalışmaması net olarak gözlemlenebilir. Tıpkı bir geminin yüzmesi veya bir uçağın sorunsuz uçurulması gibi her süreç makinalaşmanın doğal sonucu olarak gözlenir, kayıt altına alınır ve ölçülür. Benzer şekilde muhabere sınıfı bir yüzbaşı bilgi işlem subayı olarak sivildeki karşılığına fazlasıyla benzer ve ölçülebilen bir işi yapar.

Fakat muharip sınıflar örneğini dikkate alarak ve Clausewitz’i (1993, s. 138–140) takip ederek *ihtilafın (friction)* sadece muharebe etkinliğini değil aynı zamanda ölçmeyi de zorlaştırdığını kabul etmek gerekir. Dolayısıyla uzmanlaşma konusunda teknik sınıflar daha rahat ve kendilerine özerk bir alan kurabilirken muharip sınıflarda – özellikle piyade sınıfında – bu özerk alan çok daha kısıtlıdır. Çünkü herkesin genellikle yanlış olsa da piyadenin görevi konusunda bir fikri vardır. Dolayısıyla kolay müdahale edilebilir bir alan olarak görülür. Halbuki bir elektronik karıştırma sistemine komuta eden askere dışarıdan müdahale neredeyse yok gibidir. Çünkü liderler hâkim olmadıkları teknik meselelerde astlarına daha fazla alan bırakmayı tercih ederler.

Ayrıca savaş ve çatışmanın kesintili durumundan dolayı görece sakin ve barış zamanlarında uzmanlıktan taviz verilecek ilk sınıf piyade olarak kabul edilir. Hem sayısı fazladır hem de yakın gelecekte ihtiyaç olmadığı değerlendirilmektedir. İşte bu durum Huntington’ın organize şiddetin yönetiminde rol almayı askerlik mesleğinin temel şartlarından birisi olarak kabul ettiği modelin tersine bir duruma yol açmaktadır. Bu durumda organize şiddetin yönetiminde rol alma imkânı kısıtlanan veya en azından bunun gerektirdiği kadro ve görevlerde çalışmayan subay tam bir “profesyonel” olarak kabul edilmemektedir. Dolayısıyla profesyonellik kaygan bir zeminde dönemin gereklerine göre şekil değiştiren, bazen anlamını yitiren, kriz durumlarında ise mumla aranan bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sağlıklı durumu düzeltmenin yolu ordunun kurumsal yapısı ve kariyer yönetim programları ve ayrıca ölçme-değerlendirme sistemlerinin gelişmişliği ile doğrudan alakalıdır. Zaten bu sebepten dolayı profesyonelliğin kurumsal olarak ölçülmesi ve değerlendirilmesi meselesi ile ilgili zorlukları aşmak için teknolojik imkanlar ve mesleki etik eğitimi gibi hususlara odaklanan orduların sayısında artış vardır.

Türkiye’de Askerlik Mesleğine Bakış

Türkiye’de asker, subay veya ordu kavramlarının muğlak ve toplumun geneli tarafından kesin sınırlarla kabul edilmiş tanımları yoktur. Bu kavramların anlamı ve algısı, ideolojik veya siyasi bakış açısı veya sosyo-ekonomik statüye göre değişiklik göstermektedir. Bu durum askerlik mesleğinin tanımlanmasını ve meslek mensupları

hakkındaki görüşleri etkilemektedir. Subaylıkla ilgili özellikle kişisel tecrübelerle dayanan ve algılar üzerinden belirlenen anlayışlar söz konusudur. Mesela, kıtalarda görev yapan ve dolayısıyla sadece eğitim elbisesi (kamuflej kıyafet) giyen subay bazen subay olarak algılanmamaktadır. Toplumun bir bölümü subay deyince rügan ayakkabı, şık ve süslü üniformalar içerisindeki şahısları algılamaktadır. Bu durumda eğitim elbisesi ile görev yapanlar subay olamazlar algısı geliştirilmiştir. Askerlikle ilgili kavramlar etrafındaki bu geçişkenlik doğal olarak mesleğin tanımlanmasına da yansımıştır. Dolayısıyla askerliğin ne olduğunu anlamaya çalışırken aslında gerçeklik kadar hatta belki daha büyük oranda algı ölçülmektedir.

Buna karşın Türkiye’de askerliğin bir meslek olarak tanımlanabilmesi için gereken kriterler fazlasıyla sağlanmış gibi görünmektedir. Ordunun hem en köklü kurumlardan birisi olması hem de kurucu rolü kendine özgü hukuksal ve idari düzenlemeleri gerçekleştirebilmesini, askeri okullar vasıtasıyla mesleğe özgü teorik ve pratik birikim üzerinde kontrol sağlayabilmesini, üyelerinin hem meslek hayatı hem de özel hayatını düzenlemede gösterdiği yetkinlik ve uzun yıllar sonucunda elde edilmiş bir kültür oluşturmasını sağlamıştır. Bu özellikler arasında ön plana çıkan nitelik ise meslek adaylarının birkaç istisna branş hariç olmak üzere tamamen askeri okullarda yetiştirilmesidir. 19’ncü yüzyıldan itibaren modern askeri okullar kuran ve hatta sivil eğitim sistemini de destekleyecek kadar yaygın bir sistem geliştiren ordu kendi bünyesine dahil edeceği personeli kendi koyduğu kurullarla eğitebilmektedir (Ergin, 1977, s. 357; Karatamu, 1971, s. 387; Shaw & Shaw, 2002, s. 107; Uyar & Erickson, 2009, s. 151). Üstelik askeri okullardaki eğitim süresi diğer ülkelere göre daha fazladır. Bu süre 2016 darbe girişimine kadar askeri lise, harp okulu, sınıf okulu ve kurmay subaylar için harp akademisi ile birlikte ortalama 11-12 yıl olarak gerçekleşmekteydi. Üstelik bu süreye kısa süreli kurslar ve benzeri eğitim-öğretim faaliyetleri dahil edilmemiştir. Hem okullara giriş sınavları hem de eğitim hayatı boyunca kontrol büyük oranda ordunun elindedir. Dolayısıyla Downes’in (1985) bahsettiği “tanımlanmış teorik bilgi ve bu bilgiye eşlik eden pratik yetenekler üzerinde kontrol” ve “uzun süreli eğitim-öğretim ve resmi sınavlarla değerlendirilmesi” kriterleri Türkiye şartlarında fazlasıyla sağlanmış görünmektedir.

Ancak Türkiye’ye özgü tarihsel arka plan ve askerlik algısı meseleyi karmaşıklştırmaktadır. Batı orduları ile aynı modelin takip edilmesine rağmen Türkiye örneğinde askerliğin bir yaşam tarzı olması ile meslek olması ya da her ikisi olması arasındaki ayrım daha belirgin hale gelmektedir. Moskos’un (1977b) kurum/meslek modeli ile açıklamaya çalıştığı Amerikan örneğinde özellikle profesyonel orduya geçişle birlikte askerliğin de serbest piyasa ekonomisi içerisindeki diğer mesleklere benzer bir yönelim yaşadığı belirtilmektedir. Bu durumda örneğin ücret ve kariyer beklentileri kurumsal değerlerden veya askerliğin özünde bulunan fedakârlık, kahramanlık gibi değerlerden daha önemli olabilmektedir. Dolayısıyla şu sorular

gündeme gelmektedir. Toplumun ve askerlerin mesleğe dair algıları farklı mıdır? Türkiye’de de orduda artan profesyonelleşme oranı benzer bir gelişmeye yol açmış mıdır? Yani askerlik herhangi bir meslek gibi mi görülmektedir yoksa yaşam tarzı ya da görev olarak algılanmakta ve dolayısıyla kurumsal değerler baskın pozisyonunu korumakta mıdır?

Yukarıdaki sorulara cevap bulabilmek için 695 katılımcı ile yapılan bir anket çalışması sınırlı da olsa ipuçları vermektedir. Bu örneklem grubunda 398 katılımcı tamamen askerlerden oluşmaktadır ve pandemi koşulları nedeniyle çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Yüzde 77 oranındaki bir grup askerliği bir *yaşam tarzı* olarak değerlendirirken yüzde 19’luk bir grup *meslek* olarak tanımlamaktadır.⁶ Yüzde dörtlük küçük bir grup ise *görev* olarak tanımlamaktadır. Her iki grup içerisinde yaş dağılımı anlamlı bir sonuç vermemektedir. Dolayısıyla gençlerin (30 yaş altı) askerliği bir meslek olarak görmesi ve emekli veya ileri yaşlardaki (40 ve üstü) grubun yaşam tarzı olarak görmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Askerlerin meslek yerine yaşam tarzına vurgu yapması kurum-meslek-özel hayatın kaynaştırıldığını göstermektedir. Bu durumda Van Doorn’un (1965) Batı orduları için öne sürdüğü kurum ve meslek birleşiminin Türkiye’de bir adım daha ileri giderek özel hayatı da kapsamaya şeklinde gerçekleşmiştir.

Denklemin diğer ucunda bulunan siviller ise askerlik mesleğine daha farklı bir bakış içerisinde. Askerlere uygulanan anket çalışmasında “askerlik bir meslek midir?” sorusu ayrı bir anketle 297 sivil katılımcıya da sorulmuş ve evet cevabı verenlerin oranı yüzde 44 olarak gerçekleşmiştir. Bunun yanı sıra askerliği bir yaşam tarzı olarak gören sivillerin oranı ise sadece yüzde 24’dür. İlginç bir şekilde görev olarak tanımlayan sivillerin oranı ise yüzde 32’dir ve askerlerden çok daha fazladır. Dolayısıyla toplumun ve askerlerin büyük oranda zıt anlayışlar geliştirdiği söylenebilir.

Tablo 1
Türkiye’de Askerlik mesleğine bakış açısı

Askerlik bir	Görevde olan askerler			Emekli askerler	Askerlerin ortalama değeri	Sivillerin ortalama değeri
	20-30 yaş	30-40 yaş	40-50 yaş	50-60 yaş		
Yaşam biçimidir	84%	66%	70%	83%	77%	24%
Meslektir	10%	33%	23%	15%	19%	44%
Görevdir	6%	1%	7%	2%	4%	32%

6 Benzer bir yaklaşım daha önce Varoğlu vd. tarafından dile getirilmişti ancak yazarlar bulgularını ampirik bir yöntemden ziyade kişisel gözlemlerine dayandırmaktaydı. Bakınız: A. Kadir Varoğlu, Ünsal Sığırı, Erbil Işın, The Turkish Military Ethos and Its Compatibility with the National Turkish Culture, *Military Missions and Their Implications Reconsidered: The Aftermath of September 11th*, Eds. Giuseppe Caforio, Gerhard Kümmel, Elsevier, Amsterdam, 2005, s.557-563.

Yukarıda sonuçları açıklanan anketin tanımlayıcı nitelikte olduğu görülmektedir. Ayrıca örneklem büyüklükleri de özellikle sivil grupta yeterli seviyede değildir. Bununla birlikte anket sonuçlarının emekli askerlerle yapılan mülakatlarla birlikte ele alınması mesleğin anlaşılmasına imkan vermektedir.⁷ Bu mülakatlar anketlerde sorulamayan örneğin askerliğin yaşam tarzı olarak algılanmasının altında yatan sebepler, yaş grupları arasındaki anlayış farklılıkları gibi hususlarda açıklayıcı olmaktadır. Mülakat sonuçları askerliğin bizzat askerler tarafından bir yaşam tarzı olarak algılanmasının temel sebebinin ordunun hem meslek hayatını hem de özel hayatı düzenleme otoritesi olduğunu göstermektedir. Yani aslında aile de kurumun bir parçası haline gelmektedir. Bir katılımcı “eş ve çocuklarının da askeri kimlik kartı taşımalarını ve dolayısıyla ordu tarafından belirlenen bazı kurallara onların da uyması gerektiğini” vurgulamıştır. Hatta görevde iken bir komutanının kurallara uymayan ailelerin askeri kimlik kartlarını teslim etmesi gerektiğini belirtmektedir. Her ne kadar bu bireysel görüşün hukuken uygulanması mümkün olmasa da bakış açısına dair bir ipucu vermektedir. Katılımcıya göre sadece bu tarz bakış açısı bile askerliğin bir meslek olmayacağını göstermektedir. Bu durumda özel hayat ile mesleğin iç içe geçmesi, birbirini etkilemesi ve hatta dönüştürmesi ile sonuçlanmaktadır. Sadece bu konu bile tek başına askerliğin yaşam tarzı olarak algılanmasına yol açmaktadır.

Bir başka katılımcı ise askerliğin doğası itibariyle ölüm-kalım meselesi olduğunu ve bunun askerliği yaşam tarzı yapan en önemli etken olduğunu belirtmektedir. Ayrıca sık sık yer değiştirme ve bu yer değiştirmeye bağlı zorlukların askerliği yaşam tarzı olarak benimsemeyi zorunluluk haline getirdiği katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Ülkenin hemen her bölgesinde görev yapmaları ve sık sık yer değiştirmeleri nedeniyle karşılaşılan zorlukları tipik bir meslek tanımı içerisinde gör(e)mediklerini belirtmektedirler. Sonuçta benzer zorlukları yaşayan bir başka meslek belki polislik kabul edilebilir. Ama bu meslek grubunun da aynı sıklıkta yer değiştirmede göz önüne alındığında askerlerin kendilerini farklı bir noktada konumlandırmaları doğal bir sonuç gibi görünmektedir.

Askerlikle ilgili toplumun genel bir kanaati olsa da askerlerin yaşadığı zorluklara veya yaşam şartlarına dair yüzeysel bilgi mesleğin tanımlanmasında da fark yaratmaktadır. Örneğin siviller askerlerin sık sık atama gördüğünü bilir ama bu atanmanın getirdiği zorluklara dair pek fikri yoktur. Ayrıca asker ailelerinin bu atamalardan ne oranda etkilendiği de çoğunlukla bunu tecrübe edenlerin yorumlayabileceği bir husustur. Bundan dolayı sivillerin askerliği yaşam tarzı yerine büyük oranda bir görev ya da meslek olarak tanımlaması doğal bir sonuç gibi görünmektedir. Ancak bu noktada açıklamaya muhtaç olan tek konu sivillerin askerlerin aksine askerliğin “görev” boyutuna yaptığı vurgudur. Bununla ilgili olarak özellikle zorunlu askerliğini yapmış sivillerin bu tecrübenin etkisi altında görev kavramına vurgu yaptığı değerlendirilmektedir.

7 12 emekli askerle Ekim 2021 döneminde yapılandırılmamış mülakat yöntemi ile görüşülmüştür.

Mesleğin ileri kademelerinde bulunan ya da emekli statüsündeki askerler mülakatlarda kendileri adına yaşam tarzı vurgusunu yaparken yeni nesillerin askerliği meslek olarak tanımladığını düşünmektedirler. Hatta ücret kaygıları, ilave haklar gibi hususların gençler için daha önemli olduğunu iddia etmektedirler. Bu tarz bir iddia Moskos’un kurum/meslek modelindeki teorik yaklaşımı yansıtmaktadır. Yani genç nesillerin kurumsal değerlerden ziyade mesleki nitelikleri ön planda tuttuğu öne sürülmektedir. Ancak, anket sonuçları bunun tam tersi bir yaklaşımı gözler önüne sermektedir. Genç askerler (30 yaş altı) askerliği tıpkı emekli gruptaki askerler gibi bir yaşam tarzı olarak görmektedirler. Dolayısıyla kurumsal değerleri ön planda tuttıkları söylenebilir. Bu durumda emekli askerler yeni nesilleri tanınamakta mıdır? Neden böyle bir anlayış geliştirmişlerdir gibi sorular ortaya çıkmaktadır. Bir görüşe göre bu çelişkili sonucun darbe sonrası ortaya çıkan atmosferle ilgili olduğu öne sürülebilir. Türkiye’nin son on yılında yaşadığı güvenlik sorunları, devam eden operasyonlar ve şehit haberleri toplumdaki farkındalığı ve tehdit algısını arttırmıştır.⁸ Dolayısıyla bu ortamda askerlikle ilgili kahramanlık ve fedakârlık gibi kurumsal değerlerin aksine bir görüş belirtmek düşük bir ihtimal gibi değerlendirilebilir. Ancak anket çalışmasının yüz yüze yapılmamış olması bu ihtimali zayıflatmaktadır.

Ayrıca Serra (2010, s. 57) hiçbir ordunun Moskos’un ortaya koyduğu kurum ve meslek modellerinin sadece birisiyle tanımlanamayacağını öne sürmektedir. Zaten “meslek” kavramının sorunlu kullanıldığını da belirtmektedir ve bunun yerine ordunun yöneldiği eğilimlere dikkat edilmesini önermektedir. Bu açıdan bakınca Türk Ordusunda da her iki modelin bazı özelliklerinin birlikte var olduğunu söylemek mümkündür. Ülkenin içinde bulunduğu şartlar, tehdit algısı ve toplumsal değişimlere bağlı olarak bir modelin bazı özellikleri ön plana çıkabilir ama bu diğer modelin özelliklerinin tamamen terk edildiği anlamına gelmez. Dolayısıyla elbette ekonomik beklentiler önemlidir ama mevcut hareket temposu ve zayıf durumu göz önüne alındığında bunun tek başına askerlik mesleğini seçmek için yeterli bir kriter olduğunu iddia etmek abartılı bir yaklaşım olmaktadır.

Bu durumda yukarıdaki soruların cevabı subaylar arasındaki profesyonellik anlayışı ile ilgili olabilir. Ordu içerisinde çıkış kaynağı tam olarak bilinmemekle birlikte neredeyse gelenek haline gelmiş anlayışlardan birisi her bir devrenin (mezun grubunun) kendisinden sonra mesleğe katılanları yetersiz görmesi veya tam bir profesyonel olarak adlandırmamasıdır. Çoğu zaman esprili bir şekilde ifade edilen bu anlayış aslında rütbenin yani hiyerarşinin önemine yapılan vurgu ile alakalı görünmektedir. Dolayısıyla eski nesiller mesleğin başındaki askerlerin kendilerini ispat edene kadar kıdemli

⁸ Son dönemde yapılan bir araştırmaya göre ülkenin bir savaşa sürükleneceği endişesi taşıyanların oranı %84,9 olarak gerçekleşmiştir. Bir terörist saldırı endişesi taşıyanlar ise %85,6 oranındadır. Bu oranlar Yunanistan’da sırasıyla %36 ve yüzde 40,1, ABD’de %74,6 ve %67,8, Almanya’da ise %39,1 ve %57,8 olarak gerçekleşmiştir World Values Survey (2017-2020), www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp?COUNTRY=3460

askerlerle sadece rütbe farkı dolayısıyla değil ama aynı zamanda uzmanlaşma ve görev etkinliği gibi konularda da farklı olduklarını düşünmektedir. Sonuç olarak profesyonel askerliğin tıpkı Huntington gibi uzmanlaşma boyutuna vurgu yapmaktadırlar.

Anket çalışmasının bir diğer önemli bulgusu ise bizzat askerlerin profesyonel asker anlayışının, hukuksal veya idari düzenlemelere paralel bir yaklaşımda olduğudur. Sadece subayların profesyonel asker olduğunu düşünen grup yüzde 18 iken, subay ve astsubayları profesyonel olarak kabul eden grup yüzde 31 olarak gerçekleşmiştir. Ancak subay, astsubay, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erleri profesyonel asker kabul eden grup yüzde 44'dür. Bu durumda yaklaşık yarıya yakını zorunlu asker dışındaki tüm statüleri profesyonel asker kabul etmektedir. Sivillerin ise hangi grubun profesyonel asker olduğu sorusuna yüzde 52'si subay, astsubay, uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Bu oran askerlerden daha yüksektir. Sadece subayları profesyonel asker kabul edenlerin oranı yüzde 14 ve subay-astsubayları ortak bir grup olarak profesyonel asker kabul edenlerin oranı ise yüzde 26'dır.

Tablo 2

Sivil ve askerlerin profesyonel asker tanımı

Sizce aşağıdakilerden hangisi profesyonel asker tanımına uyar?	Askerler	Siviller
Subaylar	18%	14%
Astsubaylar	1%	1%
Subaylar ve astsubaylar	30%	26%
Uzman erbaş ve sözleşmeli erbaş ve erler	5%	4%
Hepsi	44%	52%
Diğer	2%	3%

Yani aslında hem siviller hem de askerler Forster'ın belirttiği ve profesyonel askerliği tam zamanlı bir meslek olarak tanımlayan anlayışı benimsemiş görünmektedirler. Bu anlayış ordunun hukuki ve idari metinlerinde de kendisine yer bulan ve askerliği uzun süreli, bir ücret karşılığında çalışan, kariyer planı yapabilen ve kapsamlı eğitim-öğretimden geçen grupları yansıtmaktadır. Her ne kadar bir sözleşmeli er ile subayın veya astsubayın eğitim-öğretim süre ve kapsamı farklı olsa da sonuçta orduya bir ücret karşılığında uzun süreli bağlılık temel belirleyici olmaktadır.

Askerlik mesleği ile ilgili tartışmaların bir ucunda da mesleğin itibarı gelmektedir. Mesleki itibar genel olarak toplumun mesleğe bakış açısını yansıtan bir veridir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda örneğin "general" ve "yüzbaşı" gibi rütbelerin en çok tercih edilen meslekler arasında olduğu görülmektedir (Sunar, 2020). Üstelik 2015 yılında yapılan anket ile 2020 yılında yapılan anket yaklaşık sonuçları vermektedir. Her iki ankette de yüzbaşı ve general mesleki itibar sıralamasında ilk 10 meslek içerisinde ve astsubaylıktan yüksektir. Ancak bu tür bir çalışma aslında geçici bir

süre için edinilen rütbelerin meslek olarak kabul edilmesi nedeni ile soru işaretleri yaratmaktadır. Toplumun yüzbaşı, general ve astsubay arasındaki farkı ankete yansıtmış olması askeri rütbeler konusunda yüksek bir farkındalığı olduğunu göstermektedir. Nitekim araştırmacılar sadece askerlik ya da subaylık ve astsubaylık yerine rütbeleri bir meslek olarak kabul etmelerini “*rütbelerin aralarındaki otorite farkının meslekî itibara yansıyor yansımadağı*” hususunu aydınlatmaya çalışmak olarak açıklamaktadırlar. Bu durumda da arzu edilen hedefin gerçekleştiğini belirtmek gerekir. Fakat rütbeleri ayrı birer meslek kabul ederek itibarını ölçmeye çalışmak genel olarak askerliğin ve özelde de statülerin yani subay, astsubay ve uzman çavuşluğun ölçümünü sekteye uğratmış görünmektedir. Nitekim subay, astsubay ve uzman çavuş itibar puanları 71,18 olarak aynı seviyede gerçekleşmiştir. Bu durumda statülerin tamamının itibar puanlarının aynı olması belirsizlik yaratmaktadır. Dolayısıyla söz konusu çalışmanın rütbe (general, yüzbaşı, başçavuş gibi) esası yerine sadece statü bazlı (subay, astsubay, uzman çavuş) yapılması durumunda ortaya çıkacak sonuçlar daha anlamlı olabilirdi.

Yukarıdaki çalışmada Türkiye genelinde mesleklerin itibarı ölçülmüştü. Bu makale kapsamında yapılan anket çalışmasında ise askerler için en itibarlı meslekler sorulmuş ve sırasıyla subay, tıp doktoru, hakim-savcı, akademisyen, öğretmen ve iş insanı olarak gerçekleşmiştir. Elbette her iki anket çalışması da hem değişkenler hem de kapsam ve yöntem bakımından farklılıklar içermektedir. Dolayısıyla karşılaştırma yapmak güvenilir sonuçlar sağlamayabilir. Buna rağmen mesleki itibar konusunda askerlerin de toplumla benzer bir anlayış içerisinde oldukları söylenebilir. Çalışmada ortaya çıkan bir diğer husus subaylığın, astsubaylar ve uzman çavuşlar tarafından doktorluktan sonra en itibarlı meslek olarak görülmesidir. Yani aslında meslek mensupları statü farklarına odaklanmaktadır. Bununla birlikte, her iki anket çalışması da genel olarak askerliğin itibarlı bir meslek olarak kabul edildiğini ortaya koymuştur.

Sonuç

Türkçe’de askerlik, meslek, profesyonellik gibi kavramların birçok anlamı vardır ve duruma ya da kişilere bağlı olarak farklı anlamlarda kullanılabilirler. Bu kargaşa hem sağlıklı bir analizi engellemekte hem de askerliğin toplum ve bizzat askerler arasındaki algısını da farklılaştırmaktadır. Bir ucunda veri toplama problemi diğer ucunda bununla bağlantılı olan akademik ilginin yetersizliği de bu kargaşayı pekiştirmektedir. Bu çalışmada hem kavramların hem de özellikle batı ülkelerinde başlayan teorik tartışmaların anlaşılması hedeflenmiştir. Özellikle profesyonel asker tanımının anlaşılması için daha önce ortaya atılan kriterlere üçüncü bir kriter daha eklenmiş ve böylece profesyonelliği sadece muharip birlik komutanları ile sınırlayan anlayışın tabana yayılması önerilmiştir. Bu şekilde bir uygulama etik bir sorumluluk olarak orduyla uzun süreli bir yükümlülük altına girmiş rütbe ve statüden bağımsız olarak her askerin branş ve görevi ile ilgili yetkinliğine vurgu yapmaktadır.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu ise sivil ve askerlerin bakış açısı arasındaki farklılığın ortaya koyulmasıdır. Siviller askerliği büyük oranda meslek ve görev olarak tanımlarken askerler yaşam tarzı olarak görmektedirler. Bu durumun en önemli sebebi kurumsal değerlerin askerinin hem meslek hem de aile ya da özel hayatını düzenleme otoritesi ve ayrıca mesleğe ilişkin zorlukların diğer mesleklerle karşılaştırılmayacak seviyede görülmesidir. Dolayısıyla Türkiye’de askerlik mesleği aslında kurum-meslek-özel hayat alanlarının birleşiminden oluşmaktadır. Bir diğer önemli bulgu ise ordu içerisinde bir gelenek haline gelmiş olan daha kıdemsiz olanın ya da yeni mezun olan askerinin daha az profesyonel olarak görülmesi anlayışıyla ilgilidir. Kıdemli askerler, gençlerin askerliği yaşam tarzı olarak benimsemediklerini ileri sürmektedir. Buna rağmen gençler de aslında askerliği bir yaşam tarzı olarak kabul ettiklerini belirtmektedir. Bu durumda ordunun kurumsal değerlerinin aslında devamlılık sağladığı ve nesiller arasında derin kopuşlara izin vermediği sonucu çıkmaktadır.

Son olarak Türkiye’de profesyonel asker tanımlaması üzerinde bir fikir birliği olduğu görülmektedir. Hem askerler hem de siviller orduyu uzun süreli bir kariyer olarak gören ve bir ücret karşılığında çalışan tüm grupları – subaylar, astsubaylar, uzman erbaşlar ve sözleşmeli erbaş ve erler – profesyonel asker olarak kabul etmektedir. Ancak bu yaklaşım profesyonel kavramının uzmanlaşma ya da görevi konusunda yetkinlik kazanma boyutunun tam anlamıyla göz önüne alınmadığını göstermez. Nitekim askerlerin profesyonelleşmeyi uzmanlaşma olarak kabul ettiği ve bunun da ancak uzun sürede edinilmiş tecrübe ile sağlanabileceğine inandıkları görülmektedir. Ancak, meslek mensuplarının kendi arasında geliştirdiği profesyonellerin yetkinlik derecesini ayırt etme ve bu ayırt ediciliği liyakat prensibine dönüştürme mekanizmalarının doğal olarak kurumsal bir boyutunun olması gerektiği de gözden kaçırılmamalıdır. Dolayısıyla askerlik mesleğinin toplum nazarındaki itibarının korunması da mümkün olacaktır.

Bu çalışmanın küçük bir örneklem ile ve tanımlayıcı anket yöntemi ile yapılmış olması en önemli kısıtlılığdır. Ancak gelecekte daha büyük bir örneklem ile ve daha kapsamlı ölçeklerle yürütülecek araştırmalar için bir altyapı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı Milli Savunma Üniversitesi Etik Kurulu’ndan alınmıştır (Tarih: 09.09.2021 Sayı: E-54589112-824.99-586840).

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Ethics Committee Approval: This study was approved by the Ethics Committee of National Defence University (Date: 09.09.2021 No: E-54589112-824.99-586840).

Conflict of Interest: The authors declare no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Grant Support: The authors received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

Kaynakça/References

- Barber, B. (1963). Some problems in the sociology of the professions. *Daedalus*, 92(4), 669–688.
- Caforio, G. (1988). The military profession: Theories of change. *Armed Forces & Society*, 15(1), 55–69.
- Cirhinlioğlu, Z. (2010). *Meslekler ve sosyolojisi* (3rd ed.). Gündoğan Yayınları.
- Downes, C. (1985) To be or not to be a profession: The military case. *Defense Analysis*, 1(3), 147–171.
- Ergin, O. (1977). *Türk maarif tarihi* (Vol. 2). Eser Matbaası.
- Finer, S. (2002). *The man on horseback: The role of the military in politics*. Transaction Publishers.
- Forster, A. (2006). *Armed forces and society in Europe*, Palgrave Macmillan.
- Greenwood, E. (1957). Attributes of a profession. *Social Work*, 2(3), 45–55.
- Hackett, J. (2007). *The profession of arms*. The 1962 Lees Knowles lectures given at Trinity College, Cambridge (new edition). Center of Military History US Army.
- Hale, W. (2011). The Turkish Republic and its army, 1923–1960. *Turkish Studies*, 12(2), 191–201.
- Harries-Jenkins, G. (1990). The concept of military professionalism, *Defense Analysis*, 6(2), 117–130.
- Harris, G. S. (2011). Military coups and Turkish democracy, 1960–1980, *Turkish Studies*, 12(2), 203–213.
- Heper, M. (ed.) (1988). *State, democracy and the military: Turkey in the 1980s*. W. de Gruyter.
- Huntington, S. (1957). *The soldier and the state: The theory and politics of civil-military relations*. Vintage Books.
- Huntington, S. P. (1963). Power, expertise and the military profession. *Daedalus*, 92(4), 785–807.
- Janowitz, M. (1964). *The professional soldier: A social and political portrait*. Free Press.
- Jarausch, K. H. (1990). *The unfree professions: German lawyers, teachers and engineers 1900-1950*. Oxford University Press.
- Karatamu, S. (1971). *Türk silahlı kuvvetleri tarihi* (Vol. 3, pt. 6) (1908-1920), Book 1. Genelkurmay Basımevi.
- Kışlalı, A.T. (1974). Türk ordusu toplumsal kökeni üzerinde bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 89–105.
- Koytak, E. (2020). Meslek sosyolojisinde teorik yaklaşımlar. *Journal of Economy, Culture and Society*, special issue, 1–27.
- Lasswell, H. D. (1941). The garrison state. *The American Journal of Sociology*, 46(4), 455–468.
- Moskos, C.C. Jr. (1977a). The all-volunteer military: Calling, profession, or occupation? *Parameters*, 7(1), 2–9.
- Moskos, C. C. Jr. (1977b). From institution to occupation: Trends in military organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41–50.
- Narlı, N. (2000). Civil-military relations in Turkey. *Turkish Studies*, 1(1), 107–127.
- Perlmutter, A. (1977). *The military and politics in modern times: On professionals, praetorians, and revolutionary soldiers*. Yale University Press.
- Sarıgil, Z. (2014). The Turkish military: Principal or agent? *Armed Forces & Society*, 40(1), 168–190.
- Serra, N. (2010). *The military transition: Democratic reform of the armed forces*. Cambridge University Press.

- Shanks-Kaurin, P. (2018). Questioning military professionalism. In N. K. Finney & T. O. Mayfield (Eds.), *Redefining the modern military: The intersection of profession and ethics* (pp. 25–37). Naval Institute Press.
- Shaw, S. J., & Shaw, E.K. (2002). *History of the Ottoman empire and modern Turkey* (Vol II). Cambridge University Press.
- Sığrı, Ü. (2005). Ulusal güvenlik hizmeti ve savaşın sevk ve idaresi kapsamında askerlik kurumunun ve subaylık mesleğinin analizi: Dünyada ve Türk toplumunda askerliğe bakış. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 1(2), 95–111.
- Sunar, L. (2020). *Türkiye’de çalışma hayatı ve meslekler*, Toplumsal Yapı Araştırmaları. Retrieved from https://tyap.net/media/f/Calisma_Hayati.pdf
- Sunar, L., & Kaya, Y. (2018). Türkiye’de değişen sosyo-ekonomik yapı içerisinde meslekler. In L. Sunar (Ed.), *Türkiye’de toplumsal tabakalaşma ve eşitsizlik* (Vol. 2, 2nd ed., pp. 3—52). Nobel.
- Uyar, M., & Erickson, E. J. (2009). *A military history of the Ottomans: From Osman to Atatürk*. ABC-CLIO.
- Varoğlu, A.K., Sığrı, Ü, & Işın, E. (2005). The Turkish military ethos and its compatibility with the national Turkish culture. In G. Caforio & G. Kümmel (Eds.), *Military missions and their implications reconsidered: The aftermath of September 11th* (pp. 557–563). Elsevier.
- von Clausewitz, C. (1993). On war (M. Howard & P. Paret, Trans.). Everyman’s Library.
- van Doorn, J. (1965). The officer corps: A fusion of profession and organization. *European Journal of Sociology*, 6(2), 262–282.
- Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 70(2), 137–158.
- World Values Survey (2017-2020). Website. Retrieved from: www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV7.jsp?COUNTRY=3460