



## *Nitel Sosyal Bilimler/Qualitative Social Sciences*


*Yıl:2023, Cilt:5 Sayı:1  
Year:2023, Vol:5 Issue:1*

<https://doi.org/10.47105/nsb.1244473>

**Makale Türü/Article Type:** *Araştırma/Research*

**Atıf/Citation:** Bilgin, E., & Beşirli, Ö. B. (2023). Zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına yansımaları. *Nitel Sosyal Bilimler*, 5(1), 68-94. <https://doi.org/10.47105/nsb.1244473>

## **Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Hayatına Yansımaları**

<sup>a</sup>Ebru Bilgin<sup>1</sup>  <sup>b</sup>Ömer Batuhan Beşirli

<sup>a</sup>Arş. Gör., Maliye Bölümü, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye

<sup>b</sup>Dr., Öğrencisi, Maliye Bölümü, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye

### **Öz**

Bu çalışmanın amacı; zorunlu askerlik uygulamasının Türkiye'deki çeşitli üniversitelerde görev yapan akademik personelin (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi, Öğretim Elemanı) çalışma hayatına yansımalarını olgubilim deseni perspektifinden inceleyerek, akademisyenlerin askerlik sürecinde karşılaştıkları çalışma hayatı sorunlarına ilişkin gerçekleştirilecek düzenlemelere ışık tutmaktır. Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemi ile seçilen 18 akademik personel ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler neticesinde elde edilen veriler betimsel analize tabi tutulmuş ve çalışmanın bulgularına ulaşılmıştır. Bu çerçevede zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına etkisi; ücret ve diğer ekonomik koşullar, çalışma sürelerinin belirsizliği, eğitim süreci, istihdam edilebilirlik, emeğin üretken kapasitesi ve âtil işgücü temaları altında ele alınarak akademisyenlerin geleceğe ilişkin beklentileri tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Zorunlu Askerlik, akademik personel, olgubilim, yarı yapılandırılmış görüşme.

## **Reflections of Compulsory Military Service on the Working Life of Academic Staff**

### **Extended Summary**

In the historical process, societies have given significance to the military field with security concerns. In addition to various military methods, they introduced the application of compulsory military service to ensure permanent security. Thus, it has been made compulsory for Turkish citizens of a certain age to perform military service.

Since the practice of compulsory military service covers almost the entire Turkish society, it affects people (males) who go to the military sociologically, psychologically, and economically. In this context, certain workforce groups are affected by these aspects.

There is a broad literature investigating the effect of compulsory military service on various variables. There are ongoing discussions in the literature about the costs and benefits of changing the existing system with more flexible alternative applications with the evolution of compulsory military service. Compulsory military service has psychological, social, and economic effects on individuals who are called up for military service. It is not possible to reach a definite judgment about the effect of compulsory military service on individuals since the aforementioned effects can occur in positive and negative ways. However, when the economic dimension is examined, the effects of compulsory military service on the labor market cover the periods before and after the military. In this context, individuals who go to the military can acquire new qualifications, and especially high-skilled individuals may be adversely affected in terms of wages.

Another detail observed in the literature was the lack of variety in research methods. In the related context, the effects of compulsory military service on the labor market are generally examined with empirical methods. In this study, the status of academic personnel in Turkey before and after military service will be examined through the questions asked to them with a qualitative method. This study will contribute to the literature in terms of both qualitative analysis and handling a specific occupational group.

The aim of this study is to examine the effect of compulsory military service on the working life of academic staff working (academician, lecturer, and instructor) in various universities in Turkey from the perspective of phenomenology and to shed light on the regulations to be made regarding the working life problems faced by academics during their military service. Semi-structured interviews were conducted with 18 academic staff selected by purposive sampling method. The data obtained from the interviews were examined using descriptive analysis and the findings of the study were reached.

This study was carried out by adopting the phenomenology design. The foundations of the phenomenology design, which is one of the qualitative research designs, are based on the disciplines of psychology and philosophy. The phenomenology design is generally preferred in the subjects where the issues with superficial awareness are desired to be investigated by the individual and the society in depth and in this way, it is aimed to create a detailed perspective. The purposive sampling method was adopted in the sample selection of the study. Snowball sampling, one of the purposeful sampling methods, was preferred in the study. In this case, in the selection of the sample, faculty members who have fulfilled their military service are preferred in terms of having certain characteristics, while to obtain satisfactory data from the sample group, research assistants who have fulfilled their military service in the 33/a status and 50/d status. Thus, the effect of compulsory military service on

the working life of academic staff could be handled for a wide period of time, and findings that would cover the entire academy were reached.

As a result of the research, it has been observed that compulsory military service affects academic staff in various ways. These effects are examined in detail under themes such as wages, the uncertainty of working hours, the education process, the productive capacity of labor, and idle labor. As a result of the interviews, it was found that compulsory military service has positive and negative effects within the framework of the mentioned themes. The basic expectation of academic staff from regulators and policymakers is to shorten the service period and, more importantly, to arrange the said service in accordance with the qualifications of the academic staff. It is stated by the participants that academicians should be assigned to relevant positions in military organizations according to their fields of expertise during the military service institutions such as National Defense University. In the last part of the article, policy recommendations are given in line with the findings.

**Keywords:** Compulsory military service, academic staff, phenomenology, semi-structured interview.

## **Giriş**

Toplumsal yaşam biçiminin yaygınlaşmaya başlamasıyla kamusal bir ihtiyaç olarak şekillenen savunma ihtiyacı, modernleşme süreciyle evrim geçirmeye başlamıştır (Schult & Sparfeldt, 2015, s. 24). Özellikle tarım devrimi ile yerleşik hayata geçiş ve mülkiyet hakları fikrinin şekillenmeye başlaması, hukuki bir sisteme olan ihtiyacı gündeme getirmiştir. Hukuk sisteminin geçerliliği için ihtiyaç duyduğu zor kullanma gücünün temeli ise devlet erkine bağlı askeri bir gücü gerektirmektedir. Sadece iç tehditler değil aynı zamanda dış tehditler karşısında kırılabilirliği artan devletler, servet birikimlerine paralel olarak daha gelişmiş ve güçlü askeri sistem arayışı içerisine girmişlerdir (Angrist & Chen, 2011, s. 336).

Bireylerin yükümlülük suretiyle kamu hizmetine katılma şekillerinden biri olan askerlik hizmeti sosyal, siyasi ve hukuki düzen anlamında büyük öneme ve değerine rağmen, yeterince ve gerektiği şekilde incelenmemiştir. Devletlerin ve toplumların askerlik anlamında sosyal ve siyasal uygulamalarını analiz etmek kadar, dünyanın farklı yerlerinde bireyleri askerlik hizmetine altına alma ve istihdam etmede birbirinden farklı sistemler uygulanmaktadır. Zorunlu askerlik hizmetinin eğitim ve iş gücü piyasası üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik farklı bakış açıları literatürde tartışılmıştır. Bu çalışmada zorunlu askerlik uygulamasının üniversitelerde eğitim verme görevini üstlenen akademik personelin çalışma hayatını nasıl ve ne ölçüde etkilediğine dair inceleme yapılması hedeflenmiştir.

Son yıllarda çeşitli düzenlemeler getirilen zorunlu askerliğin askerlik hizmetini yapan veya askere çağrılmayı bekleyen kişiler üzerindeki iktisadi, sosyal ve eğitim açısından etkisi çoğunlukla nicel araştırmaların konusu olmuştur. Bu bağlamda iktisadi etkiler kapsamında askerlik yapan veya çağrılmayı bekleyen bireylerin ücret, verimlilik, tekrar işe uyum sağlama açısından etkilendiği düşünülmektedir. Üretim faktörlerinden biri olan emeğin etkin bir şekilde kullanılmasını etkilediği düşünülen zorunlu askerlik uygulaması, toplumların tam istihdam hedeflerinden sapmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir.

İlgili çerçevede bu çalışma 5 ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde zorunlu askerliğin kavramsal çerçevesi ve tarihsel süreç içerisindeki yeri sunulmuştur. İkinci bölümde Türkiye’de zorunlu askerlik sürecinin tarihsel gelişimi incelenmiştir. Üçüncü bölümde konu ile ilgili literatüre yer verilmiş olup, bu çalışmanın katkıları tartışılmıştır. Dördüncü ve beşinci bölümde ise sırasıyla araştırmanın yöntemine ve nitel analize yer verilmiştir.

### **Zorunlu Askerlik Kavramı, Ortaya Çıkması ve Gelişimi**

Askerlik, çeşitli yaşam alanlarını etkileyebilecek önemli bir yaşam geçişidir. Bu geçiş sürecinde bireyler yeni ve farklı bakış açıları kazanmakta, askeri taleplerle uyumlu bir dizi kuralları içselleştirmekte ve sosyal bağlar kurmaktadır (Orak & Solakoğlu, 2021, s. 2). Zorunlu askerlik, bazı ülkelerde, yurt savunması için belli bir yaşa gelen (genellikle erkek) vatandaşlara hukukî bir ödev ve ahlaki sorumluluk olarak yüklenmektedir. Vatandaşlar için savunma ödevi olarak nitelendirilebilecek bu yükümlülük genellikle silahlı kuvvetlerde askeri hizmet şeklinde yerine getirilmektedir. Eğer bu askeri hizmet gönüllü olarak değil yükümlülük olarak yerine getirilirse zorunlu askerlik olarak ifade edilmektedir.

Zorunlu askerlik hizmeti, askere almanın sadece bir biçimi olup, ancak belirli koşullar altında geçerli ve istenebilir bir durum olarak (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 14) yerine getirilmektedir. Devlet ile bireyler arasındaki ilişkiye dayanan zorunlu askerliğin, geçmişte silahaltına alınanların çoğu gönüllü askerlerken, zamanla bu oranın azalmasıyla gerçek zorunlu askerlik hizmetinin uygulanmaya başladığı bir sürece evrildiği bilinmektedir.

Adam Smith “Ulusların Zenginliği” eserinde zorunlu askerliğin ekonomiyle doğrudan ilişkisi olan bir konu olduğunu ifade etmektedir. Bu ekonomik standartta Smith, savaş maliyetlerinin topluma ve zamana bağlı olarak farklılık gösterdiğini açıklamakta ve buna göre şunları belirtmektedir:

Toplumlar çoğunlukla avcılardan oluştuğunda, bir ordunun neredeyse hiçbir maliyeti yoktu, çünkü avcılar faaliyetlerinin doğası savaşa giderken değişmezdi. Bu aynı zamanda bir çoban toplumu için de geçerli olacaktır. Çobanlar savaşa gidiyorsa, tüm nüfus onlara eşlik eder ve liderleri için fazladan bir yük oluşturmaz. Çobanlardan sonra çiftçiler ortaya çıktı. Küçük bir çiftliği olan çiftçiler kolayca askere dönüştürülebilirdi. Bir çiftçinin koruma ve cephaneye ile donatılması gerekmesine rağmen savaş, ekim döneminden sonra başlayıp hasattan önce sona ererse, çiftçi topluluğu için maliyeti o kadar yüksek değildi. Doğa burada işini yapabiliyordu ve hasat çiftçinin yardımı olmadan başarılı olabilirdi, böylece çiftçi savaşa gitmek için hazır durumda olabilirdi. Bu, demirci veya marangoz gibi bir zanaatkar için farklıdır. İş yerinden ayrıldıklarında gelir kaynakları kuruyacaktır. Doğa onlara gevşeklik vermez. Zanaatkar her şeyi kendi başına yapmalıdır (Smith, 1937, s. 277-278).

Smith’in ifadesinden de anlaşılacağı üzere orduda kazanılan becerilerin sivil kariyerler için faydalı olması mümkündür. Bu tür faydaların, geçmişleri büyük olasılıkla orduda sağlanan nitelikleri özleyen dezavantajlı gruplara yansıtılması daha olasıdır. Elder (1986), sıkı disiplin, takım çalışması ve iş birliğine dayalı ilişkiler, sosyal sorumluluk, liderlik ve yetkin rol modelleri gibi nitelikleri sıralamaktadır (Asali, 2019, s. 8). Bu nedenle, askerlik hizmetinin çeşitli sosyal ve ekonomik göstergeler (istihdam, ücretler, eğitim ve sağlık) üzerinde bir etkisi olup olmadığı ampirik bir soru niteliği de taşımaktadır.

Modern demokrasilerde kitlesel zorunlu askerlik tarihi, devlet ve vatandaşları arasındaki değişen ilişkinin hikâyesidir (Levi, 1996, s. 3). Her ne kadar zorunlu askerlik esas olarak kökleri Fransız Devrimi’nde olan modern bir sistem ise de bu olgunun Orta Çağ ve erken modern dönem Avrupa’sında öncülleri yer almaktadır (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 22). Devletin askeri amaçla 17. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başları arasında Ortadoğu ve Avrupa’da ordu ve donanma için askere alma işlemlerinin dört biçimi görülmektedir. Bunlar; feodal askere alma, özgür olmayanlardan askere alma, iş gücü piyasasından askere alma ve zorunlu askerlik olarak sıralanabilmektedir (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 14). Feodal askere alma, derebeyin tarafına verilen ayrıcalıklarla himayesinde çalışanlardan devletin hizmetine vermesi olarak ifade edilirken, özgür olmayanlardan askere alma, özgür olmayan bireylerin satın alınması veya zor kullanılmak suretiyle orduya katılımlarının sağlanması şeklinde olmaktadır (Lucassen & Zürcher, 2004, s.14). İş gücü piyasasından askere alma ise ücret veya ganimetten pay alma

ya da onur kazandırma karşılığında daha çok anlaşma suretiyle orduya katılma sistemidir (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 15).

İlk olarak Fransa’da başladığı bilinen zorunlu askerlik sistemi, ülkenin içinde bulunduğu koşullar itibarıyla uygulanmaya konulmuştur (Duindam, 2013, s. 16). Bu bağlamda daha büyük toprak kayıplarının önüne geçilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan insan gücü de elde edilmektedir. İlgili doğrultuda eli silah tutan tüm erkekler ülkenin korunması için görev almakta, bu da zorunlu askerlik uygulamasının başlangıcı olarak nitelendirilmektedir (Zürcher, 2003, s. 87). Fransa’da orta sınıf, askere alınanlara kendileri yerine başkasını gönderme olanağı veren veya parayla bunu sağlayan bir sistem sayesinde pratikte neredeyse tümüyle askerlikten muaftı (Lucassen & Zürcher, 2004, s. 13). Devlet askeri gücünü toplumun iktisadi olarak alt tabakasından alınan askerlerden oluşturmaktaydı. Ülke örnekleri genişletilecek olursa örneğin, Hollanda’da genel ve ferdi askere alma sisteminin uygulanmaya başlandığı süreçte askerlik, Orta Çağ başlarına kadar bir sınıf ayrıcalığı, Cumhuriyet’in çöküşüne kadar meslek haline geldiği sonrasında ise bir sınıfa, özellikle de daha yoksul sınıflar toplumuna verilen bir zorunluluk olarak görülmektedir (Torun & Tumen, 2016).

Dünyada zorunlu askerlik hizmeti tarihsel süreç içerisinde farklı şekillerde evrilmektedir. İlgili çerçevede dünyadaki zorunlu askerlik modellerinde, pek çok ülkede hizmet süresi ve hizmet şekli itibarıyla tek tip bir uygulama söz konusu iken, bazı ülkelerde cinsiyete (İsrail), öğrenim durumuna (Türkiye, Mısır, Rusya, 2008 öncesi Polonya), çocuk sayısına (Yunanistan), görev yeri ve zorluğuna (İran), görev yapılan birlik tipine (Finlandiya, Norveç) ve hizmet statüsüne (Finlandiya) göre mecburi hizmet süreleri değişmektedir. Zorunlu askerliği kaldıran ülkeler ile zorunlu askerliği devam ettirenler arasındaki eşitsizlik tek bir faktörle açıklanamamaktadır. Her ülke karşı karşıya olduğu belirli uluslararası ve yerel baskılara dayanarak hareket etmektedir (Jehn & Selden, 2001, s. 98). Bunun yanı sıra dikkate alınması gereken iç politik faktörler de yer almaktadır (Gill, 2005, s. 3). Aksi takdirde, ülkeler rekabetçi ücretler ödemenin veya askerlik hizmetini nitelikli emek üreten meslek grupları için çekici hale getirmenin başka yollarını bulmanın maliyeti ile karşı karşıya kalacaklardır (MacLean & Elder, 2007, s. 179). Bölgesel konumu ve tehdit değerlendirmesi çok farklı olmakla birlikte Türkiye, Avrupa’da zorunlu askerlik uygulamasını devam ettiren ülkeler arasındadır. Bugün itibarıyla AB üyesi ülkelerden; Belçika, Çekya, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İtalya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Portekiz, Slovakya ve Slovenya’da zorunlu askerlik uygulaması yer almamaktadır. Profesyonel askerlik uygulayan ülkelerdeki sistemde; bütün masrafların devlet tarafından karşılandığı, askerliğin meslek olarak benimsendiği, sürekli eğitim uygulamasıyla her an savaşa hazır askeri bir düzen hâkimdir. Bu sistemde halkta zorunlu askerlik yapmak gibi bir yükümlülük yer almamaktadır. Günümüzde ABD, İngiltere ve Fransız orduları profesyonel orduya sahip ülkelere örnek olarak gösterilmektedir (Brock, 2022, s. 17).

### **Türkiye’de Zorunlu Askerlik Hizmeti**

Türkiye’de zorunlu askerlik hizmetinin Tanzimat’ın ilanından sonra, 1846’da yürürlüğe giren ilk Askeralma Kanunu ile kabul edildiği bilinmektedir. Buna göre tüm erkek vatandaşlar, engellilik,

sürekli eğitim (sağlık nedeniyle “askerliğe elverişli değildir” raporu alanlar hariç) gibi bazı istisna ve muafiyetler dışında, 20 yaşında zorunlu askerlik hizmeti için silahaltına alınma yükümlülüğü altındadır (T.C. Askerlik Kanunu, 1927, s. 6318/8).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre, vatan hizmeti her Türk'ün hakkı ve ödevidir. 1111 sayılı Kanun'un 1'inci maddesine göre de her erkek vatandaş askerlik yapmakla yükümlüdür. Bu düzenlemelere göre, askerlik, birçok temel hak ve hürriyeti sınırlayan bir kamu hizmetidir (Bilgiç, Akyürek & Koydemir, 2015, s. 98). Askerlik hizmeti kamu hizmeti ve yurttaşlık yükümlülüğüdür. İlgili kanunlar çerçevesinde Türkiye'deki askerlik uygulamaları ve usulleri (Askeralma Yönetmeliği, RG Sayı 31193):

- a) Yedek subaylık,
- b) Altı aylık er/erbaşlık,
- c) 12 aylık er/erbaşlık,
- d) Dövizle askerlik,
- e) Millî Eğitim Bakanlığı emrinde öğretmen olarak askerlik,
- f) Bedelli askerlik,
- g) Kamu kurum ve kuruluşlarında askerlik olarak belirlenmiştir.

**Tablo 1**

*Yıllar İtibariyle Türkiye'de Tam Dönem Askerlik Süreleri*

Yıl	Askerlik Süresi
12 Mayıs 1914	Bahriye 36 Ay- Diğerleri 24 Ay
15 Ocak 1924	Jandarma 36 Ay- Bahriye 60 ay-Diğerleri 18-24 Ay
21 Haziran 1927	Mızıkta 24 Ay- Jandarma 30 Ay- Bahriye 36 Ay- Diğerleri 18 Ay
30 Kasım 1935	Piyade 18 Ay-Jandarma-Gümrük 30 Ay
14 Temmuz 1950	Jandarma-Gümrük 30 Ay-Bahriye 36 Ay- Diğerleri 24 Ay
01 Şubat 1963	24 Ay
27 Temmuz 1970	20 Ay
01 Mart 1985	18 Ay
10 Eylül 1992	15 Ay
06 Ocak 1995	18 Ay
15 Temmuz 2003	15 Ay
1 Ocak 2014	12 Ay
25 Haziran 2019	Er ve Erbaşlar 6 Ay- Yedek subay ve yedek astsubaylar 12 Ay
22 Temmuz 2020	6 ay kısa Dönem Er/Erbaş- uzun dönem yedek subay veya yedek astsubay olarak 12 ay (aylıklı)

Tablo 1'de yıllar itibarıyla Türkiye'de uygulanan askerlik süreleri yer almaktadır. Buna göre askerlik hizmetinin süresinin yıllar içerisinde azaldığı gözlemlenmektedir. 1970'lerde Avrupa ülkelerinin orduları, neoliberal ideolojinin verimlilik, maliyet gibi argümanları öne sürülerek, zorunlu askerlik hizmetinden profesyonel ordu sistemine geçmeye başlamışlardır. Türkiye'de ise 1980'li yıllarla birlikte profesyonel askerlik kavramı şekillenmeye başlamıştır. Buna göre temelde iki tip askeri güç yapılanması şekillenmiştir. Birincisi devletin üstün konumu dolayısıyla vatandaşlarına getirdiği “zorunlu” askerlik uygulamasıdır. İkincisi ise devletin bir tür emek olarak istihdam ettiği ücretli “profesyonel” askerlik uygulamasıdır (Bilgiç, Akyürek & Koydemir, 2015, s. 101). Günümüzde zorunlu

askerlik sistemi içerisinde, bu hizmet sonrası seçilen askerlere sözleşmeli er statüsünde göreve devam etme imkânı veren, “Karma Ordu Modeli” olarak adlandırılabilir bir yapı oluşturulduğu bilinmektedir. Günümüzdeki uygulamalar açısından değerlendirildiğinde ise gözlem itibarıyla, zorunlu askerlik sistemi çoğunlukla hantal ve ihtiyaçları karşılamaktan uzak olmakla eleştirilmekte, ancak profesyonel askerlik sisteminin çağın gereksinimlerini karşılamada ya da önemli üstünlüklerinin var olduğu gerekçesiyle desteklediği belirtilmektedir (Işıklar, 2008, s. 24). İlgili kapsamda Türkiye’deki zorunlu askerlik hizmetinin sürelerinin azaltılmasının profesyonel orduya geçişle yakından bir bağlantısı olduğu düşünülmektedir.

### **Literatüre Bakış**

Zorunlu askerlik hizmetinin çeşitli değişkenler üzerindeki etkisini araştıran geniş bir literatür bulunmaktadır. Özellikle zorunlu askerlik hizmeti üzerine araştırmaların son dönemlerde artması politikacılar için faydalı olduğu kabul edilmektedir. İlgili bağlamda zorunlu askerlik hizmetinin evrilmesiyle birlikte daha esnek alternatif uygulamalar ile mevcut sistemi değiştirmenin maliyetleri ve faydaları hakkında literatürde devam eden tartışmalar mevcuttur.

İktisat yazınında zorunlu askerlik hizmeti hakkındaki tartışmalar çeşitli şekillerde meydana gelmektedir. Bu bağlamda literatürün bir tarafı profesyonel bir orduya karşı zorunlu askerlik hizmetinin fırsat maliyetini analiz ederken (Warner & Asch, 2001) diğer taraf ise zorunlu askerlik hizmetinin iş gücü piyasasına etkilerini ücret ve istihdam boyutunda ele almaktadır (Feldman, 2009). Bunların yanı sıra eğitim çıktılarına ilişkin etkiler de tartışılmaktadır (Torun & Tumen, 2016).

Askerlerin yaptığı işin emek olarak görüldüğü düşünülürse, askeri iş gücü diğer iş gücü biçimlerinden temelde farklı mıdır sorusunu sormak önemlidir (Zürcher, 2003, s. 103). Bu bağlamda zorunlu askerlik hizmetinin iş gücü piyasalarına olan etkileri literatürde iki farklı şekilde ele alındığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmalar askere çağrıldıktan sonraki ve önceki dönemleri ayrı incelemektedir (Angrist & Chen, 2011). Mezklür dönemler ışığında literatür incelendiğinde zorunlu askerliğin iş gücü piyasasına olan etkisinin olumsuz veya olumlu olacağı kesin olarak ifade edilememektedir. İlgili çerçevede Imbens ve van der Klaauw (1995), Hollanda’da zorunlu askerlik yapanların, askerlik yapmayanlara göre yıllık kazançlarında yaklaşık yüzde 5’lik bir kayıp gözlemlerken; Bauer, Bender, Paloyo ve Schmidt (2012) zorunlu askerliğin Almanya’da iş gücü piyasası üzerinde neredeyse hiç etkiye sahip olmadığı sonucunu bulmuştur. Benzer bir sonuca Grenet, Hart ve Roberts (2011) İngiltere için ulaşmıştır. Card ve Cardoso (2012) ise Portekiz’de askere çağrılmadan önce zorunlu askerliğin düşük eğitilmiş erkeklerin iş gücü piyasası sonuçları üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu, ancak daha iyi eğitilmiş erkekler üzerindeki etkisinin olmadığı bulgularına ulaşmıştır. Bunun yanı sıra ileri yaşlardaki bireylerin askerlik hizmetinden yeni vasıflar öğrenme olasılığının olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca yazarlar günümüze doğru gidildikçe askerlikte verilen temel eğitimin meslek hayatındaki faydasının giderek azaldığını düşünmektedir.

Literatür askerlik hizmetinin emek piyasası performansına olan etkisi yanında eğitim düzeyi, sigara, alkol tüketimi ve suç faaliyeti gibi bireysel sonuçlar üzerindeki etkisini de incelemektedir



(Goldberg vd., 1991). Angrist (1990) ve Angrist ve Krueger (1994), savaş zamanında ABD ordusunda hizmet etmenin gelecekteki iş gücü piyasası sonuçları üzerindeki etkisini ömür boyu gelir ve sosyal güvenlik değişkenleri çerçevesinde araştırmışlardır. Burada özellikle Vietnam ve II. Dünya Savaşı'nda askere katılan bireylerin iş gücü piyasası çıktılarına odaklanıldığı incelenmektedir. Bu çalışma kapsamında Vietnam dönemi gazilerinin savaşta 10 yıl sonra gazi olmayanlara göre yıllık ücretlerinin yüzde 15 daha düşük olduğunu ve II. Dünya savaşında görev alan gazilerin de aynı şekilde savaşa katılmayanlara göre daha az kazandıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Imbens ve van der Klaauw (1995) zorunlu askerliğin iktisadi ve sosyal maliyetlerini incelemektedir. Bound ve Turner (2002) ve Barr (2015) askerlik hizmetinin gazilerin eğitim kazanımlarına olan faydasını incelerken ve Goldberg vd. (1991), Eisemberg ve Rowe (2009) ve Galiani vd. (2011), askerden sonraki madde kullanımını ve suç davranışı üzerindeki etkiyi tahmin ederek literatürü demografik değişkenler çerçevesinde genişletmiştir.

Türkiye'de ise konu ile ilgili dar bir literatür olmasına rağmen Torun ve Tümen (2016) kapsamlı bir çalışma yapmıştır. Hane halkı İşgücü Anketi mikro verilerinden yararlanılarak askerlik hizmetinden belirli bir nakdi bedel karşılığında muafiyeti olan bireylerin eğitim ve iş gücü piyasası çıktıları üzerindeki etkisini araştırmıştır. İlgili çalışmada bedelli askerlikten yararlanan bireylerin okula devam etme ihtimallerinde azalma olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca bedelli askerlik yoluyla zorunlu askerlikten muaf olan bireylerin ücretlerinde düşüş gözlemlenmiştir. Yine Türkiye üzerine yapılan bir diğer çalışmada (Torun, 2016) zorunlu askerlik için askere çağrılmadan önceki dönem iş gücü piyasası özelinde incelenmiştir. İlgili kapsamda mezkûr dönemde erkeklerin iş arama girişimlerinin azaldığı ve iş gücü piyasasına olan katılımın düştüğü gözlemlenmiştir.

İlgili literatür geniş kapsamda incelendiğinde, zorunlu askerliğin askere çağrılan bireyler üzerinde psikolojik, sosyal ve iktisadi etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Mezkûr etkiler olumlu ve olumsuz olarak gerçekleşebileceği sebebiyle zorunlu askerliğin bireyler üzerindeki etkisi için kesin bir yargıya ulaşmak mümkün değildir. Ancak iktisadi boyutu incelendiğinde zorunlu askerliğin iş gücü piyasası üzerindeki etkileri askerden önceki ve sonraki dönemleri kapsamaktadır. Bu bağlamda askere giden bireyler yeni vasıflar elde edebileceği gibi özellikle hali hazırda yüksek vasıflı bireyler ücret açısından olumsuz etkilenebilecektir.

Literatürde bir diğer gözlemlenen detay ise çalışma yöntemleri olmuştur. İlgili bağlamda zorunlu askerliğin iş gücü piyasalarına olan etkileri genellikle ampirik yöntemler ile incelenmiştir. Bu çalışmada ise Türkiye'de bulunan akademik personelin askerden önceki ve sonraki durumları nitel bir yöntemle kendilerine yöneltilen sorular üzerinden şekillenecektir. Ayrıca askere giden akademik personel sadece ücret ve vasıf yönünden değil, psikolojik ve verimlilik bağlamında da değerlendirilecektir. Bu yönden bakıldığında bu çalışmanın hem nitel analiz içermesi hem de belirli bir meslek grubunu ele alması yönüyle literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Tablo 2

Zorunlu Askerliğin İş Gücü Piyasalarına Yönelik Etkilerini İnceleyen Çalışmalar

Yazar(lar)	Çalışmanın Yapıldığı Bölge	Çalışma Kapsamı	Sonuçlar
Bauer vd. (2012)	Almanya	1937'den önce doğan erkekler içinden askere giden ve gitmeyenler arasında ücret ve iş gücüne katılım oranları karşılaştırılmıştır.	Bu karşılaştırmada askere katılan ve katılmayan bireyler arasında kazanılan vasıflar dışında kayda değer bir fark bulunamamıştır.
Grenet vd. (2011)	İngiltere	1949-1960 yılları arasında askerlik yapan bireylere reel ücret açısından zorunlu askerliğin ekonomik kazançları değerlendirilmiştir.	Yapılan çalışma sonucunda uzun vadede zorunlu askerliğin reel ücrete olan etkisi istatistiki olarak anlamsız bulunmuştur.
Card ve Cardoso (2012)	Portekiz	1967 yılında doğan erkekler içinden yapılan çalışmada askere çağrılmadan önceki dönem baz alınmıştır.	Zorunlu askerliğin vasıflı bireyler üzerinde ücret açısından etkisi bulunamamıştır. Fakat düşük vasıflı bireylere olan ücret etkisi pozitif yöndedir. Ayrıca çalışmada zorunlu askerliğin düşük vasıflı bireyler için kabiliyet kazanma kapsamında daha değerli olduğu saptanmıştır.
Angrist, J. D. (1990)	ABD	Vietnam savaşında gazi olan bireyler ile savaşa katılmayan bireyler arasında ücret karşılaştırılması yapılmıştır.	Gazi olanlar ile savaşa katılmayanlar arasında gazi olanların aleyhine yüzde 15 ücret düşüklüğü bulgusuna ulaşılmıştır.
Torun, H. (2016)	Türkiye	Askere çağrılmadan önceki dönemde zorunlu askerliğin iş gücü piyasasına etkisi incelenmiştir.	Askere çağrılmadan önceki dönemlerde erkeklerin iş gücüne katılım oranlarının düştüğü gözlemlenmiştir.
Torun, H. ve Tumen, S. (2016)	Türkiye	Bedelli askerlik uygulamasının iş gücü piyasalarına ve eğitime olan etkisi incelenmiştir.	Çalışma sonucunda bedelli askerlikten yararlanan bireylerin eğitimlerine devam etme sürelerinin düştüğü ayrıca ücretlerine de olumsuz yansıdığı bulgularına ulaşılmıştır.

**Kaynak:** Yazarlar tarafından derlenmiştir.

Tablo 2, literatürde zorunlu askerliğin özellikli olarak iş gücü piyasalarına yönelik etkilerini inceleyen çalışmaları kapsamaktadır. İlgili çerçevede birçok ülkede yapılan çalışmada zorunlu askerliğin hem savaş dönemi hem de askere çağrılmadan önceki dönemlerin gözlemlendiği dikkat çekmektedir. Mezkûr etkiler bazı çalışmalarda olumlu veya olumsuz olurken bazılarında ise zorunlu askerliğin emek piyasası üzerindeki etkisi nötr kabul edilmektedir.

## YÖNTEM

Bu çalışma olgubilim deseni benimsenerek gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan olgubilim deseninin temelleri psikoloji ve felsefe disiplinlerine dayanmaktadır. Olgubilim deseni, genellikle birey ve toplum tarafından yüzeysel farkındalığı bulunan konuların derinlemesine araştırılmak istendiği ve bu şekilde ayrıntılı bir bakış açısı oluşmasının amaçlandığı konularda tercih edilmektedir (Büyükoztürk vd., 2018, s. 22). Bu durumu çalışmanın konusu itibariyle örneklendirmek gerekirse; askerlik uygulamasının akademik personel için zorunlu bir görev olduğu ve askerlik sürecinin her meslek grubu gibi akademik personel için de çeşitli olumlu ve olumsuz yönlerinin bulunduğu

bilinmektedir. Ancak bu farkındalıklar zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına etkisine ilişkin derinlemesine ve ayrıntılı bilgiler vermemektedir. Bu örneğe dayanarak çalışmanın temel amacı; Türkiye’de zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına yansımalarına ilişkin derinlemesine ve ayrıntılı bir bakış açısı oluşturmak ve gerçekleştirilecek düzenlemelere kaynak oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda benimsenen araştırma deseninin çalışmanın konusuna uygun olduğu düşünülmektedir.

Olgubilim deseni, verilerin toplanması amacıyla oluşturulan çalışma grubunun olgulara ilişkin geçirdiği deneyim ve tecrübeleri açığa çıkarmaktadır (Creswell, 2017, s. 14). Bu nedenle olgubilim desenin benimsendiği çalışmalarda örneklem grubunun seçimi, çalışmanın sorun alanını yansıtabilecek bireyler veya grupları kapsmalıdır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 22). Bu nedenle çalışmanın örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemi; ele alınan konuya ilişkin belirli özellikleri muhtevasında bulunduran birey veya gruplardan alınan verilerin derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde araştırılmasına olanak tanımaktadır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 92). Bununla birlikte amaçlı örnekleme yöntemi çalışmada ele alınan olguya yönelik örneklem grubundan zengin nitelikte bilgiler alınabilmesine olanak sağlamaktadır (Luborsky & Rubinstein, 1995). Çalışmada amaçlı örneklem yöntemlerinden kartopu örnekleme tercih edilmiştir. Bu durumda örneklem seçiminde belirli özelliğe sahip olma bakımından askerlik hizmetini yerine getirmiş öğretim üyeleri (Prof. Dr., Doç. Dr. ve Dr. Öğretim Üyesi) tercih edilirken, örneklem grubundan zengin nitelikte veriler elde edilmesi amacıyla askerlik hizmetini yerine getirmiş 33/a statüsünde görev yapan araştırma görevlileri ve henüz askerlik hizmetini yerine getirmemiş olan 50/d statüsünde görev yapan araştırma görevlileriyle de görüşmeler yapılmıştır. Böylece zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına etkisi geniş bir zaman periyodu için ele alınabilmiş ve tüm akademiye kapsayacak bulgulara ulaşılabilmektedir.

### Tablo 3

#### Örneklem Grubu

Akademik Unvan	Kişi Sayısı
Profesör Dr.	3
Doçent Dr.	3
Dr. Öğretim Üyesi	3
Öğretim Görevlisi	3
Araştırma Görevlisi	2 (50d)/ 4(33a)

Çalışmanın örneklemini 18 katılımcı oluşturmaktadır. Örneklem grubu ayrıntıları tablo 3’te ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Verilerin doygunluğa ulaşması sebebiyle 18. katılımcıdan sonra veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Nitekim Charmaz’a (2006) göre yarı yapılandırılmış görüşmelerde verilerin doygunluğa ulaşması, bu noktadan itibaren yeni verilerin ortaya çıkmayacağı anlamına gelmekte ve veri toplama sürecinin durdurulmasını gerektirmektedir.

Örneklemi oluşturan 18 katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşme gerçekleştirilmiştir. Zira olgubilim desenin benimsendiği çalışmalar genellikle nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla

başvurulan ve katılımcılardan derinlemesine bilgi alınmasını sağlayan görüşmeleri gerektirmektedir (Moustakas, 1994, s. 78). Yarı yapılandırılmış görüşmeler, ele alınan çalışma konusunun derinlemesine ve ayrıntılı olarak ortaya çıkabilmesi adına; görüşme formunda oluşturulan soruların ötesinde, katılımcılara gerekli görülen noktalarda ilave sorular yöneltmesine zemin hazırlamaktadır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 159). Araştırmacıya sağlanan bu esneklik; çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin tercih edilmeme sebebi olmuştur. İlgili literatür taramasına bağlı kalarak araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu 10 maddeden oluşmaktadır (**Ek-1**). Bu bağlamda akademisyenlerin askerlik süreci içerisindeki süreçleri 3 temel tema üzerinden şekillendirilmiştir. Bunlar zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma koşullarına yansımaları, çalışma hayatı ile doğrudan ilişkili koşullara yansımaları ve çalışma hayatı açısından beklentileri olarak belirlenmiştir. Bu temalara ilişkin soruları içeren görüşme formu araştırmacılar tarafından hazırlanarak uzman görüşü alınmak üzere bir görüşme formu uzmanına sunulmuştur.

Araştırmada geçerlilik ve güvenilirlik türüne bakılmaksızın herhangi bir araştırmanın kavramsal çerçevesinin oluşturulması, verilerin toplanması analiz edilmesi ve yorumlanması ile bulgularının sunulması aşamalarını ilgilendiren önemli kaygılardır (Merriam, 2013, s. 200). Bundan dolayı araştırmanın temaları ve kodları konusunda da uzman görüşünden yararlanılmıştır. Uzman görüşlerinin alınmasının ardından bir akademisyenle pilot uygulama çalışması yapılarak gerekli düzeltmelerin ardından forma son şekli verilmiştir.

Çalışmaya ilişkin etik kurul izni Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu kararı ile 30.11.2021 tarihinde 104183 sayı numarası ile alınmıştır. Örnekleme oluşturan katılımcılar ile yapılan görüşmeler ise; 13.12.2021 ve 01.05.2022 tarihleri arasından gerçekleşmiş ve Covid-19 sürecinin sınırlılıkları sebebiyle tüm görüşmeler online ortamda (zoom) yapılmıştır. Katılımcılara öncelikle etik kurul belgesi okunmuş onayları alındıktan sonra kayıt işlemi gerçekleştirilmiştir. Ortalama 7' ile 55' dakika süren görüşme süreçleri boyunca akademisyenlerin samimi yanıtları vermeleri için uygun atmosferin oluşturulmasına özen gösterilmiştir. Görüşmelerin tamamında video kamera kullanılmasının sebebi araştırmanın analiz sürecinde oluşabilecek veri kaybını en aza indirmektir. Nitekim Karasar (1998), niteliksel bir araştırmada geçerliği ve güvenilirliği sağlamadaki en önemli tekniklerden birinin ses ve görüntü kayıtlarının kullanılması olduğunu belirtmiştir. Çalışmada da akademik personel ile yapılan görüşmeler öncesinde randevuların alınması, sonrasında ise ses ve görüntü kayıtlarının en az beş defa okunması suretiyle yazıya aktarılmıştır. Daha sonra ise görüşmelerin tamamı belirlenmiş temalar ve kodlar çerçevesinde klasik kodlama yoluyla yorumlanmıştır.

## **BULGULAR**

Belirlenen temalar şu şekildedir: 1. Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Koşullarına Yansımaları, 2. Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Hayatı ile Doğrudan İlişkili Koşullara Yansımaları ve 3. Zorunlu Askerlik Uygulamasına İlişkin Akademik Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri

**Tablo 4***Araştırmanın Bulguları: Temalar ve Kodlar*

Tema		Kodlar
Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Ücret ve Diğer Ekonomik Koşullar	Personelin Çalışma Koşullarına Yansımaları	Çalışma Sürelerinin Belirsizliği
Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Eğitim Süreci	Personelin Çalışma Hayatı ile Doğrudan İlişkili İstihdam Edilebilirlik	Emeğin Üretken Kapasitesi
Koşullara Yansımaları		Atıl İş gücü
Zorunlu Askerlik Uygulamasına İlişkin Akademik Beklentileri	Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri	Akademik Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri

### Çalışma Koşullarına Yansımaları

#### Ücret ve Diğer Ekonomik Koşullar

Zorunlu askerlik uygulaması, akademik personelin çalışma koşulları açısından başta ücret sorunu olmak üzere ekonomik açıdan çeşitli problemlere sebep olmaktadır. Akademik personel, çalışma hayatında ücret karşılığında çalışan diğer bireyler gibi askerlik görevini yerine getirdiği süreç içerisinde ücret gelirinden mahrum kalmaktadır. Bu durumu bedelli askerlik yapan katılımcı 7 şu şekilde aktarmıştır:

Askerlik hizmetimi doktora tez döneminde yerine getirdim. Bu süreç içerisinde 1-1,5 ay maaş alamadım. Onun dışında akademik işlerim de bu kısa dönemde aksadı. Akademik personelin askerlik sürecinde ücret gelirinden yoksun olması; kendisi ve ailesi açısından satın alma gücünün azalması anlamına geldiğini düşünüyorum. Bu durumun özellikle evli ve çocuklu bireyler için daha fazla olumsuzluk yarattığını düşünüyorum. Bunun yanı sıra genel olarak bakıldığında askerlik dediğiniz şey aslında bir tür vergidir. Maliye kavramı açısından baktığımızda aynı bir vergidir. Çünkü zorunlu olduğu zaman siz işinizi bırakıyorsunuz ve askere gidiyorsunuz. Dolayısıyla o süre içerisinde bir gelirden mahrum olduğunuz anlamına gelmektedir. (K7, 55, Prof. Dr. Ankara)

Günümüz toplumlarında nitelikli emeğin önemli teşvik unsurlarından biri olan ücret geliri Rowley (1996)'e göre akademik personelin çalışma hayatı açısından da geçerlidir. Benzer şekilde Jin ve Cho (2015), Kore'de 145 üniversitede görev yapan akademik personel üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada akademik personelin almış olduğu ücret geliri ile uluslararası dergilerde yayınlamış olduğu nitelikli makaleler arasında ilişki olduğunu belirlemiştir. Bu noktada akademik personelin askerlik sürecinde ücret gelirinden yoksun olmasının çalışma hayatında nitelik kaybına yol açması muhtemeldir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Plan ve Bütçe Komisyonunun, 23.07.2018 tarihinde yapılan "Askerlik Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve KHK'lerde Değişiklik Yapan Kanun Teklifi" kabul etmesiyle birlikte ilgili şartları taşıyan tüm erkek vatandaşlar 21 günlük bedelli askerlik "fırsatı" elde etmiştir. Bu karar zorunlu askerlik hizmetini doktora sonrasına öteleyen akademik personeli de etkilemiştir. Bu doğrultuda görüşme yapılan katılımcılardan 4'ü ekonomik açıdan çeşitli sorunlar yaşamalarına rağmen 21 günlük bedelli askerlik hizmetini yerine getirmenin maliyetinin uzun dönem askerlik hizmeti yapma maliyetine göre düşük olmasından dolayı bedelli askerliği tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. Ücret ve ekonomik koşullardan kaynaklanan bu durumu katılımcı 11 şu şekilde ifade etmiştir:

Ekonomik durumum o dönemde zaten iyi değildi. Çekmiş olduğum kredilerin borcunu ödüyordum. Bunun üzerine daha fazla borca girerek askere gitmek durumunda kaldım. Aynı zamanda o dönemde

maaş da alamadığım için ekstradan olumsuz etkilediğini düşünüyorum. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Görüşme yapılan akademik personel arasında ücret ve diğer ekonomik koşulların sebep olduğu sorunların olumsuz sonuçlarından kaçınmak amacıyla akademik kariyeri bir kenara bırakarak uzun dönem (maaşlı) askerlik yapan bir katılımcı dikkat çekmektedir. Katılımcının bu tutumu akademik personelin askerlik sürecindeki ücret ve ekonomik koşullarının mesleki önceliklerinden daha önemli olduğunu vurgulamaktadır. Zorunlu askerlik uygulaması sebebiyle akademik personelin çalışma hayatında ekonomik önceliklerini akademik çalışmalarına tercih etmek zorunda kalmasını katılımcı 10 şu şekilde özetlemiştir:

Askerliğe başladığımda daha zengin bile sayılabılırdim. Askerliğim sırasında dolar bazında subay maaşı aldım. O zamanki asistanlık maaşından daha yüksek bir maaş verdiler Hatta Kıbrıs'ta yurtdışı görevi yapıyordum diye yurtdışı tazminatım da vardı. Neredeyse bir profesör maaşı alıyordum. Askerden geldikten sonra kendimi fakir hissettim. (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)

### ***Çalışma Sürelerinin Belirsizliği***

Üniversitelerin akademik takvimleri genellikle güz ve bahar dönemlerini kapsamaktadır. Bunun yanında uygulama gereği bazı üniversitelerde yaz okulunun bulunması sebebiyle akademisyenler arasında yaz döneminde ders veren personeller de bulunmaktadır. Zorunlu askerlik uygulaması akademik personelin eğitim ve öğretim dönemleri itibarıyla (güz-bahar-yaz) çalışma sürelerinde belirsizliğe yol açmaktadır.

Bilindiği üzere üniversitelerde eğitim ve öğretim dönemi başlamadan önce akademik personeller arasında verilecek derslerin dağılımı yapılmaktadır. Akademik personelin askerlik hizmetini yerine getirme tarihini kendisi belirleyememesi sebebiyle vermiş oldukları derslerde ve görev yaptıkları bölümün çalışma programlarında belirsizlikler yaşanmaktadır. Bu sorunu katılımcı 2 şu şekilde ifade etmiştir:

Kişi askere gitme celbini net olarak ayarlayamıyor. Örneğin ben gittiğim dönem içerisine mecbur kaldım. Buradan askerlik hizmetini yerine getireceği dönemi üniversitedeyken ayarlaması oldukça zor olacaktır diye düşünüyorum. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Zorunlu askerliğin akademik personelin çalışma hayatında ortaya çıkardığı belirsizlikler askerlik süreci sonrasında da devam etmektedir. Zira akademik personelin askerden döndüğü süreç genellikle eğitim ve öğretim döneminin ortasına denk gelmektedir. Bu nedenle görüşme yapılan katılımcılar bir taraftan ders verme süreçlerine diğer taraftan ise akademik çalışmalarına uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Bu soruna ilişkin katılımcı 9 ve katılımcı 11'in görüşleri dikkat çekicidir:

Askerlik öncesinde ve sonrasında akademiye uyum sağlama konusunda zaten olumsuzluklar var. Gündelik hayatta ilişkilerin normale dönmesi de ekstra bir zaman alıyor. Bu da zaten akademiye yansıyor. Önceliğiniz akademi olmuyor. Askerden döndükten sonra özgürlüğünüzü tekrar kazandığınızı düşündüğünüz için daha çok gündelik hayata yönelmek istiyorsunuz. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

Askerliğe akademik hayatımın tam ortasında diyebileceğim doktora tezimin uygulama aşamasına geçeceğim dönemde gittim. Bu süre benim zamanımda 18 ay olarak belirlenmişti. Bu dönemin benim için büyük bir kayıp oluşturduğunu düşünüyorum. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Morikawa'ya (2018, s. 5) göre çalışma hayatında belirsizlik bireylerin öznel maliyetlerini arttırmakta ve iş tatminlerini azaltmaktadır. Görüşme yapılan katılımcıların ifadeleri Morikawa'yı

destekler niteliktedir. Zira zorunlu askerlik uygulamasından kaynaklı olarak akademik personelin çalışma hayatındaki belirsizlik durumu, özgüvenlerini ve iş tatminlerini azaltmaktadır. Bu durumu katılımcı 10 ve katılımcı 11 şu şekilde aktarmıştır:

Askerlikten sonra sudan çıkmış balığa dönmüştüm diyebilirim. Özgüvenim düştü, ben tekrar bu işi yapabilir miyim sorusunu kendime tekrar tekrar sorduğumu hatırlıyorum.” (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)  
“Askerden döndükten sonra düzenli bir ders programı yapıp buna göre çalışmak, tekrar derslere hazırlanmaktan ziyade daha çok özgürlüğün tadını çıkarmak istiyorsunuz. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Ayrıca zorunlu askerlik uygulaması kapsamında bedellik askerlik bedel tutarının sürekli değişkenlik göstermesi, akademik personelin çalışma programında belirsizliklere sebep olmaktadır. Özellikle lisansüstü eğitim süreci devam eden araştırma görevlilerinin askere gitme tercihleri bedelli askerlik bedel tutarının hızlı bir şekilde artması veya azalması durumunda beklenmedik bir şekilde değişebilmektedir. Araştırma görevlilerinin çalışma hayatındaki bu belirsizliği katılımcı 17 şu şekilde belirtmektedir:

Askerlik sürecini bedelli askerlikte bir indirim olmazsa doktora sonrasına ötelemeyi düşünüyorum. Ama seçimlere doğru askerlik süresinde bir azaltım gerçekleşirse de gitmek gibi bir tercihim olur. Bedelli askerlik bedel tutarındaki bu belirsizlikler zihnimi sürekli meşgul ediyor. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

## **Çalışma Hayatı ile Doğrudan İlişkili Koşullara Etkisi**

### ***Eğitim Süreci***

Akademik personelin zorunlu askerlik görevini yerine getirdiği dönem, çalışma hayatında lisansüstü eğitim sürecine denk gelebilmektedir. Özellikle araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri açısından görülen bu durum, akademik personelin lisansüstü eğitim sürecini olumsuz etkilemektedir. Görüşme yapılan katılımcılardan, lisansüstü eğitim süreci (yüksek lisans ve doktora) içinde askerlik görevini yerine getiren akademik personeller; genellikle eğitim süreçlerinin ve eğitim faaliyetlerine bağlı çalışmalarının aksayarak geciktiğini belirtmiştir. Bu sorunu katılımcı 1 ve katılımcı 2 şu şekilde aktarmıştır:

Beni tek düşündüren şey, askerliğe doktora eğitimime başladıktan sonra mı gitseydim sorusuydu. Çünkü o süreçle birlikte akademiye 6 ay ara verdim. Bunun süre olarak bana kaybettiği zamana baktığımda bunun yaklaşık 3 yıl olduğunu söyleyebilirim. (K1, 34, Öğr. Gör., Ankara)  
Doktora tez döneminde askere gittim. Ders çalışmam aksamış oldu. Araya giren süreçte doktora tez dönemini 1 ay da olsa uzatmış oldum. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatında sebep olduğu eğitim sürecine ilişkin sorunlar 50/d statüsünde görev yapan araştırma görevlileri açısından farklılaşmaktadır. Lisansüstü eğitim süreci boyunca istihdam edilen bu araştırma görevlileri için zorunlu askerlik uygulaması hâlihazırda kısıtlı olan istihdam sürelerinin azalması anlamına gelmektedir. Bu nedenle 50/d statüsündeki araştırma görevlileri askerlik görevlerini yerine getirmek isteseler dahi mevcut koşullarda askerlik hizmetini ertelemek zorunda kalmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri; lisansüstü eğitim gören tüm vatandaşlarda olduğu gibi akademik personel için de yüksek lisans ve doktora eğitimi gördüğü süreçte askerlik hizmeti açısından tecil etme imkânı tanımaktadır. Ancak bu durum görüşme yapılan katılımcılar açısından bir çelişkiyi ifade

etmektedir. Zira Türk Silahlı Kuvvetleri askerlik çağı gelen tüm vatandaşlar için; ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi görmesi durumunda (eğitim süreci içinde) askerlik hizmetini tecil etme imkânı verirken, yalnızca akademik personele özgü olan ve doktora eğitimi sonrası devam eden doçentlik ve profesörlük süreçlerini eğitim süreci olarak kabul etmemekte ve askerlik açısından tecil imkânı tanımamaktadır. Bu durumu katılımcı 17 şu şekilde ifade etmiştir:

Akademisyen için akademinin hangi aşamasında olursa olsun eğitimi devam etmektedir. Bir taraftan eğitim sürdürdüğü süreçte tecil devam ederken askerlik yaşı ileri yaşlara erteleniyor ve öğretim üyesi olduğunuzda askere gitmek durumunda kalıyorsunuz. Uzun vadede daha olumsuz yönlerinin ortaya çıktığını düşünüyorum. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

### ***İstihdam Edilebilirlik***

Zorunlu askerlik uygulaması, akademik personelin istihdam edilebilirliği açısından; 50/d statüsünde görev yapan araştırma görevlilerini doğrudan, diğer akademik personeli ise dolaylı olarak etkilemektedir.

50/d statüsündeki araştırma görevlileri lisansüstü eğitim süreci boyunca istihdam edilmektedir. Bu süreç en iyi ihtimalle doktora eğitiminin sonra erdiği gün tamamlanmaktadır. Görüşme yapılan akademik personel arasında 50/d statüsündeki araştırma görevlileri henüz askerlik görevlerini yerine getirmediklerini belirtmektedir. Zira kısa süreli çalışma hayatlarını askerlik süreci sebebiyle sekteye uğratmaları önemli ölçüde ücret kaybını ifade etmektedir. Dolayısıyla bu araştırma görevlileri doktora sonuna kadar askerlik tecili haklarını kullanarak, askerlik görevini doktora sonrasına bırakmaktadır. Bu durumu katılımcı 18 şu şekilde ifade etmektedir:

Eğer bedelli askerlikte bir indirim söz konusu olmazsa askerlik sürecini doktora eğitimimi tamamladıktan sonra yerine getirmeyi planlıyorum. (K18, 32, Arş. Gör. Dr., İstanbul)

Doktora eğitiminin tamamlandığı gün işsiz kalan 50/d statüsündeki araştırma görevlilerinin askerlik görevi açısından tecil hakkı da sona ermektedir. Bu koşullarda 50/d statüsünde araştırma görevlileri doktor öğretim üyesi kadrosu bulmak için öncelikle askerlik görevlerini tamamlamak zorundadır. Zorunlu askerlik uygulamasının 6 ay olduğu göz önüne alındığında doktoralı akademisyen adaylarının işsizlik süreci askerlik görevlerine bağlı olarak uzamakta ve istihdam edilebilirlikleri bu süreçte en iyi ihtimalle gecikmektedir. Bu sorunu katılımcı 17 şu şekilde aktarmıştır:

50/d statüsünde çalışan bir araştırma görevlisi için doktora eğitimi sonrası 6 ay askerlik süresinin oldukça uzun olduğunu düşünüyorum. Bu dönemde işsizlikle baş etmenin yanı sıra askerlik süresinin de eklenmesiyle iş gücü piyasasından iyice soyutlandığımız bir döneme tekabül ediyor. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

Zorunlu askerlik uygulaması 50/d statüsünde araştırma görevlileri dışında istihdam garantisi olan diğer akademik personeli de dolaylı olarak etkilemektedir. Zira görüşme yapılan katılımcıların ifadelerinden lisansüstü eğitim sürecinde veya sonrasında yapılan askerlik görevinin, akademik personelin üst statülerde (genellikle doktor öğretim üyesi) istihdam edilebilirliklerini zaman mefhumu açısından geciktirdiği anlaşılmaktadır. Nitekim üst statülerde istihdam edilme açısından gereken niteliklerin sağlanması askerlik süreci sebebiyle gecikmektedir. Bu durumu katılımcı 7, katılımcı 8 ve katılımcı 9 şu şekilde açıklamıştır:



Askerliğe gitmeyi planladığım dönemde yurtdışından doktoramı almış ve ülkeye yeni dönüş yapmıştım. Doktora eğitimimi bitirmiş olmam bir avantaj iken akademik yükselmeye devam edebilmek için ya da çalışmalarımı hızlandırmam gereken bir aşamada askerlik önümde bir engel olarak yer almaya devam ediyordu. (K7, 55, Prof. Dr., Ankara)

Askerlik hizmeti vakit kaybından başka bir şey değildir. Vakit kaybı olmasının gerekçesi olarak oldukça verimli çalışılması gereken aktif makale üretilmesi gereken bir dönemi askerlikte geçiriyorsunuz. Türkiye genç nüfus oranı oldukça yüksek oranda bir olan ülke. Dolayısıyla daha kısa süre olarak belirlenebileceğini düşünüyorum. Bunun yanı sıra benim askerlik yaptığım süre düşünüldüğünde ciddi anlamda bir vakit kaybı oluşturmaktadır. (K8, 48, Doç. Dr., Samsun)

Askerliğin olumsuz etkilerinin fazla olduğu kanaatindeyim. Çünkü döndükten sonra yeniden eski düzeni tutturmak, rutine dönmek hem gündelik yaşamda hem sosyal hayatta rahat hissedip tekrar üretici duruma gelmek zaman alıyor. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

50/d statüsünde araştırma görevlilerinin özlük hakları sebebiyle diğer akademik personelden zorunlu askerlik sürecinde daha fazla etkilendiği düşünülmektedir. Çünkü mezkûr araştırma görevlileri lisansüstü eğitim sürecinde finansal kaygılar ve bireysel donanım arasında bir ödünleşim içerisinde kalmaktadır. İlgili çerçevede mezun olduktan sonra ise halihazırda bir ücret alamayacakları için 6 ay gibi uzun bir süre askerlik yapma durumuyla da karşı karşıya kalmaktadır. Diğer akademik personellere göre dezavantajlı grupta yer alan 50/d statüsündeki araştırma görevlileri hem belirsizlikle hem de finansal kaygılarla akademi içerisindeki dezavantajlı konumlarını zorunlu askerlik süreci içerisinde de sürdürmektedir.

### ***Emeğin Üretken Kapasitesi***

Zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin çalışma hayatına emeğin üretken kapasitesi açısından etkisi üç dönemde incelenmektedir. Bunlar askerlik öncesi, askerlik süreci ve askerlik sonrası olarak ayrılmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatında üretkenlik kaybı yalnızca askerlik sürecini değil, çok daha uzun bir dönemi kapsamaktadır. Bu durumu katılımcı 1 ve katılımcı 9 şu şekilde ifade etmektedir:

Doktora programına girdikten sonra askere gitmeliydim. Çünkü akademiye 6 ay ara verdikten sonra doktora eğitimime başlamam 3 yıl gecikmişti. Geri döndükten sonra sivil hayata alışma süresi ve ikinci çocuğumun olması toplamda beni 3 yıl kayba uğrattı.” (K1, 34, Öğr. Gör., Ankara)

“Askere gitmeden önce psikolojik olarak kendinizi hazırladığımız bir süreç olmaktadır. Bu meşguliyetin yanında bir de askerden sonra normal hayatınıza uyum sağlamaya çalışıyorsunuz. Aslında askerliğe bu açıdan baktığımızda 6 aydan daha uzun bir süreyi kapsamaktadır. Neredeyse 2 yıla yakın planlarımızdan uzaklaşıyorsunuz. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

Askerlik öncesi dönem akademik personelin çalışmalarını yarıda kestiği, ertelediği veya yeni bir çalışmaya başlamaktan kaçındığı dönemi ihtiva etmektedir. Zira askerlik süreci uzun soluklu bir araştırma girişimini ve sürdürülebilir bir çalışma sürecini engellemektedir. Görüşme yapılan katılımcılar açısından bu durumun temel nedeni motivasyon kaybı ve celp dönemlerinde askere gitme gününün belirsizliğidir. Motivasyon kaybı askere gitme günü geciktikçe artmaktadır. Bu durumu katılımcı 10 ve katılımcı 14 şu şekilde aktarmıştır:

Askere gitmeden 1-2 ay öncesinde akademik faaliyetlerim durma noktasına gelmişti. (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)

Askerde boşa geçirilen zaman çok fazlaydı. Celp sürelerini de göz önüne aldığımızda çalışma hayatımızda kayıplar artıyor. (K14, 55, Doç. Dr., Ankara)

Askerlik süreci akademik personelin çalışmalarından tamamen uzak kaldığı dönemdir. Bu süreçte akademik personel literatürü takip etme, kitap ve makale okuma/yazma, akademik tartışmalara katılma, ders verme gibi çalışma hayatındaki bir dizi üretken işi yapamamaktadır. Benzer durumun askerlik sonrası süreçte de devam ettiği söylenebilir. Zira hemen hemen 6 ay süren askerlik süreci boyunca yapılan akademi dışı işler, askerlik sonrası dönemde akademiye adaptasyonu zorlaştırmaktadır. Bu durumu katılımcı 9, katılımcı 10 ve katılımcı 11 şu şekilde özetlemiştir:

Akademik çalışma olarak birçok makale gönderdiğim bir dönemdeydim. Bu nedenle çalışmalarım kesintiye uğramıştı. Hatta acemi birliğinden usta birliğine giderken 1 günlük yol izni vardı. O sırada bir makalemin revizyonu gelmişti. Düzeltme yaptıktan ve gönderdikten sonra usta birliğine gittim. (K9, 41, Prof. Dr., Ankara)

Askerden geldikten sonra akademik çalışmalar konusunda (tabirimi mazur görün lütfen) kendimi aptallaşmış hissettim. Kendi yazdığım makalelere baktığımda anlamadığım, ciddi manada kendimi sorguladığım anlar oldu. (K10, 43, Doç. Dr., İstanbul)

Mesleğimiz açısından zorunlu askerlik süresi şu anda bildiğim kadarıyla 6 ay. 6 aylık bir süreç aslında bir akademisyen için çok büyük kayıp demek. Zorunlu askerliği 5 ay yapanlar, 6 ay yapanlar akademik kariyer açısından bir döneme mal oluyor. Bir dönem ise devasa bir kayıp demek. Bunun yanında akademiye yabancılaşma sorunu da ortaya çıkıyor. Geri döndükten sonra belli bir süre adaptasyon problemi de ortaya çıkıyor. Hem akademik hayata hem çalışma hayatına tekrardan uyum sağlamak uzun bir süre alıyor. Bu bağlamda zorunlu askerliğin makul süreleri çekilmesi gerekmektedir. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

Görüşme yapılan katılımcılardan bir kısmı askerlik sürecinin kaçınılmaz sonucu olan üretkenlik kaybının bazı faydalarla ikame edildiğini ifade etmektedir. Zira akademik çalışmalar açısından kaybedilen sürecin bir şekilde telafi edilme ihtimali mevcuttur. Ancak askerlik görevi yaşam boyu sürecek eğitim sürecinin yalnızca bir defaya mahsus tecrübe edilecek bir parçasıdır. Bu görüş; her Türk gencinin yapması gereken vatani bir görev olması ve ülke güvenliği açısından gereklilik arz etmesi gerekçeleriyle haklı olarak desteklenmektedir. Bu duruma ilişkin katılımcı 1 ve katılımcı 17'nin görüşleri dikkat çekicidir:

Akademisyenlerin de askere gitmesi gerektiğini düşünüyorum. Uygulanan prosedürün uygun olduğunu düşünüyorum. Her bireyin gitmesi gerektiği gibi herhangi bir meslek grubunu ayırt etmeksizin askere gidilmesi gerektiğini düşünüyorum. (K1, 34, Öğr. Gör., Ankara)

Türkiye Orta Doğu ülkesi ve güvenlik kaygıları var. Bu nedenle zorunlu askerliğin güvenlik açısından olumlu yönleri var. Normal süre olarak 6 aylık askerlik süreci sonrası akademik personelin araştırmalarına uyum sağlayabilmesi zor. (K17, 28, Arş. Gör., Edirne)

Eğitim ve akademik hayatta emeğin marjinal ürünü diğer alanlara göre farklı tezahür etmektedir. Bu bağlamda sanayi veya tarım sektörlerinde emeğin çıktısı toplam çıktı üzerinden belirlenebilmektedir. Fakat akademiye bu çıktı mezun edilen öğrenci sayısı, akademik yayınlar ve projeler gibi farklı kriterler üzerinden şekillenmektedir. Bu durumun temel sebebi eğitimin kâr odaklı olmaması ve temel serbest piyasa koşulları altında gerçekleşmemesidir. İlgili kapsamda tek bir çıktı üzerinden üretken kapasite belirlenemeyeceği gibi akademik personelin en bilinen çıktıları arasında akademik yayınlar gelmektedir. Elbette bu yayınları kalitesi de önemli olmakla birlikte kaliteli bir akademik çıktı için gerekli zaman yılları bulabilmektedir. Bu bağlamda en iyi ihtimalle 1 aylık bir askerlik süreci ve bunun getirdiği daha uzun süreli tekrar adaptasyon süresi akademik personelin emeğinin marjinal verimliliğini azaltmaktadır.

Zorunlu askerlik uygulamasına ilişkin görüşme yapılan akademik personelin en çok üzerinde durduğu konulardan biri; nitelikli emeğin askerlik sürecinde mesleki yeterlilikleri ve eğitim düzeyleri ile alakalı olmayan işlerde çalıştırılması olmuştur. Akademik personele göre bu durum eğitim düzeyi düşük olan vatandaşların disiplin altına alınması açısından faydalı olsa da kendileri açısından üretken kapasitelerinin atıl kalmasına yol açmaktadır. Bu sorunu katılımcı 3, katılımcı 6 ve katılımcı 8 şu şekilde ifade etmiştir:

Askerde tuvalet, banyo yıkama, yemek taşıma gibi işlemleri yaptım.” (K3, 33, Arş. Gör., Balıkesir)  
“Askerde akademik personele tuvalet temizletmek ya da pek çok diğer görev bana çok mantıklı gelmiyor, uygun da gelmiyor. (K6, 36, Arş. Gör. Dr., Şanlıurfa)  
Topçuluk yaptım. İzmarit topladım. Atış yaptım. Gece nöbet tuttum. Askeri sevkiyat yapan askerleri bir yerden bir yere götürdüm. Ama akademi ile ilgili hiçbir iş yapmadım. (K8, 48, Doç. Dr., Samsun)

Görüşme yapılan katılımcılara göre; askerlik sürecinde tüm vatandaşların aynı üniforma altında, eşit şartlarda, ayrımcılık olmadan belirli bir tertip ve düzene sokulması, askerliğe ilişkin birtakım donanımlar kazanılması açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte katılımcılar; askerlik görevi yapan vatandaşların nitelikleri ölçüsünde kullanılmasının ülkemiz ve ordumuz açısından faydalı olacağını vurgulamaktadır. Zira insan ömrünün önemli bir parçası olan askerlik süreci vatan borcu karşılığında bir çalışma biçimini ifade etmektedir. Bu çalışma biçiminde vatandaşların yetkinlikleri doğrultusunda kullanılması askerlik sürecinde geçirilen zamanın birey ve toplum lehine sonuçlanmasını kolaylaştıracaktır.

Katılımcılara göre; doktora düzeyinde bilimsel araştırma yapma ehliyetine sahip olan akademik personelin askerlik sürecinde, Millî Savunma Bakanlığı ve Milli Savunma Üniversitesi muhtevasında ordunun ihtiyaçlarına yönelik çeşitli bilim dalları doğrultusunda askeri personel ile yürütülecek araştırmalarda kullanılması gerekmektedir. Katılımcılar ülkelerine olan zorunlu kamu hizmetlerini bu şekilde daha etkin ödeyebileceklerini düşünmektedir. Bu duruma ilişkin katılımcı 11’in düşünceleri dikkat çekicidir:

En nihayetinde askerlik dediğimiz olay her Türk gencinin yapması gereken zorunlu görevdir ama bunu yerine getirirken de nitelikli kariyer ve meslekler açısından belli bir kayıp oluyor. Bu süreçte bunu en minimum seviyede sağlayıp aslında hem askeriye açısından hem de kariyer meslek grupları açısından kaybın en aza getirildiği bir süre olarak değerlendirmek gerekir. Bunun dışında akademik kariyer açısından akademik askerlik denen bir kavram var. Akademik askerlikte askere gittiğinizde farklı bir statüde çalışılabilir. Yine ayrı bir statüde askerliği gerçekleştirirken aynı zamanda da işinize devam edebileceğiniz veya hiçbir şekilde çalışmalarınızdan geri kalmayacağımız bir sistem oluşturulabilir. (K11, 40, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul)

İlgili minvalde askere gidecek akademik personelin kendi vasıflarına yönelik bir pozisyonda askerlik sürecini geçirmesi hem akademisyen için hem de Türk Silahlı Kuvvetleri için daha etkin olacağı düşünülmektedir. Özellikle yüksek vasıflı çalışan olarak kabul edilen akademisyenlerin düşük vasıflı işlerde çalıştırılması bir bakıma toplumun kaynaklarının etkin kullanmadığının da bir göstergesidir.

### **Akademik Personelin Çalışma Hayatı Açısından Beklentileri**

Akademik personelin yaşam boyu öğrenim sürecinde zorunlu askerlik uygulaması önemli bir fırsat teşkil ederken, Türk Silahlı Kuvvetleri açısından akademik personelin askerlik süreci ise, askeriyeyle ilişkin teknik ve teorik alanlarda ordu-akademi iş birliğinin gerçekleştirilmesi, ücretsiz

nitelikli insan kaynağının kullanılması ve silahlı kuvvetlerin bilimsel yönüne farklı bir bakış açısı kazandırılması adına önemli bir fırsat oluşturmaktadır. Bu doğrultuda zorunlu askerlik uygulamasının gerek akademik personelin çalışma hayatı gerekse Türk Silahlı Kuvvetleri açısından etkin kılınabilmesi adına görüşme yapılan katılımcıların çeşitli beklentileri bulunmaktadır.

Görüşme yapılan katılımcıların zorunlu askerlik uygulamasına ilişkin uzlaşma sağladığı en temel beklenti; askerlik sürecinin kısaltılması ve bu süreçte niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmaları yönündedir. Normal şartlarda 6 aylık askerlik süreci, askerlik öncesi ve sonrası dönemleri de kapsayarak akademik personelin çalışma hayatında; çalışma sürelerinin belirsizliğine, mesleki yönden üretkenlik, motivasyon ve gelir kaybına neden olmaktadır. Bu nedenle görüşme yapılan katılımcıların çoğu askerlik hizmetini, askerlik süresini uzun bulmaları sebebiyle mümkün olduğu kadar ertelemektedir. Bu durum askerlik görevini ait olduğu düşünsel temelden uzaklaştırarak bir angaryaya dönüştürmektedir. Dolayısıyla mevcut durumun akademik personel ve Türk Silahlı Kuvvetleri açısından etkin olmadığı düşünülmektedir. Görüşme yapılan katılımcıların bu soruna ilişkin beklentileri şu şekildedir:

Askerlik sürecini daha kısaltmak kaydıyla her Türk erkeğinin yapması gereken bir görev ve sorumluluk olarak değerlendiriyorum. Günümüzde her ne kadar 6 aya da indirilmiş olsa da 3 aylık temel eğitimin alınmış olmasının her Türk askeri için yeterli olduğunu düşünüyorum. Uzun dönem askerliğin ise hem verim açısından hem de kişiye kazandırdıkları açısından çok gerekli olduğunu düşünmüyorum. (K4, 36, Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak)

Benim fikrim 6 aylık sürenin uzun olduğudur. Bu kadar uzun olmamalı. Sonuçta askerliği bir meslek olarak yapmayacağımız için, askerlikle ilgili genel çerçeveyi bilmenizin size bir katkı sağlamayacağını düşünüyorum. Bugün için en fazla 3 aylık bir zaman dilimi yeterlidir. (K5, 37, Dr. Öğr. Üyesi, Şanlıurfa)

Temel bir eğitim verilir, ama süreler oldukça uzun. Belki 4 hafta bir eğitim verilebilir. Netice itibarıyla vatan borcu herkesin yapması gerekebiliyor. Belli meslek gruplarını bu anlamda yapmaması daha doğru olabilir. Çünkü bir akademisyenin askeriyede temel eğitimden sonra tamamen zaman geçirmekle alakalı bir süreci başlıyor ki bu da oldukça verimsiz. Bu minvalde bir ay yeterli olacaktır diye düşünüyorum. (K8, 48, Doç. Dr., Samsun)

Bununla birlikte bedelli askerlik sürecine ilişkin de akademik personelin beklentileri bulunmaktadır. Her ne kadar normal şartlardaki askerlik süresine göre bedelli askerlik süresi makul görülse de akademik personelin beklentisi; parasal açıdan yapılan fedakârlığın çalışma hayatı ile ikame edilmesidir. Nitekim görüşme yapılan katılımcılar hem ücret açısından bir bedel ödeyip hem de çalışma hayatından geri kalmayı mantık dışı bulmaktadır. Bu konuya ilişkin katılımcı 2'nin görüşleri dikkat çekicidir:

Akademik personel için benim gittiğim dönemden önceki dönem daha uygundu. Temel askeri eğitimin alınmadığı ve bedel tutarının ödendiği dönemin daha uygun olduğunu düşünüyorum. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Akademik personelin zorunlu askerlik uygulamasına ilişkin bir başka temel beklenti, askerlik sürecinde niteliklerine uygun işlerde çalıştırılmaktır. Ayrıca bunun askerlik süresinin kısaltılması sorununa da çözüm olabileceği düşünülmektedir. Zira görüşme yapılan katılımcıların askerlik sürecini uzun bulma gerekçesi, boşa zaman geçirmek ve atıl kalmaktan kaynaklanmaktadır. Askerlik sürecinde ordu-akademi iş birliğinin sağlanması, akademik personelin bu süreçte niteliklerini kullanmasına zemin hazırlayarak askerlik hizmetinin sürekli ötelenen bir angarya olarak görülmemesini temin edecektir. Görüşme yapılan katılımcıların bu soruna yönelik beklentileri şu şekildedir:

Eğer zorunlu olarak askere gidilecekse akademik personelin en azından niteliğinden faydalanılması için daha uygun bir sistem getirilebilir. Neticede akademik personelin bir uzmanlık alanı var. Buna göre bir sınıflandırma ile askerlik daha verimli hale getirilebilir. (K2, 32, Dr. Öğr. Üyesi, Samsun)

Eğer askerliği uzun dönem yapıyorsa; akademik personelin kendi alanı ile ilgili bir yerde örneğin mühendislik askeriyenin de fabrikaları var. Ar-Ge kısmında çalıştırmak için bence uygun olabilir. Ordu için araştırma yapılabilir o süreçte. (K3, 33, Arş. Gör., Balıkesir)

Örnek verilmesi gerekirse doktorun ağır fiziksel eğitimin doğru bulmuyorum. Temel eğitim verilir, herkese verilir. Akademisyenlerde ise uzmanlık alanları farklı. Benim de içinde bulunduğum sosyal bilimler açısından düşündüğümde harp okullarında veya Milli Savunma Üniversitesi'nde eğitim verme olarak düşünülebilir. Hatta bunun okul olması da gerekmez. Mesela askeri yöneticilerin belli alanda uzmanlığı olan insanlara proje yaptırması ve rapor sunması istenebilir. (K7, 55, Prof. Dr., Ankara)

Görüşme yapılan katılımcıların bir diğer beklentisi ise; akademik personelin askerlik öncesi süreçte yarım kalan akademik çalışmalara vakit ayırması için askerlik görevini yerine getirdiği bölgeye yakın bir üniversite veya şehir kütüphanesini belirli gün ve saatlerde kullanmalarına izin verilmesidir. Böyle bir uygulamanın; akademisyenlerin, askerlik öncesi ve sonrası dönemde bilimsel çalışmalarına ilişkin motivasyon kaybını azaltması ve adaptasyon sorununu en aza indirmesi beklenmektedir. Bu durumu katılımcı 4 şu şekilde ifade etmiştir:

Akademik personelin alandan ya da yazından kopmaması için şöyle bir etkileşim olabilir. Örneğin askerlik hizmetini yerine getireceği şehirde belli zaman aralıklarında izin verilmesi yoluyla kütüphane kullanma ya da üniversite ile bağlantı kurulabilir. (K4, 36, Dr. Öğr. Üyesi, Zonguldak)

Üretim faktörlerinden biri olan emeğin etkin kullanılması hem ekonomik büyüme hem de kalkınma açısından önemlidir. İlgili çerçevede nitelikli emek sınıflandırmasında yer alan akademik personelin askerlik süreci içerisinde vasıflarına uygun şekilde zorunlu hizmetini tamamlamadığı gözlemlenmektedir. Hem kamunun beşerî kaynaklarından biri olan akademik personel etkisiz kullanılmakta hem de ordunun ihtiyaçlarına yönelik bir görevlendirme yapılmamaktadır. Görüşme yapılan akademik personelin zorunlu askerlik ile ilgili süre ve niteliklerine yönelik görevlendirme konusundaki görüşleri kamu kaynaklarının etkin kullanılması gerektiğine ilişkin bir öneri niteliğindedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyada ilk örneklerine 17. yüzyılda rastlanılan zorunlu askerlik uygulaması Osmanlı'da ilk olarak 19. yüzyılda Tanzimat sonrasında ortaya çıkmıştır. Söz konusu dönemden bu yana Türkiye'de zorunlu askerlik uygulamaları farklı düzenlemeler ve sürelerle devam etmiştir. Gerçekleştirilen çalışma kapsamında gerek küresel ve gerekse Türkiye özelinde zorunlu askerlik uygulamaları üzerine çeşitli araştırmalardan bahsedilerek yapılan görüşmeler sonucunda bu uygulamanın akademik personel üzerindeki iktisadi, toplumsal ve psikolojik etkileri incelenmiştir. Çalışmanın alanı bağlamında zorunlu askerlik uygulamasının akademik personelin, çalışma koşullarına ve çalışma hayatına etkileri ile çalışma hayatına dair beklentileri olgubilim deseni yöntemi ile gerçekleştirilen görüşmeler neticesinde ele alınmıştır.

Zorunlu askerlik uygulaması temel olarak akademik personelin çalışma koşulları bağlamında ele alındığında, ücret ve diğer ekonomik koşullar ile çalışma sürelerinin belirsizliği üzerinden etkisini göstermektedir. Bu çerçevede, araştırma sonucunda zorunlu askerlik hizmetini yerine getiren akademisyenlerin diğer iş kollarında olduğu gibi ücret gelirinden mahrum kaldığı gözlemlenmiştir.

Ayrıca askerlik hizmetinden döndükten sonra iş gücü piyasasına katılımının belirsizliği, akademik personelin verimliliğinde ve iş tatmininde olumsuzluklara yol açtığı sonucuna varılmıştır. Zorunlu askerlik hizmeti boyunca özellikle araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin, akademik yetkinlik için hazırladıkları lisansüstü eğitimini de yine anılan hizmet dolayısıyla kesintiye uğrayarak olumsuz etkilemektedir. Özellikle 50/d statüsündeki araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimleri boyunca istihdam edildikleri düşünüldüğünde, doktora eğitimini tamamlamalarının ardından askerlik hizmetini yerine getirmeleri için ayrılması, üniversitelerin iş akitlerini feshetmesinden dolayı askerlik sonrasında istihdam problemlerine yol açabilmektedir. Bunların yanı sıra zorunlu askerlik hizmetini yerine getiren akademisyenlerin askerlik dönemi öncesinden başlayarak askerlik boyunca akademik çalışmalardan uzak kalmaları, akademisyenler için üretkenlik kaybına neden olmakta ve emeğin verimliliğini düşürdüğü gözlemlenmektedir. Aynı zamanda bu süreçte, diğer pek çok meslek grubunda olduğu gibi, kendi mesleki beceri ve eğitim düzeyleri dışındaki alanlarda çalıştırılması onların akademik becerilerini negatif etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Akademik personelin, zorunlu askerlik hizmetinden temel beklentisi hizmet süresinin kısaltılması ve daha da önemlisi söz konusu hizmetin akademik personelin niteliklerine uygun şekilde düzenlenmesidir. Nitekim çalışma bağlamında, akademisyenlerin askerlik süresinin önemli bir bölümünü atıl olarak geçirmeleri ve tamamlanamayan akademik çalışmaları için kendilerine en azından bir çalışma ortamı sağlanamaması bahsedilen taleplerin arkasındaki önemli nedenlerdendir.

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında akademik personelin zorunlu askerlik hizmetini yerine getirirken niteliklerinin ve beklentilerinin göz ardı edilmesi beşerî sermayenin etkin olarak kullanılmamasının somut bir örneğini oluşturmaktadır. Makro ölçekte bakıldığında ise benzer şekilde mühendis, hâkim, kaymakam gibi uzman meslek mensuplarından askerlik süresince meslek alanlarıyla ilgili yararlanılmaması ekonomik olarak yine emeğin israfına ve kaynak tahsisinde etkinsizliğe neden olmaktadır. Akademisyenlerin bu hizmetlerini daha etkin ve verimli yerine getirebilmeleri adına askerlik sürecinde uzmanlık alanlarına göre görevlendirilmesi gerektiği katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. İlgili çerçevede Milli Savunma Üniversitesi bünyesinde veya ihtiyaç duyulan eğitim kurumlarında görevlendirilebilmesi önerilmektedir. Öğretmenler için 2020 yılının temmuz ayında 30813 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan bir düzenleme yer aldığı gibi akademisyenler için de beşerî sermayelerinden en üst düzeyde faydalanmak adına kanun koyucunun bir düzenleme yapabileceği düşünülmektedir. Bütüncül bir bakış açısıyla gözlemlendiğinde, askerlik hizmetinin etkinliğini arttırmak adına, yapılan çalışmanın özellikle anılan ve uzmanlık gerektiren meslek gruplarından taleplerin toplanması ve bunların otoritelere bildirilerek gerekli adımların atılması önem arz etmektedir.

**Araştırmacıların Katkı Oranı/ Contribution Statement**

Çalışmaya tüm araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır/ All researchers contributed equally to the study.

**Destek ve Teřekkür Beyanı/ Funding Statement and Acknowledgements**

Araştırma kapsamında herhangi bir destekten yararlanılmamıştır/ This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors. (Ahmet Nusret BAřTUĐ'a çalışmadaki değerli katkıları için teşekkür ederiz. Ayrıca bu makalede sunulan bulgular ve sonuçlar, yazarların bulunduğu kurumların görüşlerini yansıtmamaktadır)

**Çatışma Beyanı/ Declaration of Competing Interest**

Çıkar çatışması bulunmamaktadır/There is no conflict of interest.

**Etik Onay/ Ethics Committee Approval**

Etik kurul onayı alınmıştır/ Ethics committee approval was obtained for this study. (Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu), (Tarih 08.12.2021-108542, No:371).

## Kaynaklar

- Angrist, J. & Krueger, A. B. (1994). Why do World War II veterans earn more than nonveterans? *Journal of Labor Economics*, 12(1), 74-97.
- Angrist, J. D. & Chen, S. H. (2011). Long term consequences of Vietnam era conscription: New estimates using social security data, *American Economic Review*, 101, 334-338.
- Asali, M. (2019). Compulsory military service and future earnings: evidence from a natural experiment. *Defence and Peace Economics*, 30(4), 402-420.
- Askeralma Kanunu (2020, 22 Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 30813). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/06/20190722-1.htm>.
- Askerlik Kanunu (1927, 17 Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 631-635). Erişim Adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.1111.pdf>.
- Barr, A. (2015). From the battlefield to the schoolyard: The impact of the post-9/11 GI Bill. *Journal of Human Resources*, 50(3), 580-613.
- Bauer, T. K., Bender, S., Paloyo, A. R. & Schmidt, C. M. (2012). Evaluating the labor-market effects of compulsory military service. *European Economic Review*, 56(4), 814-829.
- Bound, J. & Turner, S. (2002). Going to war and going to college: Did World War II and the GI Bill Increase educational attainment for returning veterans?. *Journal of Labor Economics*, 20(4), 784-815.
- Brock, A. Z. (2022). Secrets and Cooperation: The Role of Intelligence in International Relations Theory. *International Journal of Security Studies & Practice*, 2(1), 1.
- Bilgiç, M. S., Akyürek, S. & Koydemir, F. S. (2015). Türkiye’de askerlik sistemi nasıl olmalıdır? *Bilge Strateji*, 7(13), 97-127.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (25.Baskı), Pegem Akademi.
- Card, D. & Cardoso, A. R. (2012). Can compulsory military service raise civilian wages? Evidence from the peacetime draft in Portugal. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(4), 57-93.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. (2nd Edition), Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*. (Çev. S. B. Demir). (2. Baskı), Eğiten Kitap.
- Duindam, S. (2013). *Military conscription: An economic analysis of the labour component in the armed forces*. Springer Science & Business Media.
- Eisenberg, D. & Rowe, B. (2009). The effect of smoking in young adulthood on smoking later in life: Evidence based on the Vietnam Era draft lottery. *Forum for Health Economics & Policy*, 12(2), 1-34.
- Elder, G. H. (1986). Military times and turning points in men’s lives. *Developmental Psychology*, 22(2), 233-245.
- Feldmann, H. (2009). The unemployment effects of labor regulation around the world. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 76-90.
- Galiani, S., Rossi, M. A. & Schargrodsky, E. (2011). Conscription and crime: Evidence from the Argentine draft lottery. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(2), 119-36.
- Goldberg, J., Richards, M. S., Anderson, R. J. & Rodin, M. B. (1991). Alcohol consumption in men exposed to the military draft lottery: a natural experiment. *Journal of substance Abuse*, 3(3), 307-313.



- Grenet, J., Hart, R. A. & Roberts, J. E. (2011). Above and beyond the call. Long-term relearnings effects of British male military conscription in the post-war years. *Labour Economics*, 18(2), 194-204.
- Imbens, G. & Klaauw, W. V. D. (1995). Evaluating the cost of conscription in the Netherlands. *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(2), 207-215.
- Işıklar, C. (2008). *Kamu Hizmeti ve İdari İşlem Alanı Olarak Zorunlu Askerlik* (Yayın No. 219005) Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi.
- Jehn, C. & Selden, Z. (2002). The end of conscription in Europe? *Contemporary Economic Policy*, 20(2), 93-100.
- Jin, J. C. & Cho, J. R. (2015). Faculty salary at Korean universities: Does publication Matter?. *Asia Pacific Education Review*, 16(3), 343-351.
- Gill, K. (2005). Military conscription, recruiting and the draft. About.com, US Politics, 1-5.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi- kavramlar, ilkeler, teknikler*, Nobel Yayıncılık.
- Levi, M. (1996). The institution of conscription. *Social Science History*, 20(1), 133-167.
- Luborsky, M. R. & Rubinstein, R. L. (1995). Sampling in qualitative research: Rationale, issues, and methods. *Research on aging*, 17(1), 89-113.
- Lucassen, J. & Zürcher, E. J. (2004). Zorunlu askerlik ve direniş: Tarihi çerçeve, devletin silahlanması: Ortadoğu'da ve Orta Asya'da zorunlu askerlik (1775-1925), (Çev. M. Tanju Akad) Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1-22.
- MacLean, A. & Elder, G. H. (2007). Military service in the life course. *Annual Review of Sociology*, 33, 175-196.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber*. Nobel.
- [Morikawa, M. \(2018\). \*Uncertainty over Working Schedules and Compensating Wage Differentials: From the Viewpoint of Labor Management\*. RIETI.](#)
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. (1st Edition), Sage Publications.
- [Orak, U. & Solakoglu, O. \(2021\). Strain and deviant reactions in compulsory military service: an investigation of mediating mechanisms. \*Crime & Delinquency\*, 1-23.](#)
- [Rowley, W. D. \(1996\). \*Reclaiming the Arid West: The Career of Francis G. Newlands\*. Indiana University Press.](#)
- Schult, J. & Sparfeldt, J. (2015). Compulsory military service and personality development. *SOEPpaper No. 751*.
- [Smith, A. \(1937\). \*The wealth of nations\*. \(Vol. 11937\). Na., Random House, Inc.](#)
- Torun, H. & Tumen, S. (2016). The effects of compulsory military service exemption on education and labor market outcomes: Evidence from a natural experiment. *Economics of Education Review*, 54, 16-35.
- Torun, H. (2016). *Ex-ante labor market effects of compulsory military service*. Central Bank of the Republic of Turkey 16(22), Working Paper.
- Warner, J. T. & Asch, B. J. (2001). The record and prospects of the all-volunteer military in the United States. *The Journal of Economic Perspectives*, 15(2), 169-192.
- Zürcher, E. J. (2003). *Teoride ve Pratikte Osmanlı Zorunlu Askerlik Sistemi (1844-1918)*, *Devletin Silahlanması Ortadoğu'da ve Orta Asya'da Zorunlu Askerlik (1775-1925)*, (Çev. M. Tanju Akad), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 87-104.

**Ek-1: Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu**

Bu görüşme akademik bir çalışma için veri oluşturmak üzere yapılmakta olup isminizi ve kimliğinizi ortaya çıkaracak hiçbir bilgi kullanılmayacaktır.

Unvan:

Yaş:

Çalışma Süresi:

Askerlik Durumu:

Askere Gitme Yaşı:

Askerlik Süresi:

Askerlik Yapılan Şehir:

1. Ülkemizde uygulanan zorunlu askerlik hizmetini nitelikli emek açısından bir akademisyen olarak nasıl değerlendirirsiniz?
2. Aşağıda belirtilen soruları askere gidip gitmeme durumunuza göre cevaplayınız.
  - 2.1. Zorunlu askerlik hizmetini yerine getirdiğiniz dönem akademik kariyerinizin hangi safhasını kapsıyordu? Bu safhada çalışma hayatınız, ekonomik durumunuz ve sosyal ilişkilerinize yönelik bilgiler verebilir misiniz? (Askere giden akademik personel cevaplayacaktır.)
  - 2.2. Zorunlu askerlik hizmetinizi kariyerinizin hangi safhasında yerine getirmeyi düşünüyorsunuz? Sebepleriyle birlikte açıkla mısınız? (Henüz zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmeyen akademik personel cevaplayacaktır.)
3. Zorunlu askerlik sürecinde geçirdiğiniz zamanın akademik kariyerinize olumlu/olumsuz etkileri nelerdir?
4. Zorunlu askerliğinizi yapmış olduğunuz süre ve mevcut askerlik süresi bağlamında mesleğiniz açısından askerlik sürelerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
5. Zorunlu askerlik hizmetinin hemen öncesi ve sonrasında akademik hayata adapte olma konusunda ne gibi zorluklar yaşadınız? (Eğer herhangi bir zorluk yaşamadıysanız sebepleri ile açıklayınız.)
6. Zorunlu askerlik sürecinde hangi işleri yaptınız?
7. Zorunlu askerlik sürecinde akademik personelin ne gibi işlerde kullanılmasını önerirsiniz?
8. Son düzenlemeye göre zorunlu askerlik hizmetinin eğitim düzeyinden bağımsız olarak herkes için 6 ay şeklinde belirlenmesini eğitim-istihdam düzeyi açısından nasıl değerlendirirsiniz?
9. Zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmek isteyen akademik personel için üniversitelerin eğitim-öğretim dönemlerini nasıl değerlendiriyorsunuz? Zaman dilimlerinin uygunluğu ve yeterliliği açısından değerlendiriniz.
10. Zorunlu askerlik süreci kısa süreli istihdam hayatınızda nasıl bir anlam ifade ediyor? (Bu soruyu yalnızca 50/d statüsünde çalışan araştırma görevlileri cevaplayacaktır.)

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.12.2021-108542

Kurum kayıt Tarihi ve  
Sayısı: 22.11.2021/104183

Protokol No: 371

30.11.2021



T.C

**ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI**

<b>ÇALIŞMANIN TÜRÜ:</b>	Yarı Yapılandırılmış Görüşme
<b>BAŞLIK:</b>	Zorunlu Askerlik Uygulamasının Akademik Personelin Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri
<b>SORUMLU ARAŞTIRMACI:</b>	Arş. Gör. Ebru BİLGİN
<b>KARAR:</b>	UYGUN

**ETİK KURUL ÜYELERİ**Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM  
BaşkanProf. Dr. Ahmet EFİLOĞLU  
ÜyeProf. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK  
ÜyeDoç. Dr. Tülay KUZLU AYYILDIZ  
ÜyeDoç. Dr. Şaban ÇELİKOĞLU  
ÜyeDr. Öğr. Üyesi Mustafa Çağatay BÜYÜKUYSAL  
Üye

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.