

SİLAHLI KUVVETLERDEKİ ROL YÖNELİMSEL DEĞİŞİKLİKLER: MOSKOS'UN KURUM-MESLEK MODELİNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME

Durmuş Ali YÜKSEK¹

Geliş: 04.08.2017 Kabul: 18.04.2018

DOI: 10.29029/busbed.332833

Öz

20'nci yüzyıl, dünya genelinde birçok ülkenin silahlı kuvvetlerinde hızlı bir şekilde zorunlu askerlik uygulamasından gönüllü askerlik uygulamasına geçişin yaşandığı bir döneme şahitlik etmiştir. Bu yöndeki eğilim günümüzde halen devam etmektedir. Zorunlu askerlik uygulamasından gönüllü askerlik uygulamasına geçiş, aynı zamanda, kurum olarak askerlik anlayışının meslek olarak askerlik anlayışına doğru evrilmesine de sebep olmuştur. Bu kapsamda, Charles C. Moskos'un silahlı kuvvetlerin bir kurum modelinden yavaş yavaş ama sürekli bir şekilde bir meslek modeline geçiş halinde olduğunu iddia ettiği "Kurum-Meslek Modeli," silahlı kuvvetlerde meydana gelmekte olan hızlı değişimlere ışık tutabilecek niteliktedir. Bu çalışmada, ülkelerin silahlı kuvvetlerinde son dönemde meydana gelmekte olan rol yönelimsel değişimlere ışık tutabilecek olan Kurum-Meslek modeli ele alınmış, mevcut uygulamaları ve modele yönelik eleştiriler incelenmiş ve model hakkında genel bir değerlendirmede bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Silahlı kuvvetler, Kurum-Meslek modeli, Moskos, zorunlu askerlik, gönüllü askerlik

1 Dr, Milli Savunma Bakanlığı, durmusaliyuksekg@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1153-7853>.

CHANGES IN THE ROLE ORIENTATIONS OF THE ARMED FORCES: AN EVALUATION ON THE MOSKOS' INSTITUTION-OCCUPATION MODEL

Abstract

The 20th century witnessed an era in which a quick transition occurred from the application of draft to the application of the all-volunteer force in the armed forces throughout the world. This trend still continues today. The transition in armies from draft to the all-volunteer force also has caused the institutional military understanding to evolve into an occupational military understanding. In this regard, the "Institutional-Occupational Model," in which Charles C. Moskös claims that the armed forces has been in a gradual transition from an institutional model to an occupational model, is such as to shed light on the rapid changes occurring in the armed forces. In this respect, this study addresses the Institutional-Occupational Model, which might also shed light on the recent changes in the role orientations of the Armed Forces of many countries, examines the model's current applications and criticisms towards it, and provides an overall evaluation of the model.

Keywords: *Armed forces, Institutional-Occupational model, Moskös, the draft, the all-volunteer force*

1. Giriş

Belli bir yaşa gelmiş erkek (ve uygulanan ülkelere göre değişmekle birlikte kadınların) yükümlü oldukları, süresi, uygulama biçimi ve içerik özellikleri uygulayan ülkenin kanunlarıyla belirlenmiş bir devlet hizmeti olarak tarif edilen zorunlu askerlik uygulaması, özellikle sanayileşmiş demokratik batı ülkelerinde son yıllarda tartışılan bir konu haline gelmiştir. Sosyal yönden, toplumlar tarafından zorunlu askerlik uygulamasına yönelik artan eleştiriler; ekonomik yönden, uygulamanın etkinliği konusunda şüphelerin olması; ve son olarak da politik yönden, zorunlu askerlik uygulamasının uluslararası arenada toplumun ve ülkenin ihtiyaçlarını giderme hususunda yetersiz kalması (Feld, 1975), mevcut tartışmaların başlıca sebepleri olarak sayılabilir. Bu durum, tamamen gönüllülük esasına dayanan ve yapılan görevin karşılığı olarak bir gelir elde edilmesi amaçlanan, paralı askerlik olarak da adlandırılan, gönüllü askerlik uygulamasının özellikle 1970'lerin sonlarından itibaren dünya silahlı kuvvetlerinde kabul görmeye başlamasına sebep olmuştur (Bachman, Blair ve Segal, 1977).

Silahlı kuvvetlerin odak noktası olduğu, zorunlu askerlik uygulamasından gönüllü askerlik uygulamasına geçişi ele alan son dönemde ortaya çıkmış en önemli bilimsel araştırma modellerinden bir tanesi Charles C. Moskös (1977) tarafından geliştirilen Kurum-Meslek modelidir. Bu modelde Moskös (1977) silahlı kuvvet-

lerin bir kurum modelinden yavaş yavaş ama sürekli bir şekilde bir meslek modeline doğru geçiş halinde olduğunu iddia etmektedir.

Moskos (1977), silahlı kuvvetler yapısının ve silahlı kuvvetler personelinin rol yönelimlerinin sürekli bir şekilde kurumsal modelden mesleki modele doğru geçişini, toplumun zaman içerisinde rasyonelleşmesi ve dolaylı olarak silahlı kuvvetlerin profesyonelleşmesiyle birlikte (Feld, 1975), özellikle 1970’li yıllardan itibaren birçok ülke silahlı kuvvetlerinde kabul görmeye başlayan gönüllü askerlik uygulamasına bağlamaktadır (Janowitz ve Moskos, 1974). Bunun sebebi ise, son yıllarda dünya silahlı kuvvetlerinde meydana gelen gelişmelerin—bu gelişmelerin en önemlilerinden biri de orduların zorunlu askerlik uygulamasından gönüllü askerlik uygulamasına geçişidir—silahlı kuvvetlerin yapısı ile askeri personelin kendisine verilmiş göreve bakışı doğrultusundaki tavır ve davranışlarında değişikliklere sebep olmasıdır. Bu bağlamda, Moskos (1977), modelinin uygulanabilirliğini, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) silahlı kuvvetlerinin 2 milyondan fazla aktif görevdeki silahlı kuvvetler personelinin idamesini tamamen gönüllülük esasına göre sürdürme işine girişmesiyle (Bachman, Blair ve Segal, 1977) zorunlu askerlik uygulamasından gönüllü askerlik uygulamasına geçişine ve bu sürecin sonunda ABD ordu yapısı ve askeri personel rol yönelimleri doğrultusundaki değişikliklere bağlamaktadır.

Moskos’un Kurum-Meslek modeli, silahlı kuvvetler açısından önemi ve iddia ettiği hususlar sebebiyle ABD ordusu dahil olmak üzere birçok ülke silahlı kuvvetlerinde uygulamalara tabi tutulmuş ve modelin geçerliliği test edilmiştir (Stahl vd., 1978, 1980, 1981; Cotton, 1981; Moskos ve Wood, 1988; Segal, 1986; Alpass vd., 1999). Bu çalışmalar göstermiştir ki model bazı eksikliklere sahip olsa da özellikle gönüllü askerlik uygulamasına geçmiş ya da geçme aşamasında olan silahlı kuvvetlerin gelecekte karşılaşılabilecekleri yapısal değişiklikler ile personellerinde görülebilecek tavır ve davranış değişikliklerine ışık tutabilecek niteliktedir.

Kurum-Meslek modelinin tarihsel gelişimi, gelişimsel analizi, uygulanabilirliği ve eksiklikleri göz önünde bulundurularak detaylı ve bütünsel bir şekilde incelenmesi modelin kavranması açısından önem arz etmektedir. Mevcut çalışmada bu husus amaçlanmaktadır. Bunun için, 2. Bölümde, modelin gelişimine kadar toplumların ve silahlı kuvvetlerin tarihsel gelişimi ele alınmış ve modele katkıda bulunan tarihsel değişiklikler incelenmiştir. 3. Bölümde, Kurum-Meslek modeline odaklanılmış ve ihtiva ettiği unsurların analizi yapılmıştır. 4. Bölümde, dünya silahlı kuvvetlerinde Kurum-Meslek modeli uygulamaları incelenmiş ve bu uygulamalardan elde edilen sonuçlar üzerinde durulmuştur. 5. Bölümde, Kurum-Meslek modeline yönelik uygulamalar sonucunda ortaya konan eksiklik ve eleştiriler ele alınmıştır. Son olarak 6. Bölümde, Kurum-Meslek modelinin bir özeti sunulmuş ve çalışma sonlandırılmıştır.

2. Rasyonelleşme ve Profesyonelleşme Işığında Toplum ve Silahlı Kuvvetler

Moskova'nın Kurum-Meslek modeline geçmeden önce, bu modeli net olarak kavrayabilmek için öncelikle toplumun ve toplumu temsil eden silahlı kuvvetlerin tarihsel gelişimini rasyonelleşme (akla uygun hale getirme) ve profesyonelleşme kavramları ekseninde incelemek faydalı olacaktır. Bunun sebebi, Kurum-Meslek modelinde iddia edildiği şekilde silahlı kuvvetlerde kurumsal rol yönelimlerinden mesleki rol yönelimlerine doğru meydana gelen değişimin toplumun rasyonelleşmesi ve silahlı kuvvetlerin profesyonelleşmesi ile eş zamanlı oluşudur (Moskova, 1977).

Rasyonelleşme, artan orandaki sanayileşme ve ekonomik gelişme ile birlikte toplumların bilime daha bağlı ve muhtaç hale gelmesi ve bu doğrultuda toplumların gayri resmi geleneklerle değil, resmi kanuni sistemlerle düzenlenmesidir. Rasyonelleşmiş toplumlar daha şehirleşmiş, laikleşmiş ve ticarileşmişlerdir. Böyle toplumlarda organizasyonlar ve meslekler daha kişiler üstü, bürokratikleşmiş ve profesyonelleşmiştir. Böyle toplumdaki kişiler ise, tavır ve davranışlarını daha artan oranlarda kendi çıkar ve gelişimlerini ön plana alacak şekilde düzenlerler (Segal ve Segal, 1983; Segal, 1986).

Toplumlardaki rasyonelleşmeye ilişkin en önemli iki temel dayanak Ferdinand Tönnies ve Emile Durkheim'in çalışmalarıdır. Tönnies (1957) toplumların rasyonelleşmesini Gemeinschaft ve Gesellschaft kavramları ile açıklar. Gemeinschaft (topluluk), bireyler arası ilişkilerin hayatta kalmak için zorunlu olduğu ve bir bütün olmanın gerekli olduğu modern öncesi dönemi tarif ederken, Gesellschaft (toplum), bireylerin hayatta kalmak için kendi çıkarlarını düşündükleri ve bütünlüğün bireyselliğe dönüştüğü dönemi tarif eder. Tönnies'e benzer şekilde Gemeinschaft'dan Gesellschaft'a toplumdaki değişimi Durkheim (1949) mekanik ve organik dayanışma terimleriyle açıklar. Durkheim'a göre, mekanik dayanışma (mechanic solidarity) düşük nüfus yoğunluğunun ve düşük seviyedeki iş bölümünün olduğu, toplumu ahlaki kuralların bir arada tuttuğu bir dönemi tarif ederken, organik dayanışma (organic solidarity) daha karmaşık bir toplum düzeyinin olduğu, daha fazla nüfus ve iş bölümünün bulunduğu, artan bireysellikte birlikte toplumu ahlaki kuralların değil de daha organik dayanışma formlarının birarada tuttuğu bir dönemi tarif eder. Tönnies ve Durkheim'in tipolojileri sistemler arasındaki rasyonellik farkını ortaya koymasından ve toplumsal yapının bireysel ya da toplumsal değerleri ön planda tutmasını göstermesi açısından önemlidir (Segal ve Segal, 1983).

Ordu ya da silahlı kuvvetler toplumların bünyesinde nispeten otonom bir yapı olarak dursa da, toplumların ve dolayısıyla sivil kurumların rasyonelleşmesi silahlı kuvvetlere de yansır. Bu durum özellikle sanayileşmiş demokratik batı ülkeleri için geçerlidir (Segal ve Segal, 1983). Bu doğrultuda, toplumların rasyonelleşme-

sine ek olarak Feld'in (1975) açıklamaları ışığında silahlı kuvvetlerin profesyonelleşmesi Kurum-Meslek modelinin anlaşılması bakımından üzerinde durulması gereken diğer bir unsurdur. Silahlı kuvvetlerin profesyonelleşmesi asker sınıfının belli kriterler doğrultusunda eğitilmesi, yetiştirilmesi ve belirli görevlere tahsisi hususlarını da içeren genel bir kavramdır. Profesyonelleşmenin daha iyi anlaşılabilmesi açısından profesyonel asker sınıfı ile profesyonel olmayan asker sınıfı karşılaştırması faydalı olacaktır. Profesyonel olmayan asker sınıfı daha çok hakim siyasi güçlerin yönlendirmesi ile onların öngörülerini ve ideolojilerini doğrultusunda belirlenen bir sınıftır. Doğum sonucu elde edilen sosyal sınıf özellikleri profesyonel olmayan asker sınıfının en başta gelen seçim kriteridir. Diğer yanda, profesyonel askeri sınıfı ise, objektif kriterler doğrultusunda eğitim ve öğretim hizmetlerinin sonucu oluşturulur (Feld, 1975; Bell, 1986).

Burada doğum sonucu elde edilen sosyal sınıf özellikleri ile kastedilen, Fransız İhtilali öncesi asil sınıfa mensup bireylerin belirli standartlarda icra edilen askeri eğitimi almadan bir imtiyaz olarak asker kabul edilmesidir. Fransız İhtilalini müteakip, kabul gören zorunlu askerlik uygulaması ile bu durum ortadan kalkmış ve profesyonel ordu ve profesyonel asker kavramları ortaya çıkmıştır. Böylece, belli sosyal sınıftan bireylere bir imtiyaz olarak oluşturulan ordudan toplumun her kesiminden ve sınıfından bireylerin katılımıyla toplumu temsil niteliği daha yüksek olan profesyonel orduya geçiş yapılmıştır. Bu durum, egemenliğin savunucusu olan asker kişilerin sadece ülke savunmasında görevli eğitilmiş bir enstrüman haline gelmesini sağlamıştır (Feld, 1975).

Fransız İhtilali sonrası, zorunlu askerliğin kabulü ile birlikte profesyonel asker sınıfını oluşturan bireylerin sosyal statülerinde önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Eski sistemde, yani Fransız İhtilali öncesinde, asker sınıfının büyük bir kısmı imtiyazlı elit sınıflara mensuptu. Bu dönemde elit sınıf, statüsünü mensubu olduğu sosyal sınıftan alıyordu. Ancak Fransız İhtilali sonrası toplumun geneli temsil eden zorunlu askerliğin kabul görmesiyle beraber asker sınıfını oluşturan bireyler sosyal statülerini, otorite güçlerini ve yetkilerini mensubu oldukları sınıflardan değil, daha çok üyesi oldukları tüzel kişiliklerden almaya başladılar. Ayrıca, yeni dönemde, bireylerin statüsü sahip oldukları yeteneklerle ölçülmeye başlandı; örneğin, bir bireyin sahip olduğu insan sermayesi (human capital) ve kültürel sermayesi (cultural capital) gibi (Janowitz ve Moskos, 1974). Diğer bir deyişle, bireyin elde etmiş olduğu sertifika ve diplomalar onun sahip olduğu askeri yeteneklerinin ve başarılarının göstergesi oldu ve üyesi oldukları tüzel kişilikten aldıkları görevi layıkıyla yerine getirip getirmediklerine göre elde ettikleri statüleri belirlendi (Feld, 1975). Fransız İhtilalini takiben toplumlarda ve dolaylı olarak silahlı kuvvetlerde meydana gelen değişiklikler sadece mensuplarının sosyal statülerinde değil, orduların yapılarında da etkisini gösterdi. Bu değişiklikler

doğrultusunda, Fransız İhtilali öncesindeki düzensiz ordulardan ihtilal sonrası zorunlu askerliğin uygulandığı kitle ordularına geçiş olmuştur. Günümüzde de bu değişim zorunlu askerliğin uygulandığı ordulardan gönüllü askerliğin uygulandığı ordulara geçiş şeklinde devam etmektedir (Bachman, Blair ve Segal, 1977; Segal, Senter ve Segal, 1978).

Bu aşamada, zorunlu askerliğin uygulandığı kitle orduları ile gönüllü askerliğin uygulandığı günümüz orduları arasındaki farkın incelenmesi, silahlı kuvvetlerin profesyonelleşmesi hususuna açıklık getirecektir. Kitle ordusu ile bir devletin sahip olduğu insan gücü kaynaklarının tamamının silahlı güç olarak kullanımı ifade edilir.² Kitleden kasıt büyüklük değildir. Yani İsrail gibi küçük bir ülkenin 1967 Haziran'ında sahip olduğu kitle ordusu ile aynı tarihlerde Fransa gibi daha büyük bir ülkenin kitle ordusu olarak adlandırılmayacak olan ordusu sayısal olarak kıyaslanamaz (Feld, 1975).

Günümüzde, sanayileşmiş ülkelerin birçoğunda kitle orduları geçerliliğini yitirmiştir. Kitle orduları artık ekonomik olarak yükü çok fazla olan, mensuplarından fazlasıyla fedakarlık bekleyen ve dış politikada da toplumun ve ülkenin ihtiyaçlarını artık gideremeyecek hale gelmiş olan bir ordu tipi olarak algılanmaktadır (Feld, 1975). Kitle ordularının yerini daha küçük, etkili ve hareketli olan ve gönüllülük esasına dayanan ordular almaktadır.

Kitle ordularından profesyonel gönüllü ordulara geçişe sebep olarak bir önceki paragrafta sunulan hususlara ek olarak, kitle ordularının yıkıcılığı da dahil edilebilir. 20. yüzyıldaki savaşlarda kitle ordularının kitle imha silahları ile sebebiyet verdikleri yıkımlar göz önünde bulundurulduğunda, bu orduların toplumlara insaniyet ve ekonomik değerler bakımından pek de faydalı olduğu söylenemez (Feld, 1975). Ayrıca, yıllar içerisinde askerlik mesleğine olan ilginin de azaldığı göz önünde bulundurulduğunda, politik manada da kitle ordularına olan ihtiyacın artık ortadan kalktığı ve kitle ordularının artık bir kontrol kaynağı değil bir gerilim kaynağı olduğu da gözlerden kaçmamaktadır (Feld, 1975).

Yukarıda belirtilen nedenlerle sanayileşmiş ülkelerin birçoğunda kitle ordularından (burada kitle ordularından kasıt profesyonel zorunlu askerliğin uygulandığı ordulardır) profesyonel gönüllü ordulara geçiş yaşanmışsa da, Türkiye gibi bazı istisnai ülkeler bu geçişi gerçekleştirmemiştir. Bu durumun sebepleri Türkiye açısından şunlar olabilir: Türkiye, bulunduğu konum itibarıyla farklı ülkelere gelebilecek askeri tehditler ve PKK terör örgütü ile devam eden çatışma ortamı sebebiyle ulusal kimlik algısının güçlü olduğu bir ülkedir. Ulusal kimlik algısı güçlü bir şekilde silahlı kuvvetleri temsil etmektedir. Ayrıca, Türkiye'de silahlı

2 Kitle ordusu ile insan gücü kaynaklarının tamamının silahlı güç olarak kullanımı ifade edilse de, günümüzde bu kavram zorunlu askerliğin uygulandığı ordular için de kullanılmaktadır.

kuvvetlerin varlığı ve askerliğin milli bir görev olarak algılanması ulusal güvenlik ve bağımsızlık gibi ideolojik değerlerle yakından ilgilidir. Son olarak, yeni doğan her bireyin ulusun bir parçası olmasının yanı sıra aynı zamanda ordunun da bir parçası olduğu fikri üzerine temellendirilen Ordu-Millet anlayışı, Türk toplumunda yaygın olarak kabul görmektedir. Örneğin, bir Türk erkeğinin askerliğini yapmamış olması Ordu-Millet anlayışı gereği ülkesine karşı yapması gereken görevi yapmamış olduğu algısını uyandırdığı için, Türkiye’de kitle ordusu ve milli askerlik hizmeti düşüncesinin temeli siyasi idarece de desteklenmektedir (Feld, 1975).

Son olarak, zorunlu askerliğin uygulandığı ordulardan gönüllü askerliğin uygulandığı günümüz ordularına (Türkiye gibi bazı ülkeler haricinde) bakıldığında, önemli bir temsil probleminin ve sivil-asker ilişkilerindeki yetersizliğin mevcut olduğu görülmektedir. Segal’e (1975) göre, gönüllü askerliğin uygulandığı ordularda toplumun genelini temsil problemi yaşanmaktadır. Gönüllü askerlik ile toplumun çoğunlukla eğitimsiz, kültürel ve yapısal fırsatlardan az miktarda yararlanabilmiş, kısacası askerliği daha çok bir meslek ve para kaynağı olarak gören bir grup tarafından temsil edildiği iddia edilmektedir (Segal, 1975). Bu sebeple de, Segal (1975) toplumun genelini temsil edemeyen bir ordunun toplumun ihtiyaçlarına cevap veremeyeceğini düşünmektedir. Segal’e (1975) ek olarak Moskos (1981) da gönüllü askerlikle beraber ortaya çıkan iki önemli sonucun ordulardaki asker sayısının eskisine oranla yetersiz kalması ve ayrıca asker gücünün eski kalitesinde olmaması olduğunu ifade eder. İnsan kalitesindeki bu düşüşün sebebiyse, gönüllü askerliğin eğitim seviyesi düşük bireyleri teşvik edici özelliğidir. Özellikle ırk ve etnisite bakımından azınlık durumunda olan, yani genel olarak kaynaklardan yeterli oranda faydalanamayan bireyler için gönüllü askerlik bir çekim kaynağı, iş ve gelir imkanı olması sebebiyle, Segal (1975) ve Moskos’un (1981) da belirttiği şekilde, temsil niteliği sorgulanır hale gelmiştir. Moskos’un (1981) 1978 yılında uygulamış olduğu “Gençlik Tutum İzleme Çalışması,” gönüllü askerlik uygulamasının eğitim seviyesi düşük bireyleri teşvik edici özelliğini ortaya koymaktadır. Moskos (1981), çalışmasında askeri personelin maaşlarındaki 150\$’lık varsayımsal bir artışın (o günün parasıyla normal maaşın yaklaşık %30’u demek) lise terk bireylerin askere katılımını %24 oranında artırdığını, üniversite mezunu bireylerin katılımını ise %13 oranında artırdığını bulmuştur. Segal (1975) ve Moskos’un (1981) düşünceleri ışığında gönüllü askerlik uygulamasının ABD ordusu açısından sonucu şöyle ifade edilebilir: orantısız şekilde fazla sayıda beyaz ırka mensup subay sınıfı ve buna mukabil orantısız şekilde fazla sayıda azınlık ırklara mensup er ve erbaş sınıfı.

Yukarıda anlatılanlar, Fransız İhtilali’nden günümüze kadar toplumların rasyonelleşmesinin silahlı kuvvetlerin yapısını ve asker sınıfının özelliklerini önemli oranda etkilediğini göstermektedir. Ordu yapılarında, düzensiz ordulardan zorun-

lu askerliğin uygulandığı kitle ordularına ve son olarak da günümüzde yaygın hale gelen gönüllü askerliğin uygulandığı ordulara doğru bir değişim yaşanmıştır. Ordu yapılarındaki bu değişim asker sınıfını oluşturan bireylere de yansımış ve bireylerin prestij algılarında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Ancak bu aşamada en önemli değişiklik, Moskos'un Kurum-Meslek modelinde incelediği üzere, zorunlu askerlikten gönüllü askerliğe geçişin yaşandığı ordularda kurumsal bir formattan mesleki bir formata geçiş ile bu ordulara mensup bireylerdeki rol yönelimleri hususundaki değişikliklerdir (Segal, Senter ve Segal, 1978). Üçüncü bölümde Moskos'un Kurum-Meslek modeli bu bilgiler ışığında incelenecektir.

3. Moskos'un Kurum-Meslek Modeli

Charles C Moskos'un Kurum-Meslek modeli olarak bilinen silahlı kuvvetlerin değişen yönelimleri ile ilgili hipotezi, ilk olarak Nisan 1976'da sponsorunun ABD Hava Kuvvetleri Akademisi olduğu Savunma Bakanlığı'ndaki Psikoloji Sempozyumunda kendisi tarafından dile getirilmiştir (Stahl vd., 1980). Moskos (1976, 1977), geliştirdiği Kurum-Meslek modeliyle ordu kurumundaki dönemsel değişikliklere ışık tutmaya çalışmıştır. Bu kapsamda, ordudaki belirtilen değişiklik en genel tabiriyle askerliğin bir kurum olarak algılanmasından bir meslek olarak algılanması doğrultusundaki eğilim değişikliğidir. Moskos'un ABD ordusu üzerine odakladığı gelişimsel analizi ile ortaya koymak istediği değişiklik şu şekilde sunulmaktadır: ABD ordusu, kurumsal bir formattan her geçen gün mesleki bir formata doğru hareket halindedir. Bu durumun profesyonel askerlik hizmeti üzerine yansımaları ise şu şekilde tasvir edilebilir: askerlik hizmetinin silahlı kuvvetler personeli tarafından bir görev ve çağrı olarak görülmesinden (örneğin, Samuel Huntington'ın *The Soldier and The State* [1957] adlı çalışmasında işlediği profesyonel askerlik hizmeti gibi), askerlik hizmetinin her geçen gün maddi getiri sağlayan bir meslek olarak görülmesine doğru bir değişim (örneğin, Morris Janowitz'in *The Professional Soldier* [1960] adlı çalışmasında işlediği profesyonel askerlik hizmeti gibi). Moskos'un iddia ettiği bu değişim sadece ABD ordusu ile kısıtlanamaz; dünyanın birçok ordusunda da benzer hareketlilikler görülmektedir. ABD dışında Kurum-Meslek modeli Avustralya, Kanada, Almanya, Fransa, Büyük Britanya, Yunanistan, İtalya, İsrail, Hollanda ve İspanya gibi ülkelerde de ele alınmış ve bu alanda çalışmalar yapılmıştır (Moskos ve Wood, 1988). Modelinde Moskos (1976, 1977), silahlı kuvvetler personelinin kurumsal yönelimlerini fedakarlık ve kendini adanma ile tanımlarken, mesleki yönelimlerini bireysel çıkar ve pazar değeri ile tanımlamıştır.

Bu aşamada, kurum ve meslek kavramlarını açıklamak Kurum-Meslek modelinin kavranması açısından faydalı olacaktır. Bir kurum, sahip olduğu değerler ve normlarla belirlenen, kişisel çıkarlar yerine genelin çıkarlarının amaçlandığı

bir yapıdır. Kurumun üyelerinin bir çağrıyla takip ettikleri söylenebilir. Bu kişiler kendilerini toplumdan ve toplumun bireylerinden ayrı ve farklı görürler. Kurumun üyelerinin sahip oldukları fedakarlık ve kendini adama gayreti ne kadar yüksekse, toplumdan aldıkları saygı da o kadar yüksektir. Ayrıca, elde edilen bu saygı derecesi de kurum üyelerinin elde edecekleri maddi imkanların, yani gelirlerin de seviyesini etkiler. Kurum içerisinde sıkıntı ve problemler meydana geldiğinde, bu sıkıntı ve problemler birebir görüşmeler ve ast-üst ilişkileri şeklinde çözülmeye çalışılır. Sonuçta, kurumun kendi içinde problemi çözmesi sağlanır (Moskos, 1977).

Bu kapsamda askerlik hizmetinin de birçok yönden kurumsal bir yapısı olduğunu ifade edebiliriz. Örneğin, dönemsel askere alımlar, 24 saat göreve hazır olma (Goffman'ın [1961] tabiriyle “toplam iş kurumları” [total work institutions] statüsünde olma), askeri personelin ve ailesinin sık sık görev icabı yer değiştirmesi (atama görmesi), askeri disiplin ve kanunlara muhatap olma ve çalışma koşulları konusunda müzakere, grev yapma ve istifa etme yetersizliği gibi çeşitli durumlar askerlik hizmetinin kurumsal bir yapıya sahip olduğunun göstergesidir (Moskos, 1977). Ayrıca, ordunun ihtiyaçlarını kendi içinde çözme mekanizması da onun kurum olma özelliğini artırmaktadır. Örneğin, bazı ihtiyaçların parasız halledilmesi (mesela yemek, lojman ve elbise yardımı gibi), üs ve lojmanlarda tüketim ihtiyaçlarını giderici kuruluşların hazır bulunması ve personelin bazı alacaklarının emeklilik sonrası elde edilecek şekilde oluşturulan düzenlemeler (mesela Türk Ordusu için Konut ön biriktirim fonu ve OYAK) de bu duruma ek olarak verilebilir (Moskos, 1977).

Bir meslek ise, toplum için esas olan veya en azından faydalı olan ve yapılacak iş doğrultusunda önemli oranda teorik bilgi ve entellektüel kapasitenin varlığını gerektiren ömür boyu sürecek çalışma etkinliğidir. Gerekli olan bilgi, mesleki eğitimin verildiği üniversite seviyesindeki eğitim kurumlarından elde edilir (Caforio, 1988). Meslek, pazar piyasası doğrultusunda değerlendirilir ve yapılan işe eşdeğer parasal dönüşümün sağlanması hedeflenir. Modern sanayileşmiş bir toplumda çalışanlar genellikle çalışma koşulları ve gelirleri konusunda konuşma hakkına sahiptirler ve bu hakları görev gereği sorumluluklarıyla dengelenmektedir. Mesleki modelde, çalışılan organizasyonda kurumsal modelin aksine kişisel çıkar önceliklidir. Bu duruma örnek olarak işçi sendikaları verilebilir. İşçi sendikalarında kişisel çıkar ön planda iken organizasyonel çıkar geri planda kalmaktadır (Moskos, 1977).

Moskos'a (1977) göre, geleneksel olarak ordu kendi yapısını mesleki modelin organizasyonel sonuçlarından sakındırmıştır. Diğer bir deyişle, silahlı kuvvetler, hem kurumsal hem de mesleki modelin özelliklerini barındırır da kurumsal yapısını devam ettiren bir yapıya sahiptir. Ancak Moskos (1977), gözden kaçmayacak şekilde ortada olan dönüşümün, kurumsal yapının her geçen gün etkisini kaybetmesi ve mesleki yapının güç kazanması ve ordudaki temel yapı haline geliyor

olması olduğunu ifade etmektedir. Moskós'a (1977) göre, ABD ordusunun, Ocak 1973'ten itibaren, daha önce hiç yapılamayan 2 milyondan fazla aktif görevdeki silahlı kuvvetler personelinin idamesini tamamen gönüllülük esasına göre sürdürme işine girişmesiyle (Bachman, Blair ve Segal, 1977), zorunlu askerlik uygulamasından gönüllü askerlik uygulamasına geçişi, bu akımın en önemli sebebidir. Yani Feld'in (1975) ve Moskós'un (1977) fikirleri doğrultusunda, düzensiz ordulardan profesyonel gönüllü ordulara geçiş sürecinde ordunun kurumsal modellerle uyumlu bir şekilde gelişimini sürdürdüğünü ifade edebiliriz. Ancak, gönüllü askerlik uygulamasına geçiş ile beraber kurumsal modelden mesleki modele doğru bir hareketlenme olmuştur. Böylece, görev, onur, ülke gibi kurumsal değerlerle simgelenen ordu, artık daha çok piyasa standartları doğrultusunda belirlenen, maddi motivasyonlarla yönlendirilen bir meslek haline gelmiştir. Zorunlu askerlikten gönüllü askerliğe geçişe ek olarak bir ordunun kurumsal modelden uzaklaşmasının diğer işaretleri şunlar olabilir: (1) askeri personelin sahip olduğu aile yardımı, aile bireylerine sağlık sigortası, emeklilik düzenlemeleri gibi kolaylıkların azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması; (2) ordunun gönüllü askerlik uygulaması sebebiyle toplumu temsil niteliğini kaybetmesi (farklı sınıf, ırk ve etnisiteden bireylerin eşit oranlarda temsilinin sağlanamaması sebebiyle); (3) askeri personelin artan bir şekilde lojman dışında oturma isteği; (4) asker eşlerinin geleneksel sosyal faaliyetlere katılma konusundaki artan isteksizlikleri; (5) genel olarak askerlik mesleğine yönelik artan isteksizlik ve ilgisizlik; ve (6) askeri personel arasındaki sorun ve problemlerin artan bir şekilde dava sürecine dönüştürülmesi. Bütün bu sebepler, ordu içerisinde artan mesleki yönelimlerin göstergesi olarak sunulabilir (Moskós, 1977).

Moskós'un Kurum-Meslek modeliyle izah etmeye çalıştığı ordu içerisindeki rol yönelimleri ve mentalite konusundaki değişimi Kasurak (2011) iki farklı askerlik görüşüyle açıklamaktadır. Gelenekselci görüş, daha çok askerliği bir kurum şeklinde ele alan, askerin toplumdan kopukluğunu öngören, liderlik fikrinin ön planda olduğu ve problemlerin dışarıya yansıtılmadan kendi içinde halledildiği bir görüştür. Diğer yandan modernist askerlik görüşü ise, asker ile sivilin yaklaşmasını savunan, kadınların ve azınlıkların askeri personel olmasının önündeki engellerin kaldırılmasını ve bu grupların daha etkin bir şekilde temsilinin sağlanmasını destekleyen, eğitimi ön plana alan, dışa dönük ve ulusal güvenlik stratejilerinde aktif rol almaya istekli bir görüştür. (Kasurak 2011). Bu durumda, Moskós'un kurum modelinin Kasurak'ın gelenekselci askerlik görüşüyle, meslek modelinin de modernist askerlik görüşüyle eşdeğer olduğunu ifade edebiliriz. Yani, Moskós (1977) ve Kasurak'a (2011) göre, ordu kurumsal bir formattan mesleki bir formata hareket halindeyken, aynı zamanda gelenekselci bir askeri görüşten modernist bir askeri görüşe doğru da hareket halindedir.

Yukarıda belirtildiği şekilde, Moskos (1976, 1977), kurumsal rol yönelimini fedakarlık ve kendini adama ile tanımlarken, mesleki rol yönelimini pazar değeri ve kişisel çıkar ile tanımlamıştır. Rol yönelimleri konusundaki bu fark, Merton (1957) ve Gouldner'in (1957) örtülü sosyal kimlikler üzerine geliştirdikleri teorilerindeki yerel-kozmopolit (local-cosmopolitan) rol yönelimleri farkına dayanmaktadır. Yerel ve kozmopolit rol yönelimleri arasındaki fark ile kastedilen, kendini kısıtlı bir yapının parçası olarak gören bir birey ile kendini kısıtlamalardan sıyrılmış bir birey arasındaki farka benzemektedir. Örneğin, kendisini bir laboratuvarın parçası olarak gören bir doktorun yerel rol yönelimine sahip olduğunu kabul edersek, kendisini profesyonel bir bilim adamı olarak gören ve laboratuvara kısıtlamayan bir doktorun da kozmopolit rol yönelimine sahip olduğunu söyleyebiliriz (Stahl vd., 1978). Bu durumda, yerel-kozmopolit farkından hareketle, silahlı kuvvetler personelinin Kurum-Meslek rol yönelimleri farkını şu şekilde örneklendirebiliriz. Ordudaki görevli bir personel, yaptığı işi diğer herhangi bir iş gibi ekonomik manada, kar ve çıkar amaçlı değerlendirirse, kendisinin mesleki rol yönelimine sahip olduğu ifade edilir. Aksine, aynı personel icra ettiği görevin zorluklarına ekonomik bir çıkar için değil de ulusal güvenliğinin gerekliliği için katlanıyorsa, kendisinin kurumsal rol yönelimine sahip olduğu ifade edilir (Stahl vd., 1978). Verilen örnek ışığında Moskos'un hipotezi şunu ifade eder: her geçen gün silahlı kuvvetler personeli yaptıkları işi artık kurumsal bir görev olarak değil, sadece geçimlerini sağlayacak ve maddi ihtiyaçlarını yerine getirecek bir iş olarak görüyorlar.

Sonuç olarak, zorunlu askerlik uygulamasından gönüllü askerlik uygulamasına geçiş ordu yapısında önemli değişikliklere sebep olmuştur. Bu değişikliklerden en önemlisi de Moskos'a (1977) göre ordunun kurumsal bir formattan mesleki bir formata doğru hareket etmesidir. Bu durum aynı zamanda askeri personelin görev algılarında ve rol yönelimlerinde de önemli değişikliklere sebep olmuştur. Askerliği bir kariyer, bir yaşam biçimi olarak görenler yavaş yavaş askerliği herhangi bir meslekten farklı görmemeye başlamışlardır. Moskos'un modeli geliştirildiği dönem itibarıyla çok dikkat çekmiş ve birçok araştırmacı tarafından empirik testlere ve değerlendirmelere tabi tutulmuştur. Bir sonraki bölümde bu test ve değerlendirmelere yer verilecektir.

4. Kurum-Meslek Modeli Uygulamaları

Moskos'un Kurum-Meslek modeli birçok araştırmacı tarafından farklı uygulamalarla test edilmiştir. Bu hususta öne çıkan çalışmalar detaylarıyla aşağıda sunulmuştur.

Stahl vd. (1978, 1980, 1981), ABD hava kuvvetlerinde kurumsal rol yönelimlerinden mesleki rol yönelimlerine doğru değişimi test edebilmek için ilki 1977

yılında 10000'den fazla askeri personele uygulanan, ikincisi ise 1980 yılında daha az sayıdaki ancak yeterli oranda temsil niteliği olan bir örnekleme uygulanan iki çalışma yapmışlardır. Bu çalışmalarda, Kurum-Meslek modelini test edebilmek için iki adet ölçek geliştirmişlerdir: kurumsal rol yönelimi ölçeği ve mesleki rol yönelimi ölçeği. Kurumsal ve mesleki rol yönelimi ölçekleri dörder soruya verilen cevaplar sonucunda elde edilmiştir. Kurumsal ve mesleki rol yönelimi ölçeklerini oluşturabilmek için Tablo 1'deki ifadelerle verilen cevaplar kullanılmıştır.

Tablo 1: Kurumsal ve Mesleki Rol Yönelimi Ölçekleri
(Stahl vd., 1978, 1980, 1981)

Kurumsal rol yönelimi ölçeği	Mesleki rol yönelimi ölçeği
1. Silahlı kuvvetler personeli görevin tamamlanmasına kişisel çıkarlardan daha fazla önem vermelidir.	1. Eğer yarın silahlı kuvvetlerdeki görevimden ayrılırsam benim için özel sektörde kazanç, görevler ve sorumluluklar açısından şu anki işime kıyasla bir iş bulmam oldukça zor.
2. Günümüz silahlı kuvvetlerindeki disiplin durumu hakkındaki fikriniz nedir?	2. Silahlı kuvvetler lojmanı yaşamak için oldukça uygun bir mekandır.
3. Silahlı kuvvetlerin alt kademelerindeki personelin performans ve davranışlarını kontrol amacıyla daha fazla gözetim uygulanmalıdır.	3. Silahlı kuvvetler benden işimle ilgili olmayan birçok aktiviteye katılmamı bekliyor.
4. Keşke silahlı kuvvetler personeli ulusal güvenlik konusunda daha fazla ilgili olsalar.	4. Bir birey sivil hayatta silahlı kuvvetlere göre daha fazla ara yapma (boş zaman, dinlenme imkanı gibi) imkanı bulabiliyor.

Tablo 1'deki ölçekler doğrultusunda Stahl vd. (1978, 1980, 1981) 1978 yılındaki ilk örneklemeden 1980 yılındaki ikinci örnekleme kadar geçen üç yıllık sürede birçok rütbedeki silahlı kuvvetler personeline mesleki yönelime doğru açık bir değişimin olduğunu, ancak bazı rütbedeki personelin de kurumsal yönelime doğru küçük değişimler gösterdiğini bulmuşlardır. Sonuç olarak, Stahl vd. (1978, 1980, 1981) Moskova'nın hipotezinin yarı doğru olduğunu ifade etmektedirler. Yani, silahlı kuvvetler personeline mesleki yönelimler doğrultusunda bir artış vardır, ancak bu artış kurumsal yönelimlerde bir düşüşü gerektirmemektedir.

Stahl vd. (1980), özellikle kariyeri sürdürme niyeti ve iş memnuniyetinin kurumsal yönelimlerle doğru orantılı ve mesleki yönelimlerle ters orantılı olduğu bulgusundan hareketle, askerliği bir kariyer olarak gören ve dolayısıyla askeri değerleri ve normları daha güçlü bir şekilde benimseyen bireylerin kurumsal yönelim ölçeğinde daha yüksek ve mesleki yönelim ölçeğinde daha düşük bir skor elde ettiğini ifade etmektedirler. Ayrıca, bu yazarlar, ABD silahlı kuvvetleri bünyesinde rütbe farklılıklarının da bireylerin daha çok kurumsal yönelimde veya mesleki yönelimde olup olmadıklarını etkilediğini bulmuşlardır. Örneğin, kıdemli astsubayların kıdemsiz subaylardan daha fazla kurumsal yönelimli ve daha az mesleki yönelimli olduğunu; kıdemli subayların kıdemsiz subaylardan daha fazla kurumsal

yönelimli ve daha az mesleki yönelimli olduğunu; subayların yedek subaylardan daha fazla kurumsal yönelimli ve daha az mesleki yönelimli olduğunu; doktoralı personelin böyle bir derecesi olmayan personelden daha az kurumsal yönelimli ve daha fazla mesleki yönelimli olduğunu; ve son olarak sivilden daha fazla arkadaşı olan askeri personelin olmayan askeri personelden daha az kurumsal yönelimli ve daha fazla mesleki yönelimli olduğunu bulmuşlardır (Stahl vd., 1980).

Segal vd. (1979), ABD’de gönüllü askerlik uygulamasına geçilmesinden sonra, gönüllü askerlik ve zorunlu askerlik uygulamalarının askeri personelin yaptıkları işlere yönelik algılarını ne şekilde etkilediğini incelemişlerdir. 1973’te gönüllü askerlik yapan örnekleme 1943’te zorunlu askerlik yapan örneklem kıyaslaması sonucunda zorunlu askerlik yapan askerlerin yaptıkları görevlere daha olumlu bir bakışları olduğunu bulmuşlardır. Segal vd. (1979), 1973’te görev yapan ve 1943’te İkinci Dünya Savaşı’na katılmış olan ABD askerlerinin iş memnuniyeti kıyaslamasında, İkinci Dünya Savaşı’ndaki askerlerin 1973’teki askerlere kıyasla mesleklerine karşı daha pozitif duygular içinde olduklarını, işlerini daha az değiştirme isteği içinde olduklarını, yetenekli bir askerin terfi edeceğine olan inançlarının daha yüksek olduğunu, işlerine karşı daha ilgili olduklarını, işlerini yapmaya değer bulduklarını, işlerini yerine getirmek için tüm imkanlarını kullanmaya daha istekli olduklarını, işlerinden daha memnun olduklarını, sahip oldukları işle ne yapabilecekleri konusunda kendilerine bir şans verildiği düşüncesinin daha fazla olduğunu ve ordunun iyi durumda olduğu konusunda daha inançlı olduklarını bulmuşlardır.

Segal vd. (1979), kurumsal ve mesleki rol yönelimlerine sahip olan iki farklı askeri personel grubunun farklı seviyelerde iş memnuniyetine sahip olduklarını ortaya koymuştur. Segal (1977), bir diğer çalışmada, aynı hususu askeri personel ile sivil sektör çalışanları arasında incelemiştir. Bu çalışmada, Segal (1977), gönüllü askerlik uygulamasına katılan ve mesleki yönelimlere sahip olan askeri personelin iş memnuniyetinin sivil sektör çalışanlarına göre düşük olduğunu bulmuştur. Burada ilgi çeken nokta, hem sivil sektör çalışanlarının hem de gönüllü askerlik yapan personelin mesleki rol yönelimlerine sahip olması, ancak iş memnuniyeti konusundan iki grubun arasında önemli farklılıkların bulunmasıdır. İş memnuniyeti konusundaki bu farklılıkların sebebi, gönüllü askerlik uygulamasına başvurup orduya katılan askeri personelin sivil sektörde kendilerine uygun bir iş bulamayıp bu kararı zorunlu olarak vermeleri ihtimalidir (Segal vd., 1979).

Alpass vd. (1999), Yeni Zelanda ordusunu inceledikleri çalışmalarında muharip sınıfları kurumsal modelle ve muharebe destek sınıflarını da mesleki modelle eşleştirmişlerdir. Bu tür bir eşleştirmenin sebebi, muharip sınıfların muharebe destek sınıflarına kıyasla daha resmi ve merkezî yapısıdır. Ayrıca, Alpass vd. (1999), muharip sınıfların geleneksel mekanik tür ve muharebe destek sınıflarının

ise organik tür askeri yapıları temsil ettiğini düşünmektedirler. Muharip sınıflara mensup askeri personelin muharebe destek sınıflarındaki eşdeğerlerine göre liderlerini daha fazla desteklediklerini ve kendi grupları içinde daha bütünleşik ve işbirlikçi olduklarını da iddia etmektedirler. Bu sebeple, Alpass vd. (1999)'ne göre Yeni Zelanda ordusunun muharip sınıfları Moskos'un (1977) kurumsal modeline daha yakinken, muharebe destek sınıfları mesleki modeline daha yakındırlar.

Bu çalışmayla Alpass vd. (1999), Yeni Zelanda ordusunda kurumsal ve mesleki model ile eşleştirdikleri muharip ve muharebe destek sınıfları arasında önemli oranda iş memnuniyeti, psikolojik sağlık durumu ve genel sağlık durumu farklılıkları bulmuşlardır.

Kurum-Meslek modeli üzerine bir diğer çalışma Cotton'ın (1981) 1978 sonları ile 1979 başları arasında Kanada Silahlı Kuvvetleri'nden 1636 askeri personel üzerine uyguladığı "Askeri Değerler Sistemi Ölçeği"dir. Cotton'a (1981) göre, Kanada Silahlı Kuvvetleri'nde mesleki yönelimlere doğru bir geçiş gözlemlense de, özellikle muharip sınıflara mensup bireylerde halen daha kurumsal rol yönelimleri ağırlığını sürdürmektedir. Cotton (1981), muharip sınıfa mensup, yüksek rütbedeki ve askerliği daha çok kariyer olarak gören asker kişilerin kurumsal rol yönelimlerinin daha yüksek olacağını iddia etmektedir. Bu amaçla geliştirdiği ölçeği silahlı kuvvetlerin nasıl organize edilmesi gerektiği ile ilgili askeri personelin rol gereksinimlerine yönelik altı maddeden oluşmaktadır. Bu altı madde Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Askeri Değerler Sistemi Ölçeği (Cotton, 1981)

1. Hiç kimse istemediği bir görevi yapmaya zorlanmamalıdır.
2. Bir askerin mesai saatleri dışında yaptıkları silahlı kuvvetleri ilgilendirmez.
3. Silahlı kuvvetler personeli operasyonel görevlerinin icrası esnasında bireysel ve ailevi problemlerden etkilenmemelidir.
4. Mesai saatleri dışında rütbe farkları önemsiz olmalıdır.
5. Silahlı kuvvetler personelinin özel hayatında yaşadıkları onun amirinin sorunu olmamalıdır.
6. Silahlı kuvvetler personeli için bireysel istekler operasyonel gereksinim ve önceliklerden sonra gelmelidir.

Tablo 2'deki ölçeği kullanarak hazırladığı çalışmasında Cotton (1981), belli oranda mesleki yönelimlere sahip personeli bulunsa da, Kanada Silahlı Kuvvetleri'nde geçerli modelin halen daha kurumsal model olduğunu ortaya koymuştur. Ancak, kurumsal modelin etkinliğini sürdürmesi mesleki modele doğru bir geçişin olduğu gerçeğini de ortadan kaldırmamaktadır.

Bu bölümde incelenecek son çalışma, 1978 ilkbahar ve yazında Maryland Üniversitesi sosyologları tarafından Avrupa ve ABD'deki 45 tugay seviyesindeki birlikten 521 askeri personel üzerine uygulanan bir anket çalışmasıdır (Segal, 1986). Anket katılımcılarından cevaplandırılması istenen ifadeler Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3'deki beş madde ile (son madde ters kodlanarak) bir ölçek oluşturulmuştur. Yani, ilk dört maddeye katılan ve son maddeye katılmayan katılımcıların elde ettikleri kurumsal yönelim skoru düşük, tam tersini yapanların skoru da yüksek olacaktır. Ölçeğin dağılımı incelendiğinde normal dağılıma sahip olduğu, ortalamanın, medyanın, ve modun 2.5 seviyesinde ve standart sapmanın da 0.5 seviyesinde olduğu görülmüştür. Buradan şu anlaşılmalıdır: Moskos'un iddia ettiği gibi kurumsal yönelimlerden mesleki yönelimlere doğru bir hareket mevcutsa da, bu durum kurumsal yönelimlerin tamamen ortadan kalkmasını gerektirmez. Yani, tipik askerlik hizmeti hem kurumsal hem de mesleki rol yönelimlerini aynı anda barındırabilir (Segal, 1986).

Tablo 3: Maryland Üniversitesi Anket Uygulaması (Segal, 1986)

1. Çoğu asker her zaman için yerine getirdikleri askerlik hizmetini öncelikle bir meslek olarak görmüşlerdir.
2. Çoğu asker şu anda yerine getiriyor oldukları askerlik hizmetini öncelikle bir meslek olarak görüyorlar.
3. Askerler yerine getirdikleri askerlik hizmetini öncelikle bir meslek olarak görmeliler.
4. Yerine getirdikleri askerlik hizmetini öncelikle bir meslek olarak gören askerler savaş ortamında da iyi hizmet verirler.
5. Yerine getirdikleri askerlik hizmetini öncelikle bir çağrı olarak gören askerler, askerlik hizmetini öncelikle bir meslek olarak gören askerlere kıyasla savaş ortamında daha iyi hizmet verirler.

Bu bölümde ele alınan çalışmalar, Kurum-Meslek modelinin silahlı kuvvetler için uygulanabilirlik seviyesini ölçmüş ve günümüzde kurumsal yönelimlerden mesleki yönelimlere doğru meydana gelen hareketin farklı ordular bazında gerçekliğini test etmişlerdir. Ayrıca, bu çalışmalar ile Kurum-Meslek modelinin bazı eksiklikleri ve yanlışları da ortaya konulmuştur. Bir sonraki bölümde, özellikle bu bölümde bahsedilen çalışmalar ışığında araştırmacıların Kurum-Meslek modeli hakkındaki eleştirilerine yer verilecektir.

5. Kurum-Meslek Modeline Yönelik Eleştiriler

Moskova'nın Kurum-Meslek modeli, silahlı kuvvetlerin gelişimine yönelik yenilikçi bir bakış açısı sunmuş olsa da, uygulanabilirliği birçok araştırmacı tarafından sert bir şekilde eleştirilmiştir. Örneğin, Janowitz'e (1977) göre, Moskova'nın iddia ettiği şekilde ABD ordusunun bir kurum modelinden bir meslek modeline doğru hareketi, özellikle de gönüllü askerliğin başlamasıyla birlikte ele alındığında, hem çözümsel hem de deneysel olarak temeli olmayan bir yaklaşımdır. Janowitz (1977), silahlı kuvvetlerin halen daha kurumsal bir modele sahip olduğunu savunmaktadır. Eğer Moskova'nın da belirttiği gibi kurumsal bir formattan mesleki bir formata doğru bir değişiklik olsaydı, asker sınıfının çok daha belirgin değişiklikler göstermesi gerekirdi. Örneğin, (1) asker sınıfının yetenek ve yeterlilik seviyesinde düşüşler görülmesi gerekirdi; çünkü bir kurum olarak askerlik meslek gerekliliklerinden daha fazla yetenek ve yeterlilik istemektedir. (2) Rütbeli personelin belirgin şekilde karar alma mekanizmalarında ve kendi kendini yönetebilme hususlarında gerilemeler görülmesi gerekirdi. Janowitz'e (1977) göre, rütbeli personel halen daha karar alma mekanizmalarında etkinliğini sürdürmektedir. Son olarak, (3) rütbeli personel ve asker sınıfının kurumsal bütünlük ve kurumsal kimlikleri hususunda zayıflamaların görülmesi gerekirdi; ancak bireyler arasında bazı gerilimlerin ve memnuniyetsizliklerin olmasına rağmen, Janowitz (1977) bunun bir zayıflama olarak adlandıramayacağını ifade etmektedir.

Janowitz'e (1977) göre, silahlı kuvvetlerin kurumsal modeli sürdürebilemesi için yukarıda belirtilen üç unsurun, yani (1) yetenek ve yeterlilikler, (2) kendi kendini yönetme ve denetim ve (3) kurumsal bütünlük ve kurumsal kimliğin yüksek seviyelerde olması gerekmez. Bu üç unsur yeterli oranlarda mevcut ise ve bireyler arasında etkin bir bütünleşme sağlayabiliyorsa görevlerin yerine getirilmesi için yeterlidir. Burada önemli olan, 1960'lardan itibaren ordu içerisinde artan miktarda sivil nüfusun oluştuğu ve asker-sivil yakınlaşmasının meydana gelmesine rağmen bu durumdan bir "toplam sıfır sonucu"nın (zero-sum game veya zero-sum system) çıkarılamayacağıdır. "Toplam sıfır sistemi"nden kasıt, bir ordudaki mesleki rol yönelimlerinin kurumsal rol yönelimlerini ortadan kaldırması gerekliliğidir. Yani, Moskova'nın (1977) hipoteziyle ortaya koyduğu "toplam sıfır sistemi"ne göre, bir silahlı kuvvetler personelinin sivil hayata yönelik elde ettiği yetenekler ancak onun sahip olduğu geleneksel askeri yeteneklerinin azalmasıyla mümkün olacaktır. Bu durumda, silahlı kuvvetlerde görevli bir teknisyenin, mühendisin, ya da doktorun hem mesleğinde çok yetenekli hem de aynı zamanda çok fedakar ve sadık bir askeri personel olması beklenemez. Diğer bir deyişle, bir birey hem çok yüksek kurumsal hem de mesleki bir yönelime sahip olamaz (Stahl vd., 1980). Bu iddiaya cevap olarak Janowitz (1977), Moskova'nın mesleki model olarak adlandırdığı rol yönelimlerinin ordu içerisinde artış göstermesine rağmen,

ordunun kurumsal modele özgün özelliklerini barındıramayacağı fikrinin kabul edilemez olduğunu ifade etmektedir. Ordu, hem kurumsal hem de mesleki bazı özellikleri içinde barındırır; ancak, bu durum ordunun kurumsal niteliğini kaybettiği anlamına gelmez (Janowitz, 1977).

Bazı araştırmacılara göre, toplumun zaman içerisinde rasyonelleşmesi ve bununla eş zamanlı olarak silahlı kuvvetlerin profesyonelleşmesi, liderlik ve birlik ruhu gibi soyut değerlerin ordu ve askeri personel için gerekliliğini ortadan kaldırmamaktadır. Örneğin, Segal ve Segal (1970) silahlı kuvvetler mensuplarının birbirlerine güçlü ve etkili bağlarla bağlı olduğunu ve bu bağlar sayesinde oluşan grup bilincinin de askerlik mesleğini bir toplum geleneği ve bir kültürel bilinç olarak desteklediğini belirtmektedirler. Bu sebeple de, silahlı kuvvetlerin kurum modelinden meslek modeline geçiş tezinin bir yere kadar gidebileceğini, ancak bunun bir sınırı olduğunu ifade etmektedirler (Segal ve Segal, 1983; Segal, 1986). Bununla bağlantılı olarak Segal (1986) de, kurum ve meslek kavramlarının Moskos'un (1977) belirttiği gibi iki zıt kutup olmadığını, aslında bu ikisinin birbirinden bağımsız iki kutup olduğunu ifade etmektedir. Kısacası, bir ülkenin silahlı kuvvetleri aynı zamanda hem kurum hem de meslek modeline sahip olabilir. Segal (1986), burada Janowitz'e (1977) katılmakta ve Moskos'un (1977) iddia ettiği üzere ordu içerisinde bir "toplam sıfır sistemi"nin (zero-sum game veya zero-sum system) varlığını sürdürümeyeceğini düşünmektedir. Bu kapsamda, Segal (1986) "faydacı profesyonellik" (pragmatic professionalism) kavramını ortaya atmıştır. Faydacı profesyonellikten kasıt, silahlı kuvvetlerin geleneksel yani kurumsal değer ve normlardan vazgeçmeden mesleki değerlere de önem verebilmesidir. Bu kavramla, silahlı kuvvetlerin çıkarları doğrultusunda hem kurumsal hem de mesleki modeli uygulamalarına dahil edebileceği ifade edilmektedir. Janowitz (1977) ve Segal'e (1986) ek olarak Caforio (1988) da silahlı kuvvetlerin, içerisinde mesleki ve profesyonel pozisyonları da barındıran kurumsal bir yapı olduğunu ifade etmektedir.

Stahl vd. (1980), yaptıkları çalışmayla Janowitz (1977), Segal (1986) ve Caforio'nun (1988) düşüncelerini destekleyecek bulgulara ulaşmışlardır. Katılımcılarının kurumsal ve mesleki rol yönelimlerini ölçtükleri çalışmalarında, Stahl vd. (1980), askeri personelin yaklaşık %20'sinin (%19.2) kurum ve meslek ölçeklerinin her ikisinde de yüksek skor elde ettiklerini, geriye kalan yaklaşık %80'in ise düşük kurum-düşük meslek (%26.6), düşük kurum-yüksek meslek (%26.8) ve yüksek kurum-düşük meslek (%27.4) kategorilerine dağıldıklarını bulmuşlardır. Bu sonuçlar, Janowitz'in (1977) iddia ettiği şekilde silahlı kuvvetler içerisinde bir "toplam sıfır sistemi"nin var olmadığını ve silahlı kuvvetler bünyesindeki kurumsal ve mesleki rol yönelimlerinin Segal'in (1986) iddia ettiği "pragmatik profesyonellik" fikrini destekleyecek şekilde bir dağılım oluşturduğunu göstermektedir.

Son olarak, Alpass vd. (1999) de çalışmalarında silahlı kuvvetlerin hem kurumsal hem de mesleki özellikleri içinde barındırdığını ifade etmektedirler. Kaçınılmaz şekilde silahlı kuvvetler diğer sivil kurumlara kıyasla daha fazla oranda kurumsal modele yakınlık gösterse de, Alpass vd.'ne (1999) göre, şu da reddedilemeyecek bir gerçektir ki, bazı mesleki modelde bulunan özellikler silahlı kuvvetlerin etkin çalışabilmesi için gereklidir. Sonuç olarak, silahlı kuvvetlerin etkin bir şekilde görev yapabilmesi için yüksek teknolojiye sahip olması, rasyonel bir şekilde yönetilmesi (mesleki model özellikleri), ancak aynı zamanda da geleneksel liderlik ve ast-üst ilişkileriyle de dengelenmesi (kurumsal model özellikleri) esas olmalıdır (Segal ve Segal, 1986).

6. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, Moskos'un Kurum-Meslek modeli toplumun ve silahlı kuvvetlerin rasyonelleşmesi ve profesyonelleşmesi göz önünde bulundurularak ele alınmış, modelin detaylı analizi yapılmış, model hakkında gerçekleştirilen test ve uygulamalar incelenmiş ve son olarak da modele yönelik eksiklikler ve eleştiriler üzerinde durulmuştur.

Önceki bölümlerde belirtildiği üzere, Moskos'un Kurum-Meslek modeli sivil toplumdan hayli uzaklaşmış ve kopmuş bir askeri organizasyon yapısıyla, sivil toplum ile hayli yakınlaşmış ve bütünleşmiş bir askeri organizasyon yapısını bir bütün olarak kurumsal ve mesleki rol yönelimleri açısından ele almaktadır. Moskos'un ilk olarak 1976 yılında geliştirdiği Kurum-Meslek modeli (Moskos, 1976, 1977), 4. Bölümde görüldüğü üzere birçok defa test edilmiş ve 5. Bölümde görüldüğü üzere çok sayıda eleştiriye maruz kalmıştır. Bu sebeple, Moskos, modelini eleştiriler doğrultusunda gözden geçirmiş ve Moskos (1986)'da modelini güncellemiştir. Bu çalışmasında Moskos (1986), modeline yöneltilen eleştirilere katılarak (Janowitz, 1977; Segal, 1986; Caforio, 1988), silahlı kuvvetlerin ne tamamen sivil toplumdan kopmuş olduğunu, ne de tamamen onunla bütünleşmiş olduğunu söyler. Moskos'a (1986) göre, burada bahsedilen, iki aşırı uç arasındaki süreçte silahlı kuvvetlerin yapı olarak kurumsal formattan mesleki formata doğru geçiş yapmakta olduğudur. Moskos'un Kurum-Meslek modeliyle ortaya konan, zaman içerisinde silahlı kuvvetler bünyesinde kurumsal rol yönelimlerinden mesleki rol yönelimlerine doğru olduğu iddia edilen değişiklikler Tablo 4'de özetlenmiştir.

Tablo 4: Askeri Organizasyonlar: Kurumsal ve Mesleki (Moskos, 1986)

Değişken	Kurumsal	Mesleki
Meşruiyet	Kuralcı Değerler	Pazar Ekonomisi
Üstlenilen Rol	Geniş ve Ayrıntılı	Belirli ve Özel
Yapılan Hizmetin Karşılığının Temeli	Rütbe ve Kıdem	Yetenek Seviyesi ve İnsan Gücü
Yapılan Hizmetin Karşılığının Türü	Çoğunlukla Parasal Değil veya Ertelemiş (Örneğin Emeklilikte Alınacak)	Maaş ve Ek Ödemeler
Yapılan Hizmetin Karşılığının Seviyesi	Düşük Ödeme	Yüksek Ödeme
İkametgah	İşe Yakın Lojman Türü	İşten Uzak Sivil Hayat
Eş Durumu	Askeri Toplumla Bütünleşmiş	Askeri Toplumdan Uzak
Toplumsal Saygı	Hizmet Kavramı Temelinde Saygı	Yapılan Hizmetin Karşılığının Temelinde Prestij
Referans Grupları	Organizasyon İçerisinde Dikey	Organizasyon Dışında Yatay
Performans Değerlendirmesi	Bütünsel ve Niteliksel	Bölünmüş ve Niceliksel
Hukuk Sistemi	Askeri Yargı	Sivil Yargı
Hizmet Süresi Sonrası Statü	Emekli Asker İmtiyazları	Sivillerle Aynı Durum

Kısaca izah etmek gerekirse, bir kurum, değerler ve normlarla meşrulaştırılır ve kurumda birey değil bütün ön plandadır. Burada öne çıkan değerler ülke, onur ve görev gibi kavramlarda saklıdır. Bir meslek ise, pazar piyasası açısından tanımlanır. Değer ve normlardan ziyade arz ve talep dengesi ön plandadır. Kurumsal modelde, silahlı kuvvetler personeli atanmış bir görevi olsa da, özellikle 24 saat göreve hazır olma durumu gereği, başka görevleri de yapmaya hazır olmalıdırlar. Bu nedenle görevler çeşitli ve ayrıntılıdır. Mesleki modelde ise, bireyin görevi bellidir ve sadece onu yapması istenir ve beklenir. Bireyin yaptığı işin dışındaki tavır ve davranışları çalıştığı organizasyonu ilgilendirmez. Kurumsal modelde, elde edilen gelirin temeli rütbe ve kıdemdir. Mesleki modelde ise, bireyin gelirine pazar piyasası ve bireyin yetenek seviyesi karar verir. Kurumsal modelde, normal şartlarda elde edilen gelir pazar şartlarında askeri personelin sivil sektördeki kendi eşdeğerlerine göre düşüktür; ancak bu durum maddi olmayan kazançlarla (üniforma, lojman, yemek ve sağlık giderleri konusunda) giderilir. Mesleki modelde ise, yüksek ödeme, maaş ve dönemsel ek ödemelerle sağlanır. Kurumsal modelde, bireyin kurumla bütünleşmesi beklenir; bu sebeple de, işe yakın lojman türü yerlerde ikamet etmesi ve evliyse eşinin askeri kuralları benimsemesi ve kurum tarafından düzenlenen aktivitelere katılımı beklenir. Mesleki modelde ise, iş dışında, işten uzak olma esastır. Kurumsal modelde, askeri personel görevini ne kadar fedakarca yaparsa o kadar toplumdan saygı görür. Mesleki modelde ise,

birey yaptığı işi ne kadar iyi yaparsa o kadar prestij kazanır. Kurumsal modelde, organizasyonlar dikey şekilde düzenlenmiştir; bu sebeple de bireyler ast ve üstlerine göre kendi tavır ve davranışlarını belirlerler. Mesleki modelde ise, bireyler kendi eşdeğerleriyle kendilerini bir görür ve onlara göre tavır ve davranışlarını belirlerler. Kurumsal modelde, silahlı kuvvetler personeli bir bütün olarak daha çok niteliksel yönüyle değerlendirilirken, mesleki modelde, birey özel olarak performansına göre değerlendirilir ve bu aşamada daha çok niceliksel standartlar kullanılır. Kurumsal modelde, bireyler arasında çıkan anlaşmazlıklar ast-üst ilişkileri çerçevesinde çözülür ve sorun dışarıya yansıtılmaz. Mesleki modelde ise, sivil yargı yollarına başvurulur. Son olarak, kurumsal modelde emeklilik sonrası askeri personel bazı haklara kavuşurken (örneğin OYAK türü ilave gelirler), mesleki modelde sivil sektör çalışanlarına benzer bir durum vardır (Moskos, 1986).

Moskos (1977, 1986), Kurum-Meslek modeli ile özellikle 1970'li yılların başından itibaren gönüllü askerliğin uygulanmasıyla beraber silahlı kuvvetlerin tarihsel gelişimini geniş bir perspektifle ele alırken, aynı zamanda bu modelin ordular bazında uygulanmasının ülke tarihi, kültürü ve jeopolitik pozisyonu ile silahlı kuvvetlerin gelenekleri ve sivil-asker ilişkilerine göre değişiklik arz edeceğini belirtmiştir. Tablo 4'de bahsedilen kurumsal ve mesleki organizasyon farklılıkları yalnızca genel bir modeli temsil etmektedir. Bu tabloda belirtilen kurumsal ve mesleki farklılıklar, farklı ülke ve ordularda, aynı ordudaki farklı kuvvetlerde, aynı kuvvet içerisindeki farklı sınıflarda ve aynı sınıftaki farklı rütbe ve kıdemdeki askeri personelde değişik sonuçlar doğurabilir.

Kurum-Meslek modeliyle ortaya konan farklı rol yönelimleri, silahlı kuvvetlerin zaman içerisindeki değişimine ışık tutmak için sadece bir yol olarak kullanılmalı, mekanistik bir bakış açısıyla genelleme yapılmamalıdır. Çünkü, silahlı kuvvetler gibi kurumlarda zaman içerisinde meydana gelebilecek kurumsal değişiklikleri tespit etmek oldukça zordur. Bu sebeple de meydana gelebilecek böylesine kapsamlı değişiklikleri basitleştirerek kavramlaştırmak ve genelleme yapmak yanlış sonuçlar doğurabilir. Moskos'un Kurum-Meslek modeli sadece silahlı kuvvetlerdeki değişimin ne yönde olduğunu görmek ve bu değişimi tanımlayabilmek için bir yöntem olarak kullanılmalıdır.

Bu açıdan, sanayileşen ve demokratikleşen dünyanın gerekleri doğrultusunda, zaman içerisinde, birçok ülkenin silahlı kuvvetlerinde henüz meydana gelmemişse de Kurum-Meslek modeli ekseninde bir değişimin beklenmesi makul karşılanmalıdır. Özellikle, yakın gelecekte küresel bir güç olma potansiyeline, dünyanın sayılı ordularından birine ve bölgesel bir güç niteliğine sahip olan Türkiye gibi ülkelerin ordularından da Kurum-Meslek modeli ekseninde değişikliklere hazır olmaları ve yukarıda belirtildiği şekilde Moskos'un modelini gelecekte karşılabilecek yapısal ve işlevsel değişiklikler doğrultusunda bir yol ve yöntem olarak kullanmaları beklenmelidir.

KAYNAKÇA

- Alpass, Fiona, Nigel Long, Carol Macdonald ve Kerry Chamberlain. (1999). The Moskos Institution-Occupation Model: Effects on Individual Work Related Perceptions and Experiences in the Military. *Journal of Political and Military Sociology*. 27:67-80.
- Bachman, Jerald G., John D. Blair ve David R. Segal. (1977). The All-Volunteer Force. Ann Arbor: A Study of Ideology in the Military. University of Michigan Press.
- Bell, John M. (1986). Professional Military Education: Tasks, Topics, Needs. *Armed Forces & Society*. 12:419-430.
- Caforio, Giuseppe. (1988). The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces & Society*. 15:55-69.
- Cotton, Charles A. (1981). Institutional and Occupational Values in Canada's Army. *Armed Forces & Society*. 8:99-110.
- Durkheim, Emile. (1949). The Division of Labor in Society, Trans. By G. Simpson. Glencoe, IL: Free Press.
- Feld, M. D. (1975). Military Professionalism and the Mass Army. *Armed Forces & Society*. 1:191-214.
- Goffman, Erving. (1961). On the Characteristics of Total Institutions. In *Symposium on Preventive and Social Psychiatry* (pp. 43-84).
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles. *Administrative Science Quarterly*. 62:281-306.
- Huntington, Samuel P. (1957). The Soldier and the State. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Janowitz, Morris. (1960). The Professional Soldier. New York: Free Press.
- Janowitz, M. (1977). From Institutional to Occupational: The Need for Conceptual Continuity. *Armed Forces & Society*. 4:51-54.
- Janowitz, Morris ve Charles C. Moskos. (1974). Racial Composition in the All-Volunteer Force. *Armed Forces & Society*. 1:109-123.
- Kasurak, Peter. (2011). Concepts of Professionalism in the Canadian Army, 1946-2000: Regimentalism, Reaction, and Reform. *Armed Forces & Society*. 37:95-118.
- Merton, Robert K. (1957). Social Theory and Social Structure. Chicago: Free Press of Glencoe.
- Moskos, Charles. (1976). Armed Forces in American Society: From Institution to Occupation. *Proceedings, Fifth Symposium on Psychology in the Air Force, U.S. Air Force Academy*. 1-5.
- Moskos, Charles C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed Forces & Society*. 4(1):41-50.
- Moskos, Charles C. (1981). Making the All-Volunteer Force Work: A National Service Approach. *Foreign Affairs*. 17-34.
- Moskos, Charles C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces & Society*. 12:377-382.

- Moskos, Charles C. and Frank R. Wood. (1988). *The Military: More than Just a Job?* Potomac Books Inc.
- Segal, David R. (1975). Civil-Military Relations in the Mass Public. *Armed Forces & Society*. 1:215-229.
- Segal, David R. (1977). Worker Participation and the Future Management of the Armed Forces. In *Military Unions*, edited by William J. Taylor, Jr., Roger J. Arango, and Robert S. Lockwood. Beverly Hills, Calif.: Sage.
- Segal, David. (1986). Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis. *Armed Forces & Society*. 12:351-376.
- Segal, David R. ve Mady W. Segal. (1970). Models of Civil-Military Relations at the Elite Level. *Working Papers of the Center for Research on Social Organization*, Department of Sociology, University of Michigan.
- Segal, David R., Mary Scheuer Senter ve Mady Wechsler Segal. (1978). The Civil-Military Interface in a Metropolitan Community. *Armed Forces & Society*. 4:423-448.
- Segal, David R., Barbara Ann Lynch ve John D. Blair. (1979). The Changing American Soldier: Work-Related Attitudes of U.S. Army Personnel in World War II and the 1970s. *American Journal of Sociology*. 85(1):95-108.
- Segal, David R. ve Mady W. Segal. (1983). Change in Military Organizations. *Annual Review of Sociology*. 9:151-170.
- Stahl, Michael J., T. Roger Manley ve Charles W. McNichols. (1978). Operationalizing the Moskos Institution-Occupation Model: An Application of Gouldner's Cosmopolitan-Local Research. *Journal of Applied Psychology*. 63: 422-427.
- Stahl, Michael J., Charles W. McNichols ve T. Roger Manley. (1980). An Empirical Examination of the Moskos Institution-Occupation Model. *Armed Forces & Society*. 6:257-269.
- Stahl, Michael J., Charles W. McNichols ve T. Roger Manley. (1981). A Longitudinal Test of The Moskos Institution-Occupation Model: A Three-Year Increase in Occupational Scores. *Journal of Political and Military Sociology*. 9:43-47.
- Töennies, Ferdinand. (1957). *Community and Society*. Trans. By C. P. Loomis. East Lansing: Michigan State University Press.