

Türkiye’de Askerlik Sistemi Nasıl Olmalıdır? How the Conscription System Should be in Turkey?

Teslim: 17 Ağustos 2015
Onay: 20 Ağustos 2015

M. Sadi BİLGİÇ*
Salih AKYÜREK**
F. Serap KOYDEMİR***

Öz

Savunma ülkeler ve toplumlar için önemini koruyan temel alanlardan olan güvenliğin ana bileşenlerinden birisidir. Bir ülkenin dıştan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı etkin olarak savunulabilmesi için uygun bir askerlik sisteminin kurulması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı, profesyonel, yarı profesyonel ve zorunlu askerlik sistemlerinin incelenerek Türkiye için hangisinin daha uygun olduğunun belirlenmesidir. Yapılan incelemede zorunlu askerlik ve profesyonel askerlik sisteminin sınıklarını ortadan kaldıracak ve avantajlarını bir araya getirecek şekilde yarı profesyonel bir sistemin tesis edilmesinin uygun olduğu tespit edilmiştir. Bu sistemde kara, deniz ve hava kuvvetlerinin kendi özel ihtiyaçlarına uygun olarak ve aralarında oransal farklılıklar olacak şekilde; kısmen profesyonel, kısmen de sivil personelden oluşan ve asker kaynağı bakımından da zorunlu askerliğin devam ettiği bir yapı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Profesyonel Askerlik Sistemi, Yarı Profesyonel Askerlik Sistemi, Zorunlu Askerlik Sistemi, Caydırıcılık, Demokratik Kontrol*

Abstract

Defense is one of the main components of the security which continues to be one of the key areas for countries and societies. Building an appropriate conscription system is required to defend a country effectively from external threats. By analyzing the three main enlisting methods namely professional, semi-professional and compulsory military services, the purpose of this study is to identify which conscription system is the most suitable for Turkey. This study shows that establishing a semi-professional system which brings together the advantages of the compulsory and fully professional military systems and also puts away the inconveniences of the both of them is the most suitable for Turkey. In this said system, in accordance with land, naval and air forces' special needs and relative differences among them, armed forces with partially professional and partly civilian structure with continued compulsory system from the point of human resource is considered.

Keywords: *Professional army, semi-professional army, compulsory conscription, deterrence, democratic control of the army.*

* Dr., Bağımsız Araştırmacı

** Dr., BİLGESAM Sosyo-kültürel Araştırmalar Uzmanı

*** BİLGESAM Sosyo-Kültürel Araştırmalar Uzman Yrd.

GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren önemli ve vazgeçilmez alanlardan birisi olan güvenlik, günümüzde de önem ve önceliğini korumaktadır. Bundan sonra da korumaya devam edecektir. Başlangıçta savunma kapsamında ele alınan ve savunma ile eşdeğer görülen güvenlik, daha sonraki dönemlerde ekonomik ve teknolojik alanlarda kaydedilen gelişmelere bağlı olarak diğer boyutları da içine alacak şekilde kapsam genişlemesine uğramıştır. Ancak savunma, güvenlik alanının değişmeyen en önemli boyutlarından birisi olmaya devam etmiştir.

Savunmanın temelinde güçlü bir silahlı kuvvet yapısı oluşturmak, bu kuvveti barıştan itibaren harbe hazır halde tutmak ve gerektiğinde bu gücü kullanarak dışarıdan gelen tehdit ve tehlikelere karşı ülkenin güvenliğini sağlamak düşüncesi yatmaktadır. Bu noktada, gerginlik ve savaş dönemlerindeki güvenlik krizlerini kolaylıkla idare edebilmek için barıştan itibaren harbe hazır olmanın önemini vurgulamak gerekmektedir. Bunun için de barış zamanında uygun kompozisyonda ve yeterli miktarda kuvvete sahip olmaya, gerginlik ve kriz dönemlerinde ise ihtiyaç duyulan ilave gücün seferber edilerek sisteme sokulabilmesine, dolayısıyla buna imkan sağlayacak bir askere alma sistemine ve personel politikasına ihtiyaç vardır.

Teorik olarak bu hususları dile getirmek çok kolay olsa da bu sistemin tesisinin çok da ucuza mal olmayacağını belirtmek gerekmektedir. Bundan dolayıdır ki ülkelerin bütçesindeki en büyük kalemlerden birisini savunma harcamaları oluşturmaktadır. Savunma bütçesinin yüksek olmasının refaha katkı sağlayan diğer bütçeler aleyhine bir sonuç doğurmakta olduğu da bir gerçektir. Ancak, güvenliğin olmadığı bir ülkede diğer alanlarda da üretim yapmak, huzur ve güveni sağlamak, hatta birçok ülkede görüldüğü gibi ülkenin bekasını korumak mümkün olamamaktadır. O halde bugün sorun, etkili ve güçlü bir savunmanın en ekonomik şekilde nasıl yapılacağı sorusunun cevabının bulunmasıdır.

Bu makalenin amacı, etkili bir silahlı kuvvet oluşturmanın temel unsurlarından birisi olan askerlik sisteminin nasıl olması gerektiğini irdelemektir. Bu analizin tam olarak yapılabilmesi amacıyla, çalışmada önce anlayış birliğini sağlamak üzere temel askerlik sistemleri ve uygulamadaki farklılaşmalar ele alınmış, sonra Selçuklular ve Osmanlılarda nasıl bir askerlik sistemi olduğu incelenmiş, müteakiben günümüzdeki askerlik sistemlerine ilişkin yapılan tartışmalar özet bir şekilde ele alınarak konu Türkiye bağlamında değerlendirilmiştir. Sonunda bütün bu sistemler, uygulama sonuçları da dikkate alınarak bazı temel kriterler çerçevesinde mukayese edilmiş ve bir model önerisinde bulunulmuştur.

Çalışmada yarı profesyonel askerlik sisteminin; en üst düzeyde etkinlik, caydırıcılık ve esneklik sağlaması, tasarrufa ve halkla bütünleşmeye daha fazla imkân vermesi, demokratik kontrolün daha kolay olması ve personel bulma konusunda daha az sıkıntılı olması nedeniyle en uygun model olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1. TEMEL ASKERLİK SİSTEMLERİ VE UYGULAMALARDAKİ FARKLILAŞMALAR

Burk'un tespitleriyle orduların son birkaç yüzyılda geçirdiği evreleri özetlemek gerekirse; 18. yüzyılda aristokratik temelli ancak ulusal bir kurum olmayan ordu yapısından bahsetmek mümkündür. Bu yüzyılın sonuna denk gelen Fransa ve Amerika'daki demokratik devrimlerin de etkisiyle kabul gören "yurttaş-asker" kavramı kitle ordularına (mass army) geçilmesinin önünü açmış ve farklı bir kurumsal yapı ortaya çıkmıştır. Bununla beraber, Soğuk Savaş'ın bitmesiyle kitle ordusu fikri de yerini profesyonel askerliğe ve küçülen yapılara bırakmaya başlamıştır.¹

Bugün itibarıyla dünya ordularına bakıldığında, temelde tam profesyonel ordular, zorunlu askerlik modelini uygulayan ordular bu ikisinin arasında yer alan yarı profesyonel ordular olmak üzere üç temel yapıya rastlanmaktadır.

Profesyonel ordu; bütün masrafları devlet tarafından karşılanan, askerler dâhil olmak üzere bütün personelin maaş aldığı ve askerliğin meslek olarak benimsendiği, sürekli eğitim yapılarak her an savaşa hazır olunan bir askeri sistem olarak tanımlanabilir. Bu sistemde halkta zorunlu askerlik yapmak gibi bir yükümlülük yoktur. Gönüllü olarak orduya katılan personel maaş karşılığında bu hizmeti ifa etmektedir. Günümüzde ABD, İngiltere ve Fransız orduları profesyonel ordulara örnek olarak verilebilir.²

Zorunlu askerlik sistemi ise askerlik hizmetinin bir vatani görev olarak düşünüldüğü ve bütün halk için bir yükümlülük olarak kabul edildiği, dolayısıyla belirlenen usullere göre bütün bireylerin belirli bir çağda ve belirlenen sürelerle dikkate değer bir ücret ödenmeden karşılıksız olarak orduda hizmet ettikleri bir sistemdir. Bu sistemde komuta kadroları profesyonel olarak, başka bir deyişle askerliği meslek olarak yerine getirmekte, alt kademelerdeki askerler ise zorunlu askerlik kapsamında görev yapmaktadırlar. Osmanlı Devleti'nde Tanzimat Dönemi sonrasında başlatılan ve günümüze kadar devam eden bu sistem,³ bugün birçok dünya ülkesinde de uygulanmaktadır. İsrail, İsviçre, İran ve Mısır orduları buna örnek olarak verilebilir.⁴

Zorunlu askerliğin devam ettiği ancak personel yapısının profesyonelliğe doğru evrildiği bir ara model olan yarı profesyonel ordulardaki personel yapısı incelendiğinde; zorunlu askerlik modellerinde sadece subay ve astsubaylardan oluşan yönetim kadrolarının profesyonellerden oluşurken; yarı profesyonel

¹ James Burk, "Military Mobilization in Modern Western Societies", *Handbook of the Sociology of the Military* içinde, (Ed.) G. Caforio, (New York: Springer, 2006), 112-118.

² Salih Akyürek, Zorunlu Askerlik ve Profesyonel Ordu, Rapor No-24, (İstanbul: BİLGESAM Yayınları, 2010), 6-10.

³ Enver Ziya Karal, *Osmanlı Tarihi, V. Cilt, Nizam-ı Cedit ve Tanzimat Devirleri (1789-1856)*, (Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1999), 178-180.

⁴ Akyürek, Zorunlu Askerlik, 6-10.

yapı içerisinde erbaş ve erlerin bir kısmının da profesyonel personelden oluştuğu görülmektedir. 2011 yılı öncesinde Almanya’nın da uyguladığı bu model Türk Ordusu 1980’ler sonrasında kısmen geçiş yapmıştır.

Günümüzde, teknolojik gelişmelerin harp silah, araç ve gereçlerine yansımalarıyla savaşın karakteri daha karmaşık hale gelmiş ve zaman içerisinde karmaşık ve gelişmiş sistemleri kullanacak nitelikli personele duyulan ihtiyaç artmıştır. Bu da sadece komuta kadrolarında değil, daha aşağı kademelerde harp silah, araç ve gereçlerini kullanan personelin de uzman ve kalıcı personel niteliğinde olmasını, başka bir ifadeyle bu kadroların da profesyonel kadrolara dönüştürülmesini zorunlu hale getirmiştir. Tam profesyonel ordu yapısını tercih etmeyen veya bu modele geçemeyen ülkeler için sözkonusu kadroların farklı yöntemlerle (sivil veya asker) profesyonelleştirilmesi, orduların hem muharebe etkinliğini artırmış hem de savunmanın daha ekonomik bir şekilde yapılmasına imkân sağlamıştır. İşte ordularda meydana gelen bu değişim, tam profesyonel ordu ile zorunlu askerlik sistemi arasındaki bir duruma işaret etmektedir ki bunu “yarı profesyonel askerlik sistemi” olarak adlandırmak mümkündür. İsim olarak aynı olsa da, günümüzde birçok ülkede görülen yarı profesyonel askerlik sisteminin her ülkede aynı şekilde uygulanmadığı, profesyonel kadrolar bakımından oransal durumun ülkeden ülkeye ve hatta Türkiye örneğinde olduğu gibi farklı kuvvet yapıları arasında değiştiği görülmektedir.

Yukarıda açıklanan askeri sistemler, tarih boyunca devletler tarafından farklı şekillerde uygulanmış ve kendi içerisinde zamanla değişikliğe uğramıştır. Özellikle kendi tarihimizde biraz daha gerilere gittiğimizde, Selçukluların ve Osmanlıların da bugünkü yapılarla bazı noktalarda benzeşen askeri sistemleri kullandıkları söylenebilir. Bazı ülkelerde, özellikle kuruluş dönemlerinde, daimi ordu bulunmamış, ihtiyaç duyulduğunda asker toplanarak savaşa girilmiş, bitiminde askerler evlerine gönderilmiştir. Bu sistem daimi olmayan “gönüllü askerlik sistemi” olarak adlandırılabilir. Bu sisteme Selçuklu Devleti’nin ve Osmanlı Devleti’nin ilk kuruluş yıllarındaki uygulamalar örnek olarak verilebilir.⁵

Gönüllü sistemin ihtiyaca cevap vermemesi üzerine sonraki dönemde bu sistemi desteklemek üzere daimi ordular teşkil edilmiştir. Bu daimi ordular başlangıçta her türlü masrafın devlet tarafından karşılandığı, personele maaş ödendiği ve askerlerin sürekli olarak silâh altında bulunduğu mesleki bir nitelik arz etmiştir. Bu ordular o günün şartlarında “profesyonel ordu” olarak adlandırılabilir. Selçuklularda doğrudan sultana bağlı olarak görev yapan “Gulamân-ı Saray” ile seçkin komutanların emrinde her an göreve hazır bekleyen “Hassa

⁵ Kenan Seyithanoğlu, Ahmet Rüştü Çelebi, Ahmet Hurşitoğlu, Vehbi Vakkasoğlu, Ahmet Taşgetiren ve Hakkı Dursun Yıldız, *Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi, Yedinci Cilt: Selçuklular*, (İstanbul: Çağ Yayınları, 1992), 202; Kenan Seyithanoğlu, Ahmet Rüştü Çelebi, Ahmet Hurşitoğlu, Vehbi Vakkasoğlu, Ahmet Taşgetiren ve Hakkı Dursun Yıldız, *Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi, 12. Cilt: Osmanlılar*, (İstanbul: Çağ Yayınları, 1993), 337.

Ordusu”⁶ bu sisteme örnek olarak verilebilir. Osmanlı Devleti’nde ise benzer nitelikleri taşıyan “Yeniçeri Ordusu” da⁷ o günün şartlarında bir profesyonel ordu olarak isimlendirilebilir.

Yarı profesyonel ordularda zorunlu askerlerin aktif ordu içindeki oranı ülkeden ülkeye değişmektedir. Akyürek vd.’ne göre, bazı ülkelerde bu oran %60-70’lerin üzerine çıkarken (kitle ordusu-mass army), bazı ülkelerde %20’lerin altına kadar düşebilmektedir. Avrupa’da birçok ülke bir yandan küçülürken, sivil uzman sayısını artırarak ve bir kısım yükümlüyü alternatif hizmetlere kaydırarak ordudaki zorunlu asker oranını düşürmüştür. Bugün zorunlu askerliğin devam ettiği pek çok Avrupa ülkesinde kara ordularında %50’lere düşen zorunlu askerlerin oranı, deniz ve hava kuvvetlerinde %10’lara kadar çekilebilmiştir. Türkiye’de ise zorunlu askerlerin oranı Deniz ve Hava Kuvvetlerinde çok daha düşük olmakla birlikte, Kara Kuvvetlerinde %70 civarındadır. Silahlı Kuvvetler bir bütün olarak düşünüldüğünde 2013 yılı sonu itibarıyla, profesyonel personel oranı %35 düzeyindedir.⁸

Zorunlu askerlik hizmetinin uygulanmasında da farklılıklar görülmektedir. Akyürek’in aktarımla, zorunlu askerlik hizmetinin yürürlükte olduğu birçok Avrupa ülkesinde “Vicdani Ret” ve “Alternatif Kamu Hizmeti” de bir seçenek olarak bulunmaktadır. Alternatif kamu hizmetinde hizmet süresi mecburi hizmet süresi kadar veya daha fazla olabilmektedir. Genelde sağlık, eğitim, çocuklara ve yaşlılara yardım şeklinde yapılan alternatif kamu hizmeti uygulamaları, Finlandiya’da olduğu gibi bazı ülkelerde silahsız veya muharip olmayan birliklerde askerlik hizmeti şeklinde de olabilmektedir. Benzer bir farklılaşma da çalışma saatleri temelinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Türkiye, İran ve Mısır’da olduğu gibi bazı ülkelerde, hizmet süresince askerler bütün gün ve gecelerini kışlada geçirirken, “Soğuk Savaş” öncesinde Almanya’da askerler sadece hafta içerisinde kışlada kalmışlardır. Meksika’da ise askerler sadece hafta sonlarında iki gündüz ve bir gece olmak üzere kışlada kalarak zorunlu askerlik hizmetlerini tamamlamaktadırlar. İsviçre gibi bazı ülkelerde başlangıçta temel eğitim verilmekte, kalan hizmet süresi yıllara yayılarak yapılmaktadır.⁹

Benzer hususları dile getiren Moskos ve Glastris; Almanya’da askerlik çağındaki gençlerin orduda hizmeti veya alternatif kamu hizmetini tercih edebilme yanında yaklaşık %10’unun devlet veya federal polis teşkilatında çalışmayı kabul ettiğini, bu kişilerin sınır güvenliği hizmetlerinde veya gönüllü itfaiyecilerin eğitiminde, yedi yıllık süreyle yarı-zamanlı olarak hizmet ettiklerini vurgulamaktadır.¹⁰

⁶ Ziya Kazıcı, İslâm Medeniyeti ve Müesseseleri Tarihi, (İstanbul: M.Ü. İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, 2003), 470-471.

⁷ Yusuf Halaçoğlu, *XIV-XVII. Yüzyıllarda Osmanlılarda Devlet Teşkilatı ve Sosyal Yapı*, (Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 2003), 44-45.

⁸ Salih Akyürek, F. Serap Koydemir, Esra Atalay ve Adnan Bıçaksız, *Sivil-Asker İlişkileri ve Ordu-Toplum Mesafesi*, (Ankara: BİLGESAM Yayınları, 2014), 304-305.

⁹ Akyürek, Zorunlu Askerlik, 9-10.

¹⁰ Charles Moskos ve Paul Glastris, “Now Do You Believe We Need a Draft?”, *Washington Monthly*

Zorunlu askerlik sisteminin olduğu İsviçre’de, hizmet süreleri farklı olsa da Tanzimat’tan sonraki dönemde Osmanlı Ordusundaki uygulamaya¹¹ benzer şekilde “Yaygın Askerlik Sistemi” uygulanmaktadır. Profesyonel asker sayısının sadece %5 civarında olduğu İsviçre’de aktif ordu mevcudunun 23 bin kişi civarında olduğunu ve 18 yaşını dolduran her erkeğin 260 günlük askerlik yaptığını, bunun ilk 18 haftalık bölümünün zorunlu askeri eğitim şeklinde uygulandığını, kalan sürenin ise müteakip on yıl boyunca yazları üçer haftalık tazeleme eğitimi şeklinde tamamlandığını aktarmaktadır.¹²

Akyürek’e göre, zorunlu askerlik sistemine sahip Çin’deki uygulama da diğer ülkelerden biraz farklılaşmaktadır. Çin’de askere alma seçici (selective) olarak uygulanırken askerlik için seçilmeyen adaylar kamu hizmetinde görevlendirilmektedir. İsrail’deki uygulama da diğer ülkelerden tamamen farklıdır. Zorunlu askerliğin uygulandığı İsrail’de askere alma yarı-seçici (semi-selective) olarak uygulanmakta ve askerlik için seçilmeyen adaylar kamu hizmetinde görevlendirilmektedir. İsrail’de 1990 sonrası geçilen bu zorunlu askerlik modelinde, askerlik çağındaki erkeklerin yaklaşık beşte üçüne aktif olarak askerlik hizmeti yaptırılmaktadır.¹³

2. SELÇUKLULARDA ASKERLİK SİSTEMİ

Başlangıçta aşiret kuvvetleri şeklinde olan Selçuklu ordusu, daha sonra ihtiyaca göre geliştirilerek hükümdar ve emirlerin emrinde görev yapan maaşlı ve toprak düzenine dayalı askeri kuvvetler haline dönüştürülmüştür. Uzunçarşılı’ya göre, Selçuklularda maaşlı ve ikta yani tımarlı olmak üzere başlıca iki grup asker mevcuttu. Bunun yanında aşiret kuvvetleri, yardımcı halk gönüllü kuvvetleri ve ihtiyaç duyulduğunda ücretli askeri kuvvetler de devreye sokulmaktaydı. Hükümdarın maiyetinde bulunan maaşlı askerler yaya ve atlı olmak üzere iki sınıftı. Ikta veya tımarlı asker ise öşür hasılası oranına göre harbe asker götürülmesi esasına dayanan kuvvetlerden oluşuyordu.¹⁴

Kazıcı, Büyük Selçuklu Devleti’nde ordunun 3 ana grup halinde teşkilatlandığını; birinci grubun çeşitli kavimlerden alınarak hususi saray terbiyesi ile yetiştirilmiş ve doğrudan sultana bağlı olan “Gulamân-ı Saray” olduğunu, ikinci grubun seçkin komutanların emrinde her an göreve hazır bekleyen “Hasa Ordusu” ile melik, vezir ve valilerin askerleri ve bağlı olan hükümetlerin askerlerinden oluştuğunu, üçüncü grubun ise askeri iktalarda yaşayan gerektiğinde harbe katılan süvari kuvvetlerinden meydana geldiğini ifade etmektedir.

33, No:11, (2001), E.T.: 23.09.2014 <http://www.washingtonmonthly.com/features/2001/0111.moskos.glastris.html>

¹¹ Karal, *Osmanlı Tarihi*, 157-166.

¹² The World Factbook, CIA, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/sz.html> (Erişim: 20.05.2015)

¹³ Akyürek, *Zorunlu Askerlik*, 9.

¹⁴ İsmail Hakkı Uzunçarşılı, *Osmanlı Tarihi*, 1. Cilt, 8. Baskı, (Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003), 31-32.

Gulamân-ı Saray ve “Hassa Ordusu” askerleri devletten maaş almakta, “askeri ıkta” sistemindeki askerler ise toprak gelirlerinden finanse edilmekteydi. Bu ıktalar sayesinde bir yandan devlete yük olmadan büyük bir askeri güç beslenirken diğer yandan ülkenin mamur hale gelmesi de sağlanmış oluyordu. Bu yolla Büyük Selçuklu Devleti 400 bin, Anadolu Selçukluları da 100 bin kişilik bir askeri güce sahip olmuşlardı.¹⁵

Seyithanoğlu vd.’ne göre, merkezde veya merkeze çok yakın bir yerde konuşlandırılmış olan Hassa Ordusunun mevcudu Sultan Melikşah zamanında 20.000 civarında idi. “Askeri ıkta” sisteminde, devlet içerisindeki arazi yıllık gelir durumuna göre büyük, orta ve küçük olmak üzere “ıkta” adı verilen gruplara ayrılmış ve bu arazilerin öşür ve resimleri, hizmet karşılığında emirlere ve askerlere verilmişti. Nizamü’l-Mülk tarafından geliştirilen bu sistemde ıktalar usulü melik, vali ve derecelerine göre diğer emirlere verilmiş ve ıkta sahipleri arazinin büyüklüğü oranında asker yetiştirmişlerdir. Devletin her tarafına dağılmış ve verilen ıkta arazilerinden geçimini sağlayan fakat her an sefere hazır durumda bulunan süvari kuvvetlerine “Sipahiyan” adı verilmiştir. Bu grubun mevcudu Sultan Melikşah zamanında 400.000 süvari civarında olmuştur. Bu üç grup dışında gerektiğinde halktan da ücretli asker toplanır, bunlara “Haşer” denirdi. Bunun yanında, özellikle uç boylarında o bölgenin komutanının emrindeki hassa ve süvari birliklerinin yanında sadece savaşa katılıp ganimetten pay alan, bazı durumlarda sadece gaza için savaşan akıncı Türkmen birlikleri de bulunmakta idi. Ayrıca “Gaziyan” adı verilen gönüllü bir asker grubu daha mevcuttu. Sefer durumunda bütün bu gruplar toplanır ve devlet merkezinden görevlendirilen bir üst düzey komutanın emrinde savaşa iştirak edilirdi.¹⁶

Askeri ıkta sistemi dönemin en önemli yeniliklerinden biriydi. Bir yandan güçlü bir ordunun devletin hazinesine yük olmadan finansmanı sağlanırken diğer yandan arazinin ekonomiye katılması ve ülkenin imar yönünden gelişmesi de sağlanmış oluyordu. Çünkü ıkta sahipleri asker besleme yanında bölge halkına iyi davranmak ve imar faaliyetlerine katkıda bulunmak zorundaydılar.

Selçuklu Devleti’ndeki askerlik sistemi genel olarak değerlendirildiğinde; maaşlı ve her an göreve hazır olan “Gulamân-ı Saray” ve “Hassa Ordusunun” o günkü şartlarda profesyonel birimler niteliğinde olduğu, ıkta sistemiyle finanse edilen askerlerin ise her an göreve hazır belirli bir sayıdaki kuvvet özelliği taşımadığından yedek ordu niteliğinde olduğu söylenebilir.

¹⁵ Kazıcı, İslâm Medeniyeti, 470-471.

¹⁶ Kenan Seyithanoğlu, Ahmet Rüştü Çelebi, Ahmet Hurşitoğlu, Vehbi Vakkasoğlu, Ahmet Taşgetiren ve Hakkı Dursun Yıldız, *Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi, Yedinci Cilt: Selçuklular*, (İstanbul: Çağ Yayınları, 1992), 202-203.

3. OSMANLILARDA ASKERLİK SİSTEMİ VE ISLAHAT ÇALIŞMALARI

Osmanlı Devleti’nin yükselme dönemindeki askerlik sistemi genel yapısı itibariyle Selçuklu Devleti’ndeki sisteme benzemektedir. Uzunçarşılı’ya göre kuruluş yıllarında ilk fetihler, aşiretlerden geçici olarak toplanan ve daha çok gönüllülerden oluşan düzenli askeri birlikler niteliğinde olmayan kuvvetlerle yapılmıştır. Daha sonra askeri sistemde değişikliğe gidilmiş ve yaya olanlardan “piyade”, atlı olanlardan ise “müsellem” adı verilen biner kişilik birlikler oluşturulmuştur. Savaş zamanında bunlara gündelik ücret verilmiş, savaş sonrasında ise kendilerine toprak tahsis edilerek vergiden muaf tutulmuşlardır. Bu muharip birlikler yanında köprü yapımı, yol inşaatı, kale inşaatı ve tamiri, hendek kazma gibi işleri yapan geri hizmet unsurları da oluşturulmuştur. Bu askeri yapı “Kapıkulu Ocakları”nın kuruluşuna kadar devam etmiştir.¹⁷

Daha sonraki dönemde Osmanlı ordusu, “Kapıkulu Ocakları”, hudut kuvvetlerinin de dâhil olduğu “Eyalet Kuvvetleri” ve “Deniz Kuvvetleri” olmak üzere 3 ana unsurdan oluşacak bir yapıya dönüşmüştür.¹⁸ Bu ana unsurlardan “Kapıkulu” askerleri, “Kapıkulu Piyadesi” ve Kapıkulu Süvarisi” olmak üzere iki gruptan meydana gelmiş, hükümdarın şahsına mahsus olan bu kuvvetler Selçuklularda olduğu gibi “Hassa Ordu”sunu oluşturmuş ve bu sınıfa mensup askerlere devletten “ulufe” adıyla maaş verilmiştir.¹⁹ “Kapıkulu Ocağı” “Acemi Ocağı”, “Yeniçeri Ocağı”, “Cebeci Ocağı”, “Topçu Ocağı”, “Top Arabacıları Ocağı” ve “Kapıkulu Süvarileri” olmak üzere toplam 6 ocaktan teşekkül etmiştir.²⁰

Uzunçarşılı ve Halaçoğlu’ya göre, Ocaklara asker yetiştirmek üzere kurulan “Acemi Ocağı”nın personel kaynağını, savaşta alınan esirler ve Hristiyan tebaanın çocukları oluşturmuştur. Esirler yanında devşirme usulüyle Hristiyan tebaadan alınan çocuklar, geçici süreler için (3-8 sene) Müslüman çiftçilerin yanında gerektiği şekilde eğitim aldıktan sonra “Acemi Ocağı”na; burada yaklaşık 8 yıl kadar eğitim aldıktan sonra da Yeniçeri Ocağına gönderilmişlerdir. Bu süre içerisinde masrafları devlet tarafından karşılanmış ve kendilerine ücret verilmiştir.²¹

Osmanlı Devleti’nin güçlenmesinde önemli rol oynayan bir diğer yapı Yeniçeri Ocağı’dır. Doğan’a göre, Yeniçeri 1826 senesinden önce Osmanlıların muvazzaf askerine verilen addır. I. Murad döneminde kurulan Yeniçeri Ocağı, kendisinden önce mevcut olan yaya ve müsellemlerin ıslahına ve Hristiyan

¹⁷ Uzunçarşılı, *Osmanlı Tarihi*, 127-128.

¹⁸ *A.g.e.*, 507.

¹⁹ Ziya Kazıcı, *İslâm Medeniyeti ve Müesseseleri Tarihi*, (İstanbul: M.Ü. İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, 2003), 475-485.

²⁰ Halaçoğlu, *XIV-XVII. Yüzyıllarda*, 44-45.

²¹ Uzunçarşılı, *Osmanlı Tarihi*, 45-50.

çocukların devşirilip bu çocuklara askerî eğitim verilmesine dayanmaktadır.²² Uzunçarşılı'ya göre, Yeniçeri Ocağı'nın kurulmasında Acemi Ocağı oldukça etkili olmuştur. Esirlerin beşte biri öncelikle Türk çiftçisine verilerek onlara Türkçe, Türk ve Müslüman adetleri öğretilmiştir. Mütakibin de bu kişiler önce Acemi Ocağına sonra da Yeniçeri Ocağına alınmışlardır.²³

Osmanlı'da orduyu oluşturan ikinci ana teşkilat eyaletlerdeki "Tımarlı Sipahi" teşkilatıdır. Köprülü'ye göre, Yeniçerilerle birlikte eyaletlerdeki bu teşkilat, Osmanlı Devleti'nin güçlenmesinde en önemli rolü oynayan yapılardan birisi olmuş ve daha önceki Türk-İslam devletlerinde de görülen benzer yapıların daha da geliştirilmesiyle teşkil edilmiş ve dirlik sahiplerine verilen toprak karşılığında devletin muhafazasını üstlenmiştir. Halktan alınan öşür ve resimlerin tahsis edildiği tımar sahipleri, kendilerine tahsis edilen toprağın bu gelirleri karşılığında askeri görevleri ifa etmiş ve seferlere katılmışlardır.²⁴

Akgündüz'ün de belirttiği gibi, dirlik arazileri akçe gelirlerine göre 3 gruba ayrılmıştır. Bunlardan, yıllık geliri 100 bin akçeden fazla olan dirliklere "has" denilmiş ve bu dirlikler sultanlara, şehzadelere, vezirlere ve beylere tahsis edilmiştir. Yıllık geliri 20 bin ile 100 bin akçe arasında olan dirliklere "zeamet" adı verilmiş ve zeametlere her 5 bin akçelik gelir için bir süvari asker hazırlama sorumluluğu verilmiştir. Yıllık geliri 20 bin akçeye kadar olan dirliklere ise "tımar" ismi verilmiş ve tımarlarda senelik gelirden belirli bir miktar ayrıldıktan sonra her 3 bin akçe gelir karşılığında süvari asker hazırlama sorumluluğu verilmiştir.²⁵

Halaçoğlu, tımarlı sipahilerin bölüklere ayrıldığını, her on bölüğün (bin kişi) bir "alaybeyi"nin komutası altında görev yaptığını, alaybeylerinin sancak beylerinin, sancak beylerinin ise eyalet valisi olan "beylerbeyi"nin komutası altında savaşa katıldıklarını belirtmektedir. Ayrıca, sipahilerin bütün masraflarının toprak sahibine ait olduğunu, mazeretsiz savaşa gitmeyenlerin topraklarının ellerinden alındığını, başarılı olanlara ise zam yapıldığını ifade etmektedir. Tımar sisteminde sipahilerine kendi bölgelerinde veya bağlı olduğu sancak bölgesinde oturma zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca şehit olan sipahinin çocuğu devlet himayesine alınarak tımar (toprak) verilmiştir.²⁶

Yukarıda belirtilen yapı içerisinde önemli güce sahip olan Yeniçeri Ocağı

²² Mehtap Doğan, "Yeniçeriliğin Kaldırılışına Dair Tarihî ve Edebî Bir Eser: Emâre-i Zafer", *Türkiyat Araştırmaları Dergisi* 71, (2009):72.

²³ İsmail Hakkı Uzunçarşılı, *Osmanlı Devleti Teşkilatından Kapukulu Ocakları I Acemi ve Yeniçeri Ocağı*, (Ankara, 1988), 146.

²⁴ Fuad Köprülü, "Osmanlı Devletinin Kuruluşu (Gibbons'un Nazariyesinin Hülasa ve Tenkidî)", *Osmanlı İmparatorluğu'nun Kuruluşu* içinde, (Der.) Herbert Adams Gibbons, (Ankara: 21. Yüzyıl Yayınları, 1998), 275.

²⁵ Ahmet Akgündüz, *Bilinmeyen Osmanlı*, (İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları, 1999), 502.

²⁶ Halaçoğlu, *XIV-XVII. Yüzyıllarda*, 56-58.

XVI. yüzyıl sonlarından itibaren devşirme kanununa aykırı bir şekilde yabancı ve başıboş kimselerin kaydedilmesiyle bozulmaya başlamış; zamanla devlet adamlarının tayin ve azline, padişahların tahttan indirilmesine ve tahta çıkarılmasına müdahale eden bir yapı halini almıştır. Özcan’a göre, Ocak nizamının bozulması bir yandan ocağın mevcudunu ve devlet içerisindeki nüfuzunu artırırken hazinedeki sıkıntılar ödeme problemlerine, bu da isyanların başlamasına neden olmuştur. Bazen çıkar kavgaları yüzünden vezir ve ağaların da tahrikiyle çıkan ayaklanmalara askeri ocaklar da katılmıştır.²⁷

Yeniçeri Ocağına benzer şekilde, zaman içinde eyalet askeri sisteminde de (timar sistemi) bozulma başlamıştır. Halaçoğlu’na göre, Kanuni Sultan Süleyman döneminden sonra gerek rüşvetle, gerekse kanuna aykırı olarak yabancıların ocağa sokulması ocağın bozulmasının başlangıcı olmuş, babaları savaşta ölen yetimlere timarlarının verilmemesi ve boş kalan timarların askerler yerine başkalarına verilmesi bozulmayı hızlandırmıştır. Sistemin bozulmasıyla ocağın çıkarabildiği asker sayısı beşte bir oranına düşmüş, XVII. yüzyıl ortalarından itibaren sipahilerin geri hizmetlerde kullanılmaya başlanması ise ocağın çöküşünü getirmiş ve sayısı iyice azalmıştır. Bunun üzerine asker ihtiyacı vezirlerin ve valilerin yanlarında besledikleri derme çatma kuvvetlerle karşılanmaya çalışılmış, ancak bu da devletin başına büyük gaileler açan Celalî eşkıyalığının ortaya çıkmasına neden olmuştur.²⁸

Gerek merkez, gerekse eyalet askeri teşkilatında yukarıda bahsedilen bozulmaları iyileştirmek amacıyla, XVII. ve XVIII. yüzyıllarda ıslahat çalışmaları yapılmış, Yeniçeri Ocağı içindeki yabancılar temizlenerek mevcudu yarıya indirilmiş, benzer şekilde diğer yaya ve süvari Kapıkulu ocakları ile timarlı sipahi teşkilatı da gözden geçirilerek geçmişteki sistemli ve disiplinli yapısına dönüştürülmeye çalışılmıştır.²⁹ Ancak yapılan çalışmalar köklü bir reform niteliğinde olmamış, iyileştirme sınırları içerisinde kalmıştır. Akçura’ya göre, XVIII. yüzyıl sonlarına doğru ülkede asayiş giderek bozulmuş, disiplinli bir askeri gücün olmaması bu durumun ortaya çıkmasına katkı sağlamış, hatta yeniçeriler bir asayiş ve savunma unsuru olmaktan ziyade bir ihtilal ve anarşi unsuru haline gelmiştir.³⁰

Osmanlı Devleti’nde askeri yapıda köklü ıslahat çalışmaları XVIII. yüzyıl sonlarında başlatılmış, Yeniçeri Ocağının yerini alacak şekilde Nizâm-ı Cedîd adıyla yeni bir ordu kurulmuş ve Kapıkulu Ocakları da ıslah edilmeye çalışılmıştır.³¹ Ayrıca, yapılan bu çalışmaların başarılı ve kalıcı olabilmesi için

²⁷ Abdülkadir Özcan, “Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı”, *Türkler Cilt 10: Osmanlı* içinde (Der.) H.Celal Güzel, Kemal Çiçek ve Salim Koca, (Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, 2002), 214.

²⁸ Halaçoğlu, *XIV-XVII. Yüzyıllarda*, 56-58.

²⁹ Özcan, *Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı*, 214-215.

³⁰ Yusuf Akçura, *Osmanlı Devletinin Dağılma Devri (XVIII ve XIX. Asırlarda)*, (Ankara:Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1988), 37-38.

³¹ Özcan, *Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı*, 215.

“irad-ı cedit” adıyla ayrı bir hazine oluşturulmuş ve bu hazineye gelir getirecek kaynaklar belirlenmiştir.³² Ne var ki bu gelişmeler Osmanlı Devleti’nin güçlenmesini istemeyen iç ve dış odaklar tarafından uygun karşılanmamış, yapılan tahrikler sonunda 1808 yılında çıkan Kabakçı Mustafa isyanıyla Nizâm-ı Cedîd ordusu bizzat kurucusu tarafından lağvedilmiştir.³³

Sonraki dönemde “Sekkân-ı Cedîd” adında yeni bir ordu kurulmuş ise de yeniçerilerin bu orduya cephe almaları ve kuruluş çalışmalarını yürüten Sadrazam Alemdar Mustafa Paşa’nın bir isyanda öldürülmesi üzerine bu ordu da lağvedilmiştir.³⁴ Karal’a göre bu iki yeni ordu denemesinden sonra Yeniçeri Ocağına bağlı olarak “Eşkinci Ocağı” adıyla yeni eğitimli bir sınıf kurulmuş, bu sınıfa yeni savaş taktik ve teknikleri öğretilerek ordunun muharebe yeteneği geliştirilmeye çalışılmış, ancak kısa bir süre sonra yeniçerilerin ayaklanması üzerine 1826 yılında Eşkinci Ocağı ile birlikte Yeniçeri Ocağı da kaldırılmış ve yerine “Asâkir-i Mansûre-i Muhammedîye Ocağı” kurulmuştur. Yeni kurulan bu ordu için Prusya’dan subaylar davet edilmiş ve bundan sonra orduda mevcut Fransız etkisi yerini Alman eğitim sisteminin etkisine bırakmıştır.³⁵

Özcan, belirli bir süre fiili askerlik hizmetinden sonra “Mansûre” askerlerine emeklilik hakkı verildiğini ve bu askerlere emekli maaşı bağlandığını aktarmaktadır. Yeni ordunun desteklenmesi ve ülkenin daha iyi savunulabilmesi amacıyla 1834 yılında İstanbul dışında “Redif-i Asâkir-i Mansûre” adıyla yedek bir ordu kurularak birliklerin teşkiline başlanmıştır. Bu birliklerin kurulmasından sonra “Asâkir-i Mansûre” ismi “Asâkir-i Nizamiye” olarak değiştirilmiş ve Osmanlı Devleti’nin sonuna kadar bu ad kullanılmıştır.³⁶

Tanzimat’tan sonra da askerî alanda önemli ıslahatlar yapılmıştır. Karal’ın ifadeleriyle, bu dönemde öncelikle askerlik hizmetinin vatanî bir görev olduğu prensip haline getirilerek eski ocak sistemindeki anlayış değiştirilmeye çalışılmıştır. 1843 yılında çıkarılan bir kanunla muvazzaf askerlik süresi beş yıl olarak belirlenmiş, bu fiilî hizmet sonrasında yedi yıl da redif sınıfında hizmet edecek şekilde ihtiyatlık hizmeti yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca, bu düzenlemelerde her bölgeden alınacak asker sayısının o bölgenin nüfusuna göre olması, her aileden bir kişinin askere alınması, tek çocuklu ailelerden ise asker alınmaması esası getirilmiştir. 1844 yılından itibaren 20 yaşındaki gençler kur’a usulü ve isteyenler gönüllü olarak askere alınmıştır.³⁷ Yine Karal’a göre, redif kuvvetleri ordunun yedek kuvvetleriydi. Redif teşkilatının subaylardan oluşan eğitim kadroları bulunmaktaydı ve Redif askerleri yılda bir defa

³² Enver Ziya Karal, *Selim III’ün Hatt-ı Hümayunları -Nizâm-ı Cedit- 1789-1807*, (Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1988), 87.

³³ Özcan, *Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı*, 216.

³⁴ *A.g.e.*, 216.

³⁵ Karal, *Osmanlı Tarihi*, 146-151.

³⁶ Özcan, *Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı*, 218.

³⁷ Karal, *Osmanlı Tarihi*, 178-180.

bir ay süreli olarak bağlı oldukları askeri birliklerin buldukları yere gelerek askeri eğitim alıyorlardı. Redif teşkilatı bakımından devlet 4 bölgeye ayırlıyordu ve her bölgenin bir genel karargâh merkezi, toplantı yerleri ve depo merkezleri bulunuyordu. Depolarda, savaş ve eğitim için gerekli malzeme, teçhizat ve silahlar bulunmaktaydı. 1853’teki Osmanlı-Rus Savaşı’nda barış ordusu Redif teşkilatı sayesinde birkaç ay içerisinde iki misline çıkarılabiliyordu.³⁸

Özcan’a göre, bu dönemde gayrimüslimlerin de askerlik yapmaları kararlaştırılmış ve buna bağlı olarak cizye vergisi kaldırılmış; ancak, askerlik yapmama alışkanlığı gayrimüslimlerde bazı huzursuzlukların çıkması üzerine bu husus bir süre askıya alınmıştır. Daha sonra 1856 yılında çıkarılan Islahat Fermanı’nda gayrimüslimlerin de askerlik yapması tekrar yürürlüğe konulmuş ise de uygulamada bazı güçlüklerle karşılaşılması üzerine gayrimüslimlerden askerlik yükümlülüğü kaldırılmış; fakat buna karşılık “bedel-i askerî” adıyla bir vergi alınmaya başlanmıştır.³⁹

Sonraki dönemde, Osmanlı tebaasından bir kısmının askerlikten muaf olmasının asker kaynağını azaltması ve uygulamada bazı zorlukların ortaya çıkması üzerine hassa alayları teşkil edilmiş ve 1869 yılında Osmanlı ordusu Nizamiye, Redif ve Müstahfiz olarak üç ana bölüme ayrılarak her bölüm için farklı hizmet süreleri belirlenmiştir.⁴⁰ Karal’a göre, bu dönemde “Nizamiye Kuvvetleri” ordunun çekirdeğini oluşturmuş ve “Faal Kuvvetler” ve “Yedek Kuvvetler” olmak üzere iki kısımdan oluşmuş; “Redif Kuvvetleri” ise “Birinci Sınıf” ve “İkinci Sınıf Redif Kuvvetleri” olmak üzere iki kısma ayrılmıştır. Askerlik hizmeti prensip olarak kur’a usulüne dayandırılmış, fakat gönüllü olarak yapmak isteyenlerle bedel (ücret) mukabilinde hizmet etmek isteyenler de orduya kabul edilmiştir. Nizamiye ordusunda hizmet süresi dört yıldır. Bu hizmeti bitirenler ihtiyat sınıfına geçerler ve ihtiyat müddeti bir yıldır. Redif sınıfında ise toplam altı yıl olan hizmet, üçer yıllık iki bölüme ayrılmıştır. Redif birliklerinin personel kaynağını, “nizamiye” ve “ihtiyat” hizmetini bitirenler ile kur’a isabet etmemiş olanlar oluşturmuş ve her yıl bir ay çağrıldıkları merkezde eğitime tabi tutulmuşlardır. Redif hizmetini bitirenler ise 8 yıl müddetle “müstahfiz” sınıfını teşkil etmişlerdir.⁴¹

Özcan’ın ifadesiyle, Sultan II. Abdülhamid zamanında askerî yenilikler sürdürülmüştür. Gayrimüslimlere ilave olarak Arap, Arnavut ve Boşnak gibi bazı Müslüman unsurların da askerlik yapmak istememeleri asker kaynağını zayıflatmış ve savaşlarda Türk unsurunun erimesine yol açmıştır. Bunun üzerine Doğu Anadolu’daki aşiretlerden Hamidiye Süvari Alayları teşkil edilmiş, fakat bundan arzu edilen sonuç alınamamıştır. Bu dönemde, Almanya’dan getirilen askerî heyetlerle ordunun iç işleyişi de modernleştirilmeye çalışılmış; ancak, ordunun politika ile meşgul olması “1908 İhtilali”ni getirmiş, bu da

³⁸ *A.g.e.*, 157-166.

³⁹ Özcan, *Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı*, 218.

⁴⁰ *A.g.e.*, 219.

⁴¹ Karal, *Osmanlı Tarihi*, 187-188.

ordunun muharebe gücünü kaybetmesine yol açmış ve çöküşü hızlandırmıştır. Bu askeri teşkilat ile Balkan Savaşlarına, I. Dünya Savaşı'na ve son olarak ta İstiklal Savaşı'na girilmiş, Millî Mücadele'den sonra Türk ordusu yeniden teşkilatlandırılmıştır.⁴²

4. OSMANLIDAKİ ASKERİ SİSTEMİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Osmanlı Dönemindeki ordu bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yükselme döneminde kurulan etkili askeri sistemin devletin güçlenmesinde ve büyümesinde çok önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Merkezi kuvvetler (yeniçeri ve kapıkulu) yanında eyalet askeri sistemiyle (timar sistemi) bütçeye yük olmadan arzu edilen sayıdaki kuvvet, çok kısa zamanda göreve hazır hale getirilerek seferber edilebilmiştir. Bu ekonomik ve esnek askerlik sistemi sayesinde kısa zamanda oluşturulan büyük ordularla büyük çaplı seferler en ekonomik şekilde gerçekleştirilebilmiştir. Bu dönemde zorunlu askerlik uygulanmamış, maaşlı personelden oluşan Yeniçeri Ocağı, kaldırılincaya kadar bir meslek ordusu (profesyonel ordu) niteliğinde olmaya devam etmiştir. Eyalet askeri sisteminde ise, devlet tarafından alınması gereken vergilerin dirlik sahiplerine bırakılması yoluyla finansman sağlanmasına rağmen, askerlerin yeniçerilerde olduğu gibi her an silâh altında olmamaları ve gerektiğinde orduya katılmaları nedeniyle timar sistemini yedek ordu olarak kabul etmek mümkündür.

Yeniçeri ocağı ve eyalet askeri sisteminin (timar sistemi) bozulmasından ve lağvedilmesinden sonra kurulan Nizam-ı Cedid, Sekban-ı Cedid, Eşkinci Ocağı ve Asakir-i Mansure-i Muhammediye gibi ordularda da o günkü şartlarda profesyonel yapı anlayışı devam etmiş, ancak Tanzimat'tan sonraki dönemde kurulan ordularda askerlik büyük oranda ücretli bir hizmet olmaktan çıkarılarak zorunlu bir hizmet haline getirilmiştir. Bu son dönemde, içinde bedelli askerlik sisteminin uygulandığını söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra, muvazafalık sonrası yedeklik döneminde askerlere her yıl birer ay süre ile tazeleme eğitimi verilerek her an göreve hazır olmaları sağlanmış; böylece aynı zamanda askerlik hizmeti yükümlülüğü müteakip yıllara da yaygınlaştırılmıştır (yaygın askerlik sistemi).

Yükselme döneminden sonra toplumda başlayan bozulmanın bir yansıması olarak Osmanlı askerlik sisteminde meydana gelen bozulma ciddi sıkıntılara neden olmuştur. O günkü şartlarda profesyonel nitelikte olan Yeniçeri teşkilatının personel sayısı giderek artmasına rağmen, eğitimin ve bazı temel değerlerin zayıflaması sonucu teşkilatın muharebe gücü azalmıştır. İlerleyen dönemde ordunun devlet içerisindeki nüfuz ve etkisi artmış, ordu yönetime müdahale eder hale gelmiştir. Son dönemlerde yeniçerilerin isyanlara karışmaları askeri sistemdeki çöküşü hızlandırmış, hatta ordu güvenliği sağlayan bir unsur olmaktan çıkarak kendisi bir güvenlik problemi ve istikrarsızlık unsuru haline gelmiştir. Yeniçeri Ocağı'nın lağvedilmesi çok zor olmuş ve çeşitli defalar yapılan girişimlerden sonra ancak mümkün olabilmıştır. Ocağın lağvedilmesi

⁴² Özcan, *Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı*, 219-220.

serüveni yüz yıldan fazla sürmüştür. Benzer şekilde eyalet askeri sistemindeki (tumar sistemi) bozulmadan sonra asker sayısı iyice azalmış, azalan asker sayısının vezirlerin ve valilerin yanlarında besledikleri derme çatma kuvvetlerle karşılanmaya çalışılması devleti yıllarca meşgul eden birçok isyanın ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bir ordunun siyasete karışması elbette onun profesyonel yapısıyla birinci derecede ilgili değildir. Büyük ölçüde ordudaki kültür ve sahip olunan değerlerin bunda büyük çapta etkisi vardır. Nitekim zorunlu askerliğin olduğu Tanzimat Döneminde, sonrasında ve Cumhuriyet Döneminde de bu tür müdahaleler sıklıkla görülmüştür. Ancak, yeniçerilerde olduğu gibi, profesyonel yapının bozulmaya başlaması, personelin olumsuz yöndeki değişimine ivme kazandırabilmekte, bu da bozulmayı giderek hızlandıran bir etki yapabilmektedir. Ayrıca, sistem nispeten kapalı bir yapıya sahip olduğundan bozulduktan sonra ıslahı çok kolay olmamakta ve yıllarca devleti istikrarsızlığa sürükleyebilmektedir.

Osmanlı Devletinin son dönemlerdeki en önemli sorunlarından birisi orduya yeterli sayıda asker bulunamaması olmuştur. Bu durum, Tanzimat’tan sonra askerliğin vatani bir görev olarak kabul edilerek zorunlu askerlik sistemine geçilmesinin nedenlerinden biri olmuş, hatta Müslüman olmayan tebaadan da askere alma çabaları çeşitli defalar gündeme gelmiştir. Zorunlu askerlik sistemiyle, muvazaflik döneminde yeterli güçte bir barış ordusu ve muvazaflik sonrasında oluşturulan yedeklik sistemi (Redif ve Müstahfızlık) ile sefer durumunda göreve çağrılacak yeterli büyüklükte bir yedek ordu teşkil edilebilmiştir. Özellikle yedeklik döneminde terhis edilen askerlere her yıl birer ay tazeleme eğitimi verilmesi yedek ordunun her zaman göreve hazır halde tutulmasına imkân sağlamıştır. Örnek olarak, Kırım Savaşı’nda bu sistemle barış ordusunun mevcudu birkaç ay içerisinde iki katına çıkarılabilmektedir. Aslında kurulan bu yedeklik sistemiyle daha önce mevcut olan tumar sisteminin fonksiyonu bir anlamda yeniden devreye sokulmuştur.

Günümüzde de benzer sistem birçok ülke tarafından örnek alınarak ve modern şartlara uyarlanarak uygulanmaktadır. İsrail ve İsviçre askerlik sistemi buna örnek olarak verilebilir. Bu ülkelerde barış zamanından itibaren silahaltında tutulan sınırlı sayıdaki bir ordu yanında, belirli periyotlarla tazeleme eğitimi verilerek her zaman göreve hazır halde yedek bir ordu bulunmaktadır.

5. TÜRKİYE’DE MEVCUT ASKERLİK SİSTEMİ VE PROFESYONELLEŞME ADIMLARI

Türkiye’deki mevcut askerlik sistemi bugünkü haliyle, profesyonel asker oranının düşük olduğu yarı profesyonel askerlik modeline uymaktadır. Osmanlı Dönemi’nde başlayan zorunlu askerlik sistemi Cumhuriyet Dönemi’nde de devam etmiş, ancak son dönemde erbaş ve er statüsünde gittikçe artan sayıda profesyonel personelin hizmete alınmasıyla sistem, yarı profesyonel bir yapıya doğru evrilmeye başlamıştır. Cumhuriyet Dönemi’nde zorunlu askerlik uy-

gulmasına ilişkin yasal düzenlemeler aşağıdaki tabloda sunulmaktadır. Tablo genel olarak değerlendirildiğinde, sistem olarak zorunlu askerliğin temel alındığı ve askerlik süresi kısaltılmakla birlikte, son zamanlara kadar askere alma usul ve esaslarında önemli bir değişikliğin olmadığı görülmektedir.⁴³

Tablo 1: Türkiye’de erbaş ve er statüsünde zorunlu askerlik uygulamasında yaşanan değişimin kısa tarihçesi⁴⁴

ASKERİ TEŞKİLAT / KANUNİ DÜZENLEME ADI	YÜRÜRLÜK/ DEĞİŞİKLİK TARİHİ	MUVAZZAF ASKERLİK SÜRESİ
296 Sayılı Mükellefiyet-i Askeriye Kanun-u Muvaqqat	12 Mayıs 1914	Bahriye 3 Yıl - Diğerleri 2 Yıl
	15 OCAK 1924	Jandarma 3 Yıl - Bahriye 5 Yıl Diğerleri 1,5-2 Yıl
1111 Sayılı Askerlik Kanunu	21 Haziran 1927	Mızıka 2 Yıl - Jandarma 2,5 Yıl Bahriye 3 Yıl - Diğerleri 1,5 Yıl
	30 KASIM 1935	Piyade 18 Ay Jandarma-Gümrük 30 Ay
	14 TEMMUZ 1950	Jandarma-Gümrük 30 Ay Bahriye 3 Yıl - Diğerleri 2 Yıl
	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

Bugün, zorunlu askerlik 1111 sayılı Askerlik Kanunu ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu çerçevesinde farklı statülerde yerine getirilmektedir. Zorunluk askerlik süresi, dört yıllık üniversite (lisans) mezunlarından yedek subay adayı olarak seçilenler için 12 ay, seçilmeyenler için erbaş ve er olarak altı aydır. Toplam en az üç yıl süre ile fiilen yabancı ülkelerde bulunan yükümlüler ise 21 günlük temel askerlik görevi ve 6000 Euro ödeme ile Dövizle Askerlik hizmetinden faydalanabilmektedirler. Bu şartları taşımayan diğer tüm erkek ve sağlıklı T.C. Vatandaşları için zorunlu askerlik süresi ise erbaş ve/veya er statüsünde 12 aydır.⁴⁵

Türkiye’de profesyonel orduya geçişle ilgili farklı yıllarda değişik girişimler yapılmıştır. Özgen’in ifadesiyle, TSK’nın profesyonelleşmesi yönünde 11 Ha-

⁴³ Akyürek, *Zorunlu Askerlik*, 24.

⁴⁴ <http://www.asal.msb.gov.tr/Askeralma/icerik/gunumuze-kadar-uygulanan-askerlik-hizmet-cesitleri> adresindeki bilgilerden oluşturulmuştur. Erişim tarihi: 31.08.2015.

⁴⁵ <http://www.msb.gov.tr/Askeralma/icerik/1111-sayili-askerlik-kanunu> adresindeki askerlik ile ilgili mevzuatlardan alınmıştır. Erişim tarihi: 31.08.2015.

ziran 1949 tarihinde 5430 sayılı Uzman Çavuş Yetiştirilmesi Hakkında Kanun ile ilk adım atılırken, 10 Mart 1954 tarihinde 6320 sayılı Çavuş ve Uzman Çavuş Kanunu yürürlüğe girmiş daha sonra, 961 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa 7 Temmuz 1971 tarihli ve 1424 sayılı Kanunla eklenen ek madde ile ihtiyaç duyulan sınıflar için sözleşmeli subay alınabilmesinin önu açılmıştır. Ne var ki profesyonelleşme yönünde atılan bu adımların hiç birisi arzu edilen sonuçları vermemiştir. TSK’nın profesyonelleştirilmesi yönündeki çalışmaların gerçek anlamda başlangıç noktası ise 1980’lerin ikinci yarısıdır.⁴⁶ 1980 sonrası dönemde terörle mücadelede yetişmiş uzman personel ihtiyacının ortaya çıkması ve Soğuk Savaş’ın sonlandığı 1990 sonrası azalan tehdit algısı ile birlikte ordularda ve toplumdaki değişime paralel olarak, Türkiye’de de profesyonel er/erbaş uygulamalarına yer verilerek yarı profesyonel bir ordu yapılanmasına doğru adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, 1980’lerde başlatılan uzman erbaş ve 2011 yılında başlatılan sözleşmeli er alımlarıyla profesyonelleşme adına iki ciddi düzenleme yapılmıştır. 2015 yılının ortalarında Genelkurmay Başkanlığının yaptığı açıklamaya göre; Türk Silahlı Kuvvetleri’nde 345 general/amiral, 29 bin 47 subay, 96 bin 21 astsubay, 22 bin 520 uzman jandarma, 62 bin 403 uzman erbaş, 5 bin 388 sözleşmeli erbaş/er olmak üzere toplam 225 bin 724 uzman personel bulunmaktadır. Buna ilave olarak, 7 bin 378 yedek subay, 371 bin 135 erbaş/er olmak üzere 378 bin 513 yükümlü personel ile askeri personel toplamı 604 bin 237’dir.⁴⁷ Bu veriler, 1980’li yıllarla birlikte başlatılan uzman erbaş uygulamasında yaşanan bazı sorunlara rağmen belli bir noktaya geldiğini ancak, yarı profesyonel bir ordu için ikinci önemli adım olan sözleşmeli er uygulamasında hala istenilen seviyeye ulaşamadığını ve bu statüdeki personel mevcudunun ihtiyacı karşılamaktan uzak olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de askerlik süreleri kısalsa da zorunlu askerlik uygulamasından vazgeçilememesinin ve askeri kadroların profesyonelleşmesi adına 1980’lere kadar bir girişimde bulunulmamasının en önemli sebebi tehdit algısıdır. 1990’lı yıllara kadar Soğuk Savaş Dönemi’nin tehdit algısı sadece Türkiye için değil tüm Avrupa devletleri için de niceliğin önde olduğu kitle ordularını vazgeçilmez kılmıştır. Kıta Avrupası’nda pek çok ülkenin tam profesyonel ordu yapısına geçişinin Soğuk Savaş sonrasına denk gelmesi de bunu doğrulamaktadır. Bunun yanı sıra, Cumhuriyet tarihi boyunca “jeo-politik önem sebebiyle Türkiye’nin etrafı her daim düşmanlarla sarılıdır” fikri Türk güvenlik kültürünün betimleyicisi olmuştur.⁴⁸ 1990 öncesi daha ziyade dış tehdit algısı ve ülkede demokrasiye yönelik tehditler güvenlik kültürünün belirleyici unsurla-

⁴⁶ Cenk Özgen, “Türk Silahlı Kuvvetleri’nde Profesyonelleşme Çalışmaları”, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 13, Sayı 1, (Haziran 2011): 208-209. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=41ae6e99-1b74-47b7-b242-504f55cabe26%40sessionmgr111&vid=1&hid=114> (Erişim:03.09.2015).

⁴⁷ İhlas Haber Ajansı, “İşte TSK’nın Personel Sayısı”, 1 Haziran 2015 <http://www.ih.com.tr/haber-iste-tsknin-personel-sayisi-467474/> Erişim tarihi: 31.08.2015.

⁴⁸ Nilüfer Narlı, “Changes in the Turkish Security Culture and in the Civil-Military Relations”, *Western Balkans Security Observer English Edition*, 14, (2009), 63-64.

ırken, bu tarihten sonra önce PKK daha sonra da irtica tehdit olarak algılanmıştır.⁴⁹ Hakim olan bu tehdit algısı, ordunun yapısını ve örgütlenmesini de etkilemiştir. Konvansiyonel savaş ihtimalinin her zaman canlı tutulması, ordu da büyük çapta küçülmeyi önlemiş ve süresi kısalmış olmakla birlikte zorunlu askerlik modelinin devam ettirilmesinin de en önemli nedenlerinden birisi olmuştur. Avrupada bazı ülkelerde hala zorunlu askerlik modelinin uygulanması ve aynı modelin tehdit algısı noktasında en belirgin örnek olan İsrail’de uygulanmaya devam etmesi, Türkiye’nin tercihlerinin de temelsiz olmadığını göstermektedir. Bu nedenle diğer pek çok ülke için olduğu gibi Türkiye için de, diğer ülkelerin tecrübelerini gözardı etmeyen, kendi jeo-politik konumuna, tehdit algısına ve toplumsal yapısına uygun bir askerlik modelinin tasarımı zorunlu görülmektedir.

6. GÜNÜMÜZDE ASKERLİK SİSTEMİ TARTIŞMALARI VE BU TARTIŞMALARIN TÜRKİYE BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Yukarıdaki başlıklarda bahsi geçen askerlik modelleri konusunda çok farklı görüşler bulunmaktadır. Moskos ve Glastris; özellikle deniz aşırı görevlerin varlığı, bugünün kompleks muharebe taktik ve stratejileri, ileri teknoloji ürünü silah sistemlerinin kullanılması gibi nedenlerle muharebenin profesyonel askerlere bırakılması gerektiğini savunmaktadır.⁵⁰ Bu çerçeveden bakıldığında, günümüz savaşlarının teknoloji savaşları olması nedeniyle ordularda sayısal üstünlük yerine, işlevsel savaş gücü ve muharebe etkinliği daha fazla öne çıkmıştır. Kompleks stratejilerin uygulanması ve ileri teknoloji ürünü silah sistemlerinin kullanılmasında profesyonel askerlere ihtiyaç duyulduğu konusunda hiçbir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak, bir orduda tüm seviyelerdeki strateji ve taktikler çok karmaşık ve bütün silah sistemleri ileri teknoloji ürünü değildir. Ayrıca bu durum farklı kuvvet yapıları (kara, deniz, hava) arasında da farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla tüm personelin profesyonel olması gerekir gibi bir düşüncenin doğru olmadığını da belirtmek gerekmektedir. Kaldı ki toplumdaki eğitim seviyesi de her geçen gün yükselmektedir. Karmaşık görevleri yürütenler ve ileri teknoloji ürünü sistemlerin kullanıcıları profesyonel olabilir ama sadece bu parametreyi alarak bütün ordunun profesyonel olması gerekir gibi bir genelleme yapmak da çok doğru bir yaklaşım değildir.

Diğer yandan ABD ve bazı Batı ülkeleri gibi profesyonel orduya sahip ülkelerin güvenlik ortamları ve güvenlik ihtiyaçları ile Türkiye’nin güvenlik ortamı ve güvenlik ihtiyaçları birebir aynı değildir. ABD ve Avrupa ülkeleri kendi kıtalarında daha fazla güven içerisinde bulunurken ve günümüzde daha çok küresel ve kıtasal iddiaları nedeniyle deniz aşırı güç kullanma çerçevesinde silahlı güce ihtiyaç duyarken; Ortadoğu, Kafkasya ve Balkanlar gibi istikrarsızlığın neredeyse sürekli olduğu bir bölgenin tam ortasında yer alan Türkiye’nin güvenlik ortamının özellikleri ve ihtiyaçları daha farklıdır. Bu ne-

⁴⁹ Akyürek, Koydemir, Atalay ve Bıçaksız, *Sivil-Asker İlişkileri*, 146.

⁵⁰ Moskos ve Glastris, *Now Do You Believe We Need a Draft?*

denle, o ülkelerdeki askerlik sistemi ile Türkiye’deki askerlik sisteminin de farklı olması doğaldır. Türkiye’nin bölgesel özellikleri dikkate alarak askerlik sistemini tesis etmesi, savunmasını milli imkânlarla dayalı olarak yapması ve silahlı kuvvetlerinin personel kaynağı konusunda hiçbir riske girmemesi önem taşımaktadır.

Profesyonel ve zorunlu askerlik modellerini karşılaştıran Bröckling, zorunlu askerlikte genel bir itaatkârlık üretilmesi amaçlanırken, profesyonel askerlikte askeri davranış disiplininin ziyade hizmetin etkinliğini esas alan görev disiplininin hedeflendiğini vurgulamaktadır.⁵¹ Bu görüş genelde doğru olmakla birlikte İsrail gibi bazı ordularda durumun tamamen farklı olduğu görülmektedir. İsrail ordusunda zorunlu askerlik uygulanmasına rağmen şekli konular ikinci planda, görev disiplini ise daha ön plandadır. Bu husus aslında bir kültür meselesidir. Osmanlı ordusunda da başlangıçta görev disiplini ön planda iken, Prusya’dan uzman getirilmesinden sonra ordudaki kültür etkilenmiş ve şekli disiplin biraz daha ön plana çıkmaya başlamıştır. Dolayısıyla ordunun eğitim sistemini ve kültürünü etkileyerek hizmet etkinliğinin ve görev disiplininin biraz daha ön plana çıkarılabilmesi mümkündür. Bu nedenle, bu argümanın profesyonel orduya geçişin bir gerekçesi olarak görülmesi her ülke için uygun olmayabilir.

Askerlik modellerini maliyet yönünden ve verimlilik açısından ele alıp irdeleyen farklı görüşler de bulunmaktadır. Keller vd.; zorunlu askerlik modelinde bütçe maliyetinin düşük görünmekle birlikte fırsat maliyetinin daha yüksek; kişi ile iş arasında ise verimsiz bir eşleştirme olduğunu dile getirmektedir. Bir başka deyişle, zorunlu askerler ucuz işgücü olarak görüldüğünden pek çok kadroda olması gerekenden daha fazla asker görevlendirilmekte, kısa eğitim dönemi ve tecrübe yetersizliği gibi nedenlerle verimsizlik yükselmektedir.⁵² Benzer görüşü destekleyen Lau vd.’ne göre, askerlik yaşının 18-30 yaş aralığında olması zorunlu askerlikte bu çağdaki insanların öğrenim ve mesleki eğitim yönünden kendisini geliştirmesinin ertelenmesine neden olmaktadır.⁵³

Belçika ve Almanya’da ekonomik maliyet açısından yapılan araştırmalarda zorunlu askerliğin daha maliyetli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Belçika’da 1993 yılında yapılan bir çalışmada zorunlu askerliğin sosyal maliyetinin bütçe maliyetinin iki katı olduğu⁵⁴; Almanya’da yapılan farklı çalışmalarda ise zorunlu askerlik nedeniyle bütçe hesaplarına yansımayan yıllık finansman verimlilik kaybının o dönemdeki savunma harcamalarının %9-27’sine tekabül ettiği belirlenmiştir.⁵⁵

⁵¹ Ulrich Bröckling, *Disiplin: Askeri İtaat Üretiminin Sosyolojisi ve Tarihi*, (Çev.) Veysel Atayman, İkinci Basım, (İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2008), 379.

⁵² Katarina Keller, Poutvaara Panu ve Andreas Wagener, “Military Draft And Economic Growth In OECD Countries”, *Defence And Peace Economics* 20, No.5, (2009), 373-374.

⁵³ M.I. Lau, P. Poutvaara ve A. Wagener, “Dynamic costs of the draft” *German Economic Review* 5, (2004), 381-406.

⁵⁴ K. Kerstens ve E. Meyermans, “The Draft Versus An All-Volunteer Force: Issues Of Efficiency And Equity in The Belgian Draft”, *Defence Economic* 4, (1993), 271-284.

⁵⁵ D.S. Lutz, “Ist eine Freiwilligen-Streitkraft billiger? (Are all-volunteer forces cheaper?)” *Ham-*

Yapılan bir başka çalışmada ise, fırsat maliyetinin yüksek olmasının eğitim düzeyi ve personel kalitesiyle ilişkilendirilebileceği; özel sektörde görev yapan eğitim düzeyi yüksek personelin zorunlu askerlik nedeniyle silâh altına alınmasının fırsat maliyetinin yüksek olmasına rağmen, eğitim düzeyi düşük olan personelde tersi bir durumun söz konusu olduğu, hatta düşük öğrenim düzeylerinde zorunlu askerliğin personelin eğitimine olumlu katkı sağladığı şeklinde bir sonuca ulaşılmıştır.⁵⁶

Yukarıda belirtilen ekonomi ve verimlilik konusundaki görüşler mukayeseli olarak incelendiğinde zorunlu askerlik modelinde fırsat maliyetinin daha yüksek olduğu görüşünün kısmen doğru olduğu görülmektedir. Özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, eğitim seviyesinin nispeten düşük olması, zorunlu askerlik sisteminin maliyetini düşürmektedir. Zorunlu askerlikteki kısa eğitim dönemi ve tecrübe yetersizliği gibi nedenlerle oluşan verimsizliği de kısmen yapılacak sivilleştirmeyle yani yarı profesyonel bir yapıyla en aza indirmek mümkündür.

Askerlik modellerinin toplumsal yapıya ve ilişkilere etkisi konusunda da farklı görüşler bulunmaktadır. Zorunlu askerlik sistemini destekleyen Leander'e göre zorunlu askerlik modeli, toplumsal bağları güçlendirmekte ve farklılıkların entegrasyonuna katkı sağlama yanında, demokratik sivil yönetime de güvence sağlamak gibi olumlu özelliklere sahip bulunmaktadır.⁵⁷ Benzer görüşleri paylaşan Douquet ve Schaefer, 1973 yılından itibaren ABD'de uygulamaya konulan profesyonel askerlik sisteminin Amerikan toplumunda üst sınıflar ile ordu arasındaki bağları ve ilişkileri zayıflattığını belirtmektedir. Üst sosyal sınıflar ile ordu arasında artan mesafe ve yabancılaşmanın; ülkedeki toplumsal ortak değerlerin zayıflaması, sivil liderliğin güçlenmesinde sorun olması ve bu durumun uzun dönemde orduyu zayıflatması şeklinde 3 temel probleme işaret ettiğini vurgulamaktadır.⁵⁸ Moskos da yapılan araştırmalardan hareketle, konunun ciddiyetine binaen ABD'de zorunlu askerlik uygulamasının tekrar düşünülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Buna geçildiği takdirde ordunun toplumu daha iyi yansıtacak hale geleceğini ve bunun da kaliteyi yükselteceğini, ayrıca üst sosyal sınıflardan kısa süreli bile olsa orduya asker alınmasının bu kitlenin orduya olan ilgisini artıracaklarını, bunun da ülke adına önemli avantajlar sunacağını vurgulamaktadır.⁵⁹ Benzer şekilde, zorunlu as-

burger Beiträge zur Friedensforschung und Sicherheitspolitik içinde, (Eds.) J. Gross ve D.S. Lutz. (Hamburg: 1996), 39-54.

⁵⁶ M.D. Stroup, J.C. Heckelman (2001), "Size of The Military Sector And Economic Growth: A Panel Data Analysis of Africa and Latin America", *Journal of Applied Economics* 4, (2001), 329-360.

⁵⁷ Anna Leander, "Drafting Community: Understanding the Fate of Conscription" *Armed Forces & Society* 30, (Summer 2004), 574-582.

⁵⁸ Kathy Roth-Douquet ve Schaeffer Frank, "Awol: The Unexcused Absence Of America's Upper Class From Military Service—And How It Hurts Our Country", Reviewed By Major Charles Kuhfahl Jr., *The Army Lawyer*, (February 2007), 39.

⁵⁹ Charles Moskos, "Time to Bring Back the Draft?", *American Enterprise Online*, (December 2001), 16-17.

kerlik hizmetini kaldıran birçok Batı Avrupa ülkesinde de profesyonel orduya geçişin toplumsal bağları zayıflattığı yönünde eleştiriler yapılmaktadır.⁶⁰

Bu argümanlar Türkiye açısından irdelendiğinde, askerlik çağına gelen herkesin, daha kısa sürelerle de olsa bir şekilde askerlik hizmetine katılmasının bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de toplumsal bağların güçlenmesine ve entegrasyonun hızlanmasına katkı sağlamaya devam edeceği değerlendirilmektedir. Özellikle, istikrarsız bir bölgede olan ve kendi güvenliğini kendi milli imkânlarına dayandırmak zorunda olan Türkiye’de ordu ile halkın arasındaki bağın zayıflamasının ne kadar olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göz önünde tutmak gerekmektedir.

Moskos ile aynı yaklaşımı benimseyen Ambrose’da konuyu toplumsal psikoloji açısından ele almakta, vatanseverlik duygularının zayıfladığından hareketle, tüm lise mezunlarının yüksek ücretle askere alınmasının yokluğu hissedilen vatanseverlik duygusunun tekrar kazanılmasını sağlayacağını dile getirmektedir.⁶¹ Vatanseverlik duygularının zayıflaması elbette sadece profesyonel orduya geçişten kaynaklanmamakta, bunda başka sosyokültürel ve psikolojik süreçlerin de etkisi bulunmaktadır. Ancak, gençlerin askere alınmasının vatanseverlik duyguları kazanmaya olumlu yönde etkisi olabileceği değerlendirilmektedir.

Leander, profesyonel askerlik sisteminin bir başka sonucuna dikkat çekmekte ve profesyonel sürekli orduların bir süre sonra politikada dominant aktörler haline gelebileceğini, zorunlu askerlik sisteminin toplum tarafından kabul görmeyecek değerler ve anlayışın üretilmesine engel olabileceğini vurgulamaktadır.⁶² İlk bakışta doğru gibi görünse de bu husus ülkeden ülkeye değişmektedir çünkü zorunlu askerliğin uygulandığı birçok ülkede de askerlerin politikada etkili oldukları görülebilmektedir. Esasen bu husus demokrasi kültürü ile yakından ilgilidir. Günümüz şartlarında Türkiye açısından düşünüldüğünde zorunlu askerliğin silahlı kuvvetlerin demokratik kontrolüne katkı sağlaması hususunun geçerli bir yaklaşım olduğu da savunulabilir. Her ne kadar “ülkemizde bugüne kadar zorunlu askerlik vardı, ama askeri müdahaleler önlenemedi” gibi bir düşünce ileri sürülebilirse de bu durumun itaatkâr özelliklere sahip olan toplumumuzun tepki göstermemesinden kaynaklandığı, ancak demokratik bilincin ülkemizde de giderek artmakta olduğu ve durumun artık eskisi gibi olmadığı da bir gerçektir. Ayrıca tarihte, profesyonel ordu niteliğinde olan “Yeniçeri Ordusu”nun kısa bir süre içerisinde nasıl bozulabildiği, ülkede güvenlik sağlamak yerine nasıl bir güvensizlik ve istikrarsızlık unsuru haline geldiği, siyasete bulaşarak asli görevinden uzaklaştığı, problem üretmeye başladıktan sonra ancak 100 yılı aşan bir çaba sonunda kaldırılabilirdiği de bir gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Dolayısıyla, profesyonel ordunun özellikle bizim de içerisinde yer aldığımız Doğu toplumlarında zaman

⁶⁰ Leander, *Drafting Community: Understanding the Fate of Conscription*, 573-577.

⁶¹ Stephen E. Ambrose, “The End Of The Draft, And More” *National Review* 51, No.15, (1999), 36.

⁶² Leander, *Drafting Community: Understanding the Fate of Conscription*, 574-582.

içerisinde bozulabilmesi ve demokratik olarak kontrol edilemez hale gelmesi ihtimal dışı değildir. Bu yönüyle zorunlu askerlik ve yarı profesyonel sistem daha avantajlıdır.

Askerlik modellerinin karşılaştırılmasında başvurulan parametrelerden birisi de toplumlarda askeri zayıflara verilen tepkidir. Moskos, ayrıcalıklı sınıfların da askere alınması durumunda savaşlarda verilecek zayıfların halk tarafından kabul edilebilir olma derecesinin daha yükseleceğini belirtmekte ve herkesin katıldığı II. Dünya Savaşı'nda 300 bin zayıflar verilmesine rağmen toplum tarafından itiraz görmediğine işaret etmektedir.⁶³ Ancak son zamanlarda Irak ve Afganistan'da çok daha az sayıda zayıflar verilmesine rağmen bu kayıpların halk tarafından kabulünde sıkıntılar yaşanmış ve halen yaşanmaya da devam etmektedir.⁶⁴

Profesyonel askerlik sisteminde orduda görev almak gönüllülük esasına göre olduğundan bir süre sonra orduya asker bulmak zorlaşmakta ve giderek ciddi bir çıkmaza girilmektedir. 1970'li yıllardan beri profesyonel askerlik sistemini uygulayan ABD, bugün asker temininde ciddi zorluklarla karşı karşıya bulunmakta, ayrıca yapılan bilimsel araştırmalar askerlik hizmeti konusundaki toplumsal isteksizliğin giderek artmakta olduğunu göstermektedir. Bu sorunun bireyci batı toplumlarında daha fazla geçerli olduğu ifade edilebilir. Moskos, ABD'de "orduda kesinlikle hizmet etmeyeceğim" diyen gençlerin oranının 1980 yılında %40 iken 2000 yılında bu oranın %64'e yükseldiğini; Soğuk Savaş sonrası dönemde üçte bir oranında küçülmesine rağmen ABD ordusunun bugün gönüllü asker bulmakta zorlandığını ifade etmektedir. Ayrıca, profesyonel askerlik sisteminde yaşadığı sıkıntıyı aşabilmek için ABD ordusunun 2000 yılında üniversite öğrencilerine askerliğe kayıt öncesi cazip finansal destek sağlamaya başladığını belirtmektedir. Ancak cazip imkânlarla rağmen, askere alınan gönüllü kişilerin üçte birinin daha temel eğitim aşamasında ordudan ayrılmaları veya uzaklaştırılmaları, %10'nun ise sözleşme süresini tamamlamadan ordudan ayrılması personel kaynağı bulunmasındaki sıkıntının boyutlarını ortaya koymaktadır.⁶⁵

Ülkemizde bu konuda yapılmış bilimsel bir araştırma olmamakla birlikte, çeşitli nedenlerle askere alınamayan kitlenin büyümesi ve bedelli askerliğe artan talep, Türkiye'de de eskiye göre gençlerde askerliğe olan isteksizliğin kısmen de olsa arttığını göstermektedir.⁶⁶ Önceki bölümde ayrıntılı olarak anlatıldığı gibi Osmanlı Döneminde de profesyonel yapıda iken asker bulmada sıkıntı yaşandığından Tanzimat'tan sonra zorunlu askerliğe geçiş yapıldığı bilinmektedir. Özetle, profesyonel yapıya geçildiği takdirde benzer sıkıntıların ülkemizde de yaşanması söz konusu olabilecektir. Bu nedenle zorunlu askerlik

⁶³ Charles Moskos, "Reviving the Citizen Soldier", *Public Interest* 147, (Spring 2002), 85.

⁶⁴ Akyürek, *Zorunlu Askerlik*, 21.

⁶⁵ Moskos, *Reviving the Citizen Soldier*, 77.

⁶⁶ Akyürek, *Zorunlu Askerlik*, 17.

sistemi kaldırılmadan mümkün olan kadrolar profesyonel hale getirilerek yarı profesyonel bir yapıya geçişin daha uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Profesyonel orduya geçişte birçok ülkede ordu içerisindeki sivil görevli ve uzman sayılarında ciddi artışlar olmuştur. Moskos, ABD ordusunda, muharip görevler dışındaki ikinci derecedeki görevlerin sivillere devredildiğini, böylece askerlerin muharip görevler dışında daha az meşgul edilerek muharip ihtiyacının azaltıldığını ifade etmektedir. Ayrıca, silah sistemleri ve gemilerdeki teknik kadrolar ile lojistik sistemin işletilmesinde sivillerin yapabileceği görevlerde ve mümkün olan diğer hizmetler için sivilleştirme yoluna gidilmiş ve bu sivillerin orduda devam etme istekliliğinin daha yüksek olduğu görülmüştür.⁶⁷ Fleckenstein’a göre Alman Ordusu’nda da benzer bir durum söz konusudur. 1989 yılında yaklaşık üçte biri sivil olan personelden oluşan Alman ordusunda bugün sivillerin oranı çok daha fazladır.⁶⁸ İngiliz ve İsrail ordularında sivil çalışanların rolünün artmadığı ve bu konuda istisnai iki ülke konumunda oldukları görülmektedir.⁶⁹ Sivil görevliler açısından Türk Silahlı Kuvvetlerine bakıldığında henüz yukarıda belirtilen nitelikte bir sivilleşmeden söz etmenin mümkün olmadığı ve sivil uzmanlar tarafından yapılabilecek birçok görevin halen askeri personel tarafından yürütülmeye devam edildiği görülmektedir. Bu konuda çalışma yapılarak sivilleşme oranı yükseltilebilir ve muharip personel ihtiyacı azaltılabilir. Bu aynı zamanda profesyonelleşmeye de katkı sağlamak demektir. Bu durum hem ordunun muharebe etkinliğini artıracak hem de savunmada tasarrufa imkân verecektir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Soğuk Savaş döneminde iki kutuplu bir güvenlik ortamı olduğundan hem NATO hem de Varşova Paktı, karşı tarafın sahip olduğu kuvvet miktarıyla uyumlu bir kuvvet yapısı geliştirmiş ve kuvvet miktarını ona göre belirlemiştir. İki taraf da nükleer silahlar yanında konvansiyonel harbe dayalı bir muharebe konsepti çerçevesinde harbe hazırlıklarını sürdürmüşlerdir.

SSCB’nin çökmesi ve Varşova Paktının dağılmasından sonra karşısındaki tehdidin kalkması üzerine NATO’nun stratejik konsepti, komuta ve kuvvet yapısı, klasik muharebe (savunma) yanında yeni tehdit ve riskleri karşılayabilecek şekilde değişime uğramıştır. NATO daha sonra giderek savunma boyutu zayıflamış ve büyük ölçüde barışı destekleme harekâtı icra edebilecek bir yapıya doğru evrilmiştir. Üye ülkelerin orduları ise küçülmüş ve savunma bütçeleri kısılmıştır.

⁶⁷ Charles Moskos, “What Ails the All-Volunteer Force: An Institutional Perspective”, US Army War College 31, No.2, (Summer 2001).

⁶⁸ Bernhard Fleckenstein, “Germany Forerunner of a Postmodern Military?”, *The Postmodern Military* içinde, (Eds.) Charles C. Moskos, John Allen Williams ve David R. Segal, (New York: Oxford University Press, 2000), 90.

⁶⁹ John Allen Williams, “The Postmodern Military Reconsidered”, *The Postmodern Military* içinde, (Eds.) Charles C. Moskos, John Allen Williams, David R. Segal, (New York: Oxford University Press, 2000), 21.

Türkiye bugüne kadar NATO'nun ihtiyaçlarına da cevap verecek şekilde ve onunla uyumlu bir savunma politikası sürdürmüştür. Ancak, Türkiye açısından günümüzde bölgesel güvenlik ortamı değişime uğramış, yeni risk ve tehdit unsurları ortaya çıkmaya başlamıştır. NATO'da üye ülkelerin kendi milli menfaatleri biraz daha ön planda olduğundan Türkiye açısından ortaya çıkan bu risk ve tehditler üye ülkeler için aynı derecede rahatsız edici olmayabilir. Bu nedenle, bunların bertaraf edilmesinde Türkiye NATO İttifakı'ndan askeri anlamda yeteri kadar destek göremeyebilir. Geline bu noktada Türkiye, NATO İttifakı'ndan ayrılmadan, kendi güvenliğini milli menfaatleri ve önceliklerini dikkate alan bir bakış açısıyla sağlamak zorundadır. Çünkü bu güvenlik ortamında ve günümüz şartlarında NATO üyesi ülkelerin kuvvet kaydırarak Türkiye'yi savunmaları kolay görülmemektedir. Bu durum ancak onlar için de tehditler veya hayati menfaatler söz konusu olduğu şartlarda mümkün olabilir. Özetle, Türkiye kendi güvenliğini bugün düne göre, daha fazla kendi imkânlarına dayalı olarak sağlamak zorundadır.

O halde Türkiye; hem bugünün ve yarının ihtiyaçlarına, hem içerisinde bulunduğu İttifak'a olan yükümlülüğü kapsamında uluslararası ihtiyaçlara, hem de bölgesel tehdit ve risklere, milli imkânlarıyla cevap verebilecek şekilde güçlü ve esnek bir askerlik sistemi kurmak durumundadır. Bu esneklik, barış zamanında yeterli ve etkili en az kuvveti silahaltında bulundurmaya, gerginlik ve savaş durumunda ise kısa zaman içerisinde ihtiyaç duyulan miktardaki kuvveti silahaltına alabilecek bir sistemi zorunlu kılmaktadır. Bu esnek yapının kurulabilmesi ise kısmen profesyonel unsurlardan oluşan, kısmen de zorunlu askerlik yoluyla bütün milletin katılımı ve yakın işbirliği ile tesis edilecek yarı profesyonel bir askerlik sistemiyle mümkündür.

Esnekliğin diğer bir boyutu da değişik harekât türlerini icra edebilecek bir yeteneğe sahip olmaktır. Klasik konvansiyonel harekâttan barışı destekleme harekâtına kadar birbirinden oldukça farklı harekât türlerini icra edebilmek için özel bazı alanlarda uzmanlara sahip olmak gerekmektedir. Ayrıca, günümüz silah sistemleri, araç ve gereçlerinin birçoğunun ileri teknoloji ürünü olması, bunları kısa süreli askeri eğitimle kullanabilmeyi mümkün kılmamakta, bu da uzmanlaşmayı gerektirmektedir. Bu nedenle, ordunun güçlü bir muharebe yeteneğine sahip olabilmesi için gerekli olan kadrolarda profesyonel eleman çalıştırmak zorunlu hale gelmiştir. Dolayısıyla profesyonellik gerektiren kadrolar için profesyonel personel (sivil veya asker), diğer kadrolar için zorunlu askerlik sistemiyle silahaltına alınan personelden oluşan yarı profesyonel bir yapının oluşturulmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir. Pahalı ve ileri teknoloji ürünü silah sistemlerinin ve araçların profesyonel personel tarafından kullanılması, bu silah sistemlerinin ve araçların uzun süre arızalanmadan ve etkin olarak kullanılmasına da imkân verdiği için böyle bir yapı (yarı profesyonel) hem muharebe etkinliğini artıracak hem de tasarruf sağlayacaktır.

Orduların mevcudiyetinin birinci nedeni caydırıcılıktır. Aslında caydırma yoluyla savaşın önlenmesi en ekonomik ve en az sancılı olan savunma yöntemi-

midir. Çünkü hiçbir savaşın maliyeti, caydıracak derecede güçlü bir ordunun maliyetinden az olamaz. Bu nedenle, karşı tarafı caydırabilecek güçte ve yetenekte bir silahlı kuvvete sahip olmak gerekmektedir. Bunun için de en etkili çözüm, barış döneminde, modern silah sistemlerine, teknolojiye, eğitime ve hareket yeteneğine sahip yeterli miktardaki kuvveti daimi ordu şeklinde silâh altında tutmak; savaş döneminde ise ihtiyaç duyulacak miktarda ve nitelikteki kuvveti gerektiğinde kademe kademe devreye sokabilecek bir seferberlik/yedeklik sistemini kurmaktır. Böyle bir sistemle adeta modüler bir yapı oluşturulmalı ve ihtiyaç duyulan miktardaki birlik istenildiği zamanda silahlı kuvvetlere eklenilebilmelidir.

Bilindiği gibi Osmanlı böyle bir yapıyı tımar sistemiyle kurmuş ve barış döneminde asgari yeterli sayıda kuvveti (Yeniçeri ve Kapıkulu Ocakları) daimi olarak silâh altında bulundururken sefer zamanında eyaletlerde bulunan tımarlı kuvvetleri göreve çağırarak istediği sayıda askeri güce ulaşmıştır. Tımarlı askerler barış döneminde verilen toprakları işleyerek hem ekonomiye katkıda bulunmuşlar hem de ihtiyaç duyulan sayıda askeri her an göreve hazır halde tutmuşlardır. Daha sonraki dönemde kurulan “Redif” ordusu da bu sistemin daha modernleştirilmiş halidir. Bugün İsrail ve İsviçre gibi ülkeler bu modeli günümüz şartlarına uyarlayarak kullanmaktadırlar. Önceki bölümde belirtildiği gibi İsviçre’de “yaygın askerlik sistemi” uygulanmakta, 260 gün olan zorunlu askerlik hizmetinin 18-21 haftalık bölümü zorunlu temel eğitim şeklinde, kalan süre ise müteakip yıllarda askerlerin katıldığı 3’er haftalık tazeleme eğitimleri şeklinde uygulanmaktadır.

Tımar ve Redif konsepti günümüze uyarlandığında barış döneminde ihtiyaç duyulan sayıda kara, deniz ve hava kuvveti daimi olarak silâh altında tutulurken, özellikle kara kuvvetleri için birliklerin personeli yaygın askerlik sistemiyle sürekli tazeleme eğitime tabi tutulmak suretiyle istenilen miktarda askeri birlik teşkil edilebilir. Bu birliklerin kritik kadroları barış döneminden itibaren profesyonel askerler ve sivillerden oluşturulurken, diğer kadroları zorunlu askerlik sisteminden temin edilebilir ve tazeleme eğitimleri esnasında da tam birlik oluşturulmak suretiyle sefere hazırlanacak birlik sayısı istenildiği kadar artırılabilir. Bu birliklerin silah sistemleri ve malzemeleri daimi olarak silâh altında bulunan profesyonel kadrolar tarafından her an göreve hazır halde tutulabilir. Bu sistemde kuvvet komutanlıkları arasında profesyonel, sivil ve silâh altına alınan askerler bakımından oransal farklılıklar olabilir. Hava ve deniz kuvvetleri büyük ölçüde profesyonel ve sivil uzmanlardan meydana gelirken, kara kuvvetleri kısmen profesyonel, kısmen sivil ve önemli bir kısmı da yaygın askerlik sistemiyle silâh altına alınan askerlerden oluşabilir. Türkiye’de mevcut duruma bakıldığında zorunlu askerlerin oranı, Deniz ve Hava Kuvvetlerinde çok daha düşük olmakla birlikte, Kara Kuvvetlerinde %70’ler civarındadır. Üç kuvvet komutanlığı bütün olarak düşünüldüğünde 2013 yılı sonu itibarıyla, profesyonel personel oranı %35 düzeyindedir.⁷⁰ Mevcut durumda,

⁷⁰ Akyürek, Koydemir, Atalay ve Bıçaksız, *Sivil-Asker İlişkileri*, 305.

uzman sivil ve profesyonel asker oranı her üç kuvvet için de artırılarak yarı profesyonel yapı geliştirilebilir.

Personelin yıllık iznini kullanıyormuşçasına katılacağı tazeleme eğitimleri sayesinde kişilerin sivildeki asli görev ve sorumluluklarında ciddi bir aksamaya da meydan verilmeyebilir. Bu şekilde onlarca tugay muharebe için hazırlanırken personeli de gereksiz yere uzun süre silahaltında tutulmamış olur. Caydırıcılığa katkı sağlayan modern silah, araç ve gereçler yanında onlarca tugayın seferber edilebilme kapasitesi ile caydırıcılık daha da pekiştirilebilir. Böylece ülkenin savaşa girme olasılığı da azaltılmış olur. Temel eğitim esnasında personel yakından tanınarak, uygun nitelikte olanlardan kabul edenler profesyonel kadrolara kazandırılırken, profesyonel askerlik teklifini kabul etmeyenler muharip görevler için müteakip dönemlerde tazeleme eğitimine alınır. Uygun olmayanlar ise diğer askeri hizmet veya sivil alternatif hizmet alanlarına kaydırılabilir. Uzun menzilli füze sistemleri, hava savunma sistemleri gibi modern silah ve araçlar ile güçlü bir hava ve deniz kuvveti yanında kısmen profesyonel, kısmen de zorunlu askerlik sistemiyle silahaltına alınan personelden oluşan yarı profesyonel bir yapı, caydırıcılığın derecesini de yükseltecektir.

Savunma harcamaları ülkeler için en yüksek maliyete sahip bütçelerden birisidir. Ancak güvenliğin olmadığı bir ortamda hayatın diğer birimlerinin de huzur ve güven içerisinde olamayacağı ve refahı sağlayacak normal üretimin yapılamayacağı dikkate alındığında güvenlik bir ülke için hayati önemdedir. Bu yönüyle yüksek maliyetli olan bu hizmetin sağlanmasında ekonomik yöntemlerin bulunması bir zaruret olarak karşımıza çıkmaktadır. Aksi takdirde savunma-refah dengesi bozulduğunda ülkede başka toplumsal güvenlik sorunları ortaya çıkabilir. Bu nedenle savunma ve refah bütçesi arasında optimum bir denge kurulmak zorundadır. Savunma bütçesini en az düzeyde tutabilmek için; barışta asgari yeterlikte kuvveti silahaltında tutmak ve savaş durumunda ihtiyaç duyulan miktardaki kuvveti seferber etmek, pahalı harp silah, araç ve gereçlerini milli olarak üretmek ve en az masrafla ve uzun süre kullanmak, cari masrafları azaltarak bundan sağlanacak tasarrufla gelişmiş silah sistemlerinin alınmasına ve mevcutların modernize edilmesine kaynak sağlamak, uygun bir dış politika ve diplomatik maharetle savaş ihtimalini zayıflatmak gibi tedbirler alınabilir. Bu açıdan bakıldığında, barışta en az sayıda askerin silahaltında tutulması ve modern silah, araç ve gereçlerin profesyonel personel tarafından kullanılması, ayrıca öngörülen model içinde gerginlik durumunda ihtiyaç duyulacak kadar birliğin seferber edilmesi nedeniyle yarı profesyonel sistemin en düşük maliyetli sistem olduğu değerlendirilmektedir.

Belirtilen yarı profesyonel sistem, profesyonel kadrolarla gelişmiş harp silah, araç ve gereçlerinin etkili bir şekilde kullanılmasına imkân sağlarken; yaygın askerlik bir kriz durumunda veya savaşta yeterli miktarda ve muharebe gücü yönünden etkili birliklerin seferber edilmesine imkân sağladığından, aynı zamanda en etkili savunma yöntemidir. Barış zamanında çok sayıda birliği tam

kadroyla silâh altında tutmaya gerek kalmadığından, sağlanan tasarrufun yeni silah sistemlerinin alınabilmesine ve modernizasyona yönlendirilebilmesine imkân sağlaması nedeniyle aynı zamanda, zaman içerisinde silahlı kuvvetlerin muharebe yeteneğinin ve etkinliğinin de giderek artması demektir. Bu bakımdan yarı profesyonel sistem aynı zamanda en etkili savunma imkânlarını da sunmaktadır.

Bir ülkenin savunulmasındaki en önemli unsurlardan birisi de, halkın silahlı kuvvetlerinin yanında olması ve onu desteklemesidir. Tarihte bunun önemini gösteren sayısız örneklerden sadece Çanakkale Savaşı ve Kurtuluş Savaşı örneğini vermek yeterlidir. Çok zor olan, hatta imkânsız gibi görünen şartlarda bile halkın sahip olduğu azim ve yaptığı fedakârlıklarla ülkenin kurtuluşu mümkün olabilmiştir. Bu nedenle en güçlü savunma millet ve ordu arasında tam bir entegrasyonun olduğu ve halka dayanan savunmadır. Önceki bölümde ABD’deki uygulamanın sonuçlarında ayrıntılı olarak görüldüğü gibi, tam profesyonel askerlik sisteminde ülkenin savunma sorumluluğu halk arasında, zaman içerisinde zayıflamakta ve askerliğe karşı isteksizlik başlamaktadır. Bu durum ise çıkmaz bir yola işaret etmekte ve profesyonel askerliğe geçerek orduyu tamamen bir meslek grubu haline getirmenin uzun vadede telafisi zor sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, zorunlu askerlik sistemi tamamen kaldırılmadan mevcut yapının öngörülen ve profesyonel personel oranı yüksek yarı profesyonel sisteme doğru dönüştürülmesinin uygun olduğu düşünülmektedir.

Bir diğer önemli konu da silahlı kuvvetlerin demokratik olarak kontrolüdür. Güç her zaman büyüleyici olmuştur. Özellikle silahlı gücü elinde bulunduranlar bir süre sonra siyasete ve yönetime müdahale ederek asli görevlerinden uzaklaşabilmekte ve ülke bundan büyük zararlar görebilmektedir. Tarihimizde “Yeniçeriler” bunun en tipik örneğidir. Başlangıçta Osmanlı Devleti’nin büyük bir imparatorluk haline gelmesinde kilit rolü oynamasına rağmen, daha sonra siyasete ve yönetime yaptığı müdahalelerle güvenliği sağlamak bir yana kendisi bir güvenlik problemi haline gelmiştir. Kaldırılabilmesi de yıllar almıştır. Daha sonra İttihat ve Terakki döneminde de devletin harbe sokulması ve birkaç sene içerisinde parçalanmasında askeri gücün yönetime müdahalesinin büyük rolü olmuştur. Buradan çıkarılan derslerle Kurtuluş Savaşı ve sonrası dönemde Mustafa Kemal Paşa orduyu siyasetten uzak tutmuş ise de daha sonraki dönemlerde bu mümkün olmamış; özellikle 1960 İhtilalinin getirdiği yeni ortam ülkeyi istikrarsız bir döneme sokmuştur. Özetle ne kadar iyi niyetle olursa olsun, askeri gücün kendisiyle ilgili alanın dışına çıkmaması, milletin emrinde ve demokratik düzenin bir parçası olması önem taşımaktadır. Askerlik sistemleri bakımından Osmanlı ve Türkiye bağlamında konu incelendiğinde, hem profesyonel askerlik hem de zorunlu askerlik sisteminin yürürlükte olduğu dönemlerde askerin siyasete müdahil olduğu görülmüştür. Müdahalelerin önlenmesinde orduda demokratik kültürün geliştirilmesine de ihtiyaç vardır. Ancak, makalenin konusu açısından bakıldığında yarı profesyonel askerlik sisteminin, gereksiz gücün silâh altında bulundurulmaması ve

zorunlu askerlik yoluyla silahaltına alınan personelin sürekli değişimi nedeniyle demokratik kontrole daha fazla imkân sağlayan bir zemin oluşturduğu söylenebilir.

Yeni yapıya geçişte; bir yandan, mevcut ve gelecekteki muhtemel risk ve tehditler dikkate alınarak makul ölçekte küçülme sağlanırken, diğer yandan sistemlerin modernize edilerek, kuvvet çarpanı yüksek teknolojinin ve silah sistemlerinin devreye sokulması ve muharebe etkinliğinin artırılması gerekmektedir. Ayrıca, Osmanlı'daki "redif sistemi" ve bugün İsviçre'de uygulanan benzer sistem esas alınarak, başlangıçtaki temel eğitim döneminin kısa tutulacağı, müteakip dönemlerde verilecek tazeleme eğitimleriyle askerlik hizmetinin tamamlanacağı "yaygın askerlik sistemi"nin uygulamaya geçirilmesinin de önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda temel eğitim döneminin profesyonel asker kadrosunun oluşturulmasında bir seçim aşaması olması yanında aynı zamanda müteakip dönemlerde tazeleme eğitime tabi tutulacak askerlerin belirlenmesi için kullanılması, artan personelin alternatif kamu hizmetleri veya silahlı kuvvetlerdeki muharip olmayan görevlere yönlendirilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, gerekli olan kadrolar için yeterli miktarda sözleşmeli personel temin edilerek profesyonel kadrolarda gerekli olan orana ulaşılması zarureti bulunmaktadır.

Diğer yandan, personelin motivasyonunu en yüksek seviyeye çıkaracak şekilde adaletin tam olarak tesis edilmesi, bu maksatla çok zor ve riskli görevler yapan muharip kadroya özel önem verilmesi ve cezbedici her türlü maddi-manevi imkân sağlanarak personelin muharip görevlere özendirilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca risksiz ve düşük zorluk derecesindeki görevlerin de mümkün olduğu kadar sivilleştirilerek, hem muharip personel ihtiyacının azaltılması, hem de cari personel masraflarının düşürülmesi gerekmektedir. Bu şekilde bir yandan ordu-millet işbirliği daha fazla güçlendirilirken, diğer yandan etkili ve ekonomik bir savunma kapasitesine ulaşılması mümkün olacaktır.

Yukarıda yarı profesyonel askerlik sistemi olarak tartışılan ve ortaya konulmaya çalışılan modeli kısaca özetlemek gerekirse; (1) barış dönemi için modern silah sistemleri ile donatılmış, caydırıcılık özelliği yüksek en az sayıda ve büyük ölçüde profesyonel muharip birlik, (2) devam ettirilen zorunlu askerlik sistemi ve bu sistem içerisinde, kısa süreli temel eğitim ve sonrasında belirli bir yaşa kadar tamamlanması gereken, kişiyi ailesinden ve mesleğinden koparmayacak şekilde tazeleme eğitimi (3) zorunlu askerliğin temel eğitimini verecek, çekirdek kadrosu profesyonellerden oluşan yeterli sayıda eğitim birliği, (4) gerginlik durumunda teşkil edilecek birlikler kapsamında, sürekli personeli profesyonel olan ve tazeleme eğitimi dönemlerinde tam birlik eğitimi yapabilecek, gerginlik durumlarında yarı profesyonel yapıya dönüşecek şekilde yeterli sayıda çekirdek birlik, (5) zorunlu askerliğin temel eğitim döneminin aynı zamanda profesyonel ve diğer kadrolar için personel seçim aşaması olarak işletildiği bir yapı öngörülmektedir.

Sonuç olarak; öngörülen yarı profesyonel askerlik sistemi iyi kurgulanması ve işletilmesi durumunda, en üst düzeyde etkinlik, caydırıcılık ve esneklik sağlayacak ve tasarrufa daha fazla imkân verecektir. Ayrıca, önerilen bu sistemin halkla bütünleşme düzeyi yüksek, demokratik kontrolü daha kolay ve personel kaynağı konusunda günümüzde ve gelecekte sıkıntı oluşturmayacak bir model niteliğinde olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Akçura, Yusuf. *Osmanlı Devletinin Dağılma Devri (XVIII ve XIX. Asırlarda)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1988.

Akgündüz, Ahmet. *Bilinmeyen Osmanlı*. İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları, 1999.

Akyürek Salih. *Zorunlu Askerlik ve Profesyonel Ordu, Rapor No-24*. İstanbul: BİLGESAM Yayınları, 2010.

Akyürek, Salih, F. Serap Koydemir, Esra Atalay ve Adnan Bıçaksız. *Sivil-Asker İlişkileri ve Ordu-Tophum Mesafesi*. Ankara: BİLGESAM Yayınları, 2014.

Ambrose, Stephen E. "The End Of The Draft, And More". *National Review* 51, No.15, (1999).

Armaoğlu, Fahir. *19. Yüzyıl Siyasi Tarihi (1789-1914)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003.

Bröckling, Ulrich. *Disiplin: Askeri İtaat Üretiminin Sosyolojisi ve Tarihi*. (Çev.) Veysel Atayman, İkinci Basım. İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2008.

Burk, James. "Military Mobilization in Modern Western Societies", *Handbook of the Sociology of the Military* içinde, (Ed.) G. Caforio (sf.11-130). New York: Springer, 2006.

Doğan, Mehtap. "Yeniçeriliğin Kaldırılışına Dair Tarihî ve Edebî Bir Eser: Emâre-i Zafer". *Türkiyat Araştırmaları Dergisi* 71, (2009): 71-107.

Fleckenstein, Bernhard. "Germany Forerunner of a Postmodern Military?", *The Postmodern Military* (Eds.) Charles C. Moskos, John Allen Williams, David R. Segal, (sf.80-100), Oxford University Press, New York.

Halaçoğlu, Yusuf. *XIV-XVII. Yüzyıllarda Osmanlılarda Devlet Teşkilatı ve Sosyal Yapı*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları, 2003.

İhlas Haber Ajansı, "İşte TSK'nın Personel Sayısı", 1 Haziran 2015 Karal Enver, Ziya. *Selim III'ün Hatt-ı Hümayunları -Nizam-ı Cedit- 1789-1807*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1988.

Karal Enver, Ziya. *Osmanlı Tarihi, V. Cilt, Nizam-ı Cedit ve Tanzimat Devirleri (1789-1856)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1999.

Karal Enver, Ziya. *Osmanlı Tarihi, VI. Cilt, Islahat Fermanı Devri (1856-1861)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2000.

Karal Enver, Ziya. *Osmanlı Tarihi, VII. Cilt, Islahat Fermanı Devri (1861-*

1876. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003.

Kazıcı, Ziya. İslâm Medeniyeti ve Müesseseleri Tarihi. İstanbul: M.Ü. İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, 2003.

Keller, Katarina, Poutvaara Panu and Andreas Wagener. “Military Draft And Economic Growth In OECD Countries”. *Defence And Peace Economics* 20, No.5. (2009): 373-393.

Kerstens, K. ve E. Meyermans. “The Draft Versus An All-Volunteer Force: Issues Of Efficiency And Equity in The Belgian Draft”. *Defence Economics* 4, (1993): 271–284.

Köprülü, Fuad. “Osmanlı Devletinin Kuruluşu (Gibbons’un Nazariyesinin Hülasa ve Tenkidi)”, *Osmanlı İmparatorluğu’nun Kuruluşu* içinde, (Der.) Herbert Adams Gibbons. Ankara: 21. Yüzyıl Yayınları, 1998.

Lau, M.I., P. Poutvaara ve A. Wagener. “Dynamic costs of the draft”. *German Economic Review* 5, (2004): 381–406.

Leander, Anna. “Drafting Community: Understanding the Fate of Conscripti-on”. *Armed Forces & Society* 30, (Summer 2004): 571-599.

Lutz, D.S. “Ist eine Freiwilligen-Streitkraft billiger? (Are all-volunteer forces cheaper?)” *Hamburger Beiträge zur Friedensforschung und Sicherheitspolitik* içinde, (Eds.) J. Gross ve D.S. Lutz (sf.39-54). Hamburg: 1996.

Moskos, Charles. “What Ails the All-Volunteer Force: An Institutional Perspective”. *US Army War College* 31, No.2, (Summer 2001): 29-47.

Moskos, Charles ve Glastris Paul. “Now Do You Believe We Need a Draft?”. *Washington Monthly* 33, No. 11, (2001), E.T.: 23.09.2014 <http://www.washingtonmonthly.com/features/2001/0111.moskos.glastris.html>

Moskos, Charles. “Time to Bring Back the Draft?” *American Enterprise Online*, (December 2001):16-17.

Moskos, Charles. “Reviving the Citizen Soldier”. *Public Interest* 147, (Spring 2002): 76-85.

Narlı, Nilüfer. “Changes in the Turkish Security Culture and in the Civil-Military Relations”. *Western Balkans Security Observer English Edition*, 14, (2009): 56-83.

Özcan, Abdülkadir. “Osmanlı Devletinin Askeri Yapısı”, *Türkler; Cilt 10: Osmanlı* içinde (Ed.) H.Celal Güzel, Kemal Çiçek ve Salim Koca (sf. 107-121). Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, 2002.

Özgen, Cenk. “Türk Silahlı Kuvvetleri’nde Profesyonelleşme Çalışmaları”.

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 13, Sayı 1, (Haziran 2011): 202-219.

Roth-Douquet Kathy ve Schaeffer Frank, “Awol: The Unexcused Absence Of America’s Upper Class From Military Service—And How It Hurts Our Country”, Reviewed By Major Charles Kuhfahl Jr., *The Army Lawyer*, February 2007.

Seyithanoğlu, Kenan, Ahmet Rüştü Çelebi, Ahmet Hurşitoğlu, Vehbi Vakka-soğlu, Ahmet Taşgetiren ve Hakkı Dursun Yıldız. *Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi, Yedinci Cilt: Selçuklular*. İstanbul: Çağ Yayınları, 1992.

Seyithanoğlu, Kenan, Ahmet Rüştü Çelebi, Ahmet Hurşitoğlu, Vehbi Vakka-soğlu, Ahmet Taşgetiren ve Hakkı Dursun Yıldız. *Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi 12. Cilt: Osmanlılar*. İstanbul: Çağ Yayınları, 1993.

Stroup M.D. ve J.C. Heckelman. “Size of The Military Sector And Economic Growth: A Panel Data Analysis of Africa and Latin America”. *Journal of Applied Economics* 4, (2001): 329–360.

Uzunçarşılı, İsmail Hakkı. *Osmanlı Devleti Teşkilatından Kapukulu Ocakları I Acemi ve Yeniçeri Ocağı*. Ankara, 1988.

Uzunçarşılı, İsmail Hakkı. *Osmanlı Tarihi*, 1. Cilt, 8. Baskı. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2003.

Williams, John Allen. “The Postmodern Military Reconsidered”, *The Post-modern Military* içinde, (Eds.) Charles C. Moskos, John Allen Williams ve David R. Segal (sf.80-100). Oxford University Press, New York, 2000.