

Örgütsel Alanda Kurumsal Mantıklar Arası Oluşan Çelişki: Türk Askerlik Hizmeti Alanı Örneği

Rabia Arzu KALEMCI

Doç. Dr., Çankaya Üniversitesi
arzukalemc@cankaya.edu.tr

Mustafa Mehmet GÖKOĞLU

Öğr. Gör. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi
mustafa.gokoglu@deu.edu.tr

İpek KALEMCI TÜZÜN

Doç. Dr., Başkent Üniversitesi
tuzun@baskent.edu.tr

Örgütsel Alanda Kurumsal Mantıklar Arası Oluşan Çelişki: Türk Askerlik Hizmeti Alanı Örneği

Özet

Bu çalışmada farklı kurumsal mantıkların birlikte var olduğu Türk askerlik hizmeti alanında egemen mantığın etkisini sürdürdüğü dönem içerisinde alternatif mantıkların etkinleştirilmesine yol açan koşulların neler olduğu açıklığa kavuşturulmaktadır. Ayrıca Türk askerlik hizmeti alanında örgütsel faaliyetleri yönlendiren egemen bir mantık olan zorunlu askerlik hizmeti mantığının, profesyonel askerlik hizmeti mantığı ve bedelli askerlik hizmeti mantığı olarak tanımlanan alternatif mantıklar ile ilişkisi incelenmektedir. Bu anlamda Türk askerlik hizmeti alanının incelenmesi, egemen ve alternatif mantıkların birbirlerini desteklemeleri sayesinde örgütsel alanda oluşabilecek kalıcı bir dönüşümden ziyade, alanın durağanlığını ve sürdürülebilirliğini nasıl koruduklarının anlaşılmasına katkıda bulunması açısından önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal değişim, kurumsal mantıklar, egemen mantık, alternatif mantık, Türk askerlik hizmeti alanı.

The Paradox Between Institutional Logics In Organizational Fields: The Case of Turkish Military Service Field

Abstract

Turkish military services field can be conceptualized for embracing two distinct and inconsistent types of institutional logics, namely; mandatory military service logic as the dominant and pragmatic logics as the alternatives. We examine the relationship between the dominant logic which determines legitimate organizational activities and alternative logics which are activated sporadically in the field of Turkish military services. From this standpoint, the circumstances whereby pragmatic logics as alternative institutional logics become effective in the field without devitalizing the dominant logic is explored. Broadly, the results indicate that dominant and alternative logics can support each other in order to preserve field's static condition, rather than interfere with each other so as to induce a permanent transformation.

Keywords: *Institutional change, institutional logics, dominant logic, alternative logic, Turkish military services field.*

1. Giriş

Örgüt kuramları temelinde yapılan kurumsal değişim çalışmalarına bakıldığında birçok araştırmacının değişimi kurumsal mantık mekanizmasıyla anlamaya çalıştığı görülmektedir (Thornton, 2002; Scott vd., 2000; Lounsbury, 2007). Bu çalışmaların ortak ve esas argümanı kurumsal mantıklar arası çelişki ortaya çıktığında alan düzeyinde değişimin gerçekleşeceği yönündedir. Kurumsal mantıklar, aktörler arası etkileşim ile sosyal olarak inşa edilen anlamlandırmaların yer aldığı inanç sistemleri olarak tanımlanmaktadır (Bourdieu, 1990; Friedland ve Alford, 1991; Thornton, 2004). Kurumsal mantıklar arası uyumsuzluk sonucu örgütsel uygulamalar çeşitlenmekte ve alan düzeyinde değişim oluşmaktadır (Scott vd., 2000; Thornton, 2002; Thornton vd., 1999). Bununla birlikte belirli bir dönem süresince örgütsel faaliyetleri yönlendiren egemen mantıklar da ortaya çıkabilmektedir (Lounsbury, 2007; Marquis vd., 2007). Egemen mantıkların ortaya çıkması bazen alternatif mantıkları hükümsüz kılmakta, diğer bazı durumlarda ise aktörler arası pragmatik işbirliği sayesinde alternatif mantıkların da etkinliğini sürdürmelerine olanak sağlanmaktadır (Reay vd., 2009; Mattingly vd., 2008).

Kurumsal mantıklar üzerine yapılan araştırmalarda hem egemen mantıkların oluştuğu, hem de egemen ve alternatif mantıkların birbirlerini desteklediği durumlarda kurumsal değişimin ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Scott, 2001; Reay vd., 2009). Bu araştırmada ise, Türk askerlik hizmeti alanında örgütsel faaliyetleri yönlendiren egemen bir mantık ile bu mantığın karşısında yer almasına rağmen yeri geldiğinde etkinleştirilebilen alternatif mantıkların alanda değişime neden olup olmadığını anlamaya çalışmaktayız. Bu bağlamda Türk askerlik hizmeti alanının incelenmesinin, egemen ve alternatif mantıkların birbirlerini destekleyerek kurumsal alanda gerçekleşebilecek olası bir kalıcı dönüşümden ziyade, alanın durağanlığını ve sürdürülebilirliğini nasıl sağladıklarını anlamak açısından önemli olduğunu düşünüyoruz.

Türk Askerlik Hizmeti alanında temelde üç kurumsal mantıktan söz etmek mümkündür. Bunlar (a) Türkiye’de askerliğe elverişli olan her Türk vatandaşının yapmak zorunda olduğu askerlik hizmeti yapma biçimini içeren ve milliyetçi ideolojiye dayanan zorunlu askerlik hizmeti mantığı, (b) belirlenen miktarda parasal bedel ödeme karşılığında askerlik hizmetinden muafiyeti sağlayan ve kapitalist ideolojiye dayanan bedelli askerlik hizmeti mantığı ve son olarak da (c) henüz uygulamada olmayan fakat yıllardır Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK)’nin önemli gündem maddelerinden biri olan ve meslekleşme ideolojisine dayanan profesyonel askerlik hizmeti mantığıdır.

Bu düşünceden yola çıkarak çalışmada egemen mantıkların karşısında yer alan, belirli aralıklarla ortaya çıkan ve zaman içerisinde ertelenebilen senaryolar olarak alternatif mantıklar tanımlanmakta, söz konusu mantıkların etkinleştirilmesine yol

açan koşulların neler olduğu açıklığa kavuşturulmaktadır. Türk askerlik hizmeti alanında 'Her Türk Asker Doğar' söylemini temsil eden zorunlu askerlik hizmeti mantığı egemen mantık olarak tanımlanmaktadır. Diğer taraftan alanda zorunlu askerlik hizmeti mantığı ile uyumsuzluk gösteren, buna rağmen belirli zaman aralıklarında etkinleştirilebilen veya etkinleştirilmesi ertelenebilen sistemler olarak pragmatik mantıklar tasvir edilmektedir. Bununla birlikte egemen mantığın alternatifleri olarak pragmatik mantıkların zorunlu askerlik hizmeti mantığı ile ilişkisi incelenmektedir.

2. Kurumsal Mantık Yaklaşımı

Kurumsal mantıklar aktör kararlarını ve davranışlarını yönlendiren kültürel inançlar veya kurallardır (Bourdieu, 1990; Friedland ve Alford, 1991; Lounsbury, 2007). Kurumsal mantıklar bireylerin çevrelerini anlamlandırmalarını sağlayarak meşru davranışları ortaya çıkarır (Friedland ve Alford, 1991). Kapitalist pazar veya bürokratik devlet biçimindeki kurumsal mantıklarda yaşanabilecek olası bir değişim, yeni sosyal gerçeklikler olarak kendini gösterir (Friedland ve Alford, 1991). Öte yandan örgütsel alandaki kurumsallaşmış süreçler ile meşruiyet arasındaki güçlü ilişkinin kaynağı egemen mantıklardır (Özen ve Akkemik, 2012). Belirli bir örgütsel alana egemen mantığın ne olduğunun anlaşılabilmesi için örgütsel uygulamalarda veya süreçlerde yaşanan farklılıklara odaklanmak geçerli bir yöntem olarak çalışılmıştır (Blatter, 2003). Bu anlamda farklı uygulamaların veya süreçlerin örgütsel meşruiyet ile sonuçlandığı durumlarda egemen ve alternatif mantıklardan söz etmek mümkündür. Örgütsel meşruiyet belirli bir örgüt için sağlanan kültürel destek olarak tanımlanmakta, meşruiyet sayesinde yerleşik kültürel unsurlar örgütün var oluşunu, işlevselliğini ve yetkisini açıklayabilmektedir (Scott, 1992). Örneğin, hükümetler resmi örgütlerin nasıl olması gerektiğini belirlerken sahip oldukları kültürden gelen unsurları kullanarak meşru yapıları tanımlar ve toplumsal aktörler arası etkileşim neticesinde söz konusu yapılar ussallaştırılır (Meyer ve Scott, 1992). Bu açıdan bakıldığında örgütlerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri için belirledikleri örgütsel hedeflerin ve bu hedeflere ulaşmak için izledikleri yolun meşruiyet adına şüphe uyandırmaması gerekir (Meyer ve Scott, 1992).

Yasalar veya aşamalı olarak ortaya çıkan meşrulaştırıcı süreçler sonucunda örgütsel uygulamalar kurumsallaşmaktadır. Bu kurumsallaşma ise örgütlere yaşamlarını sürdürebilmeleri açısından rekabetçi avantaj sağlar (Tolbert ve Zucker, 1983). Örgütsel alandaki egemen bir kurumsal mantığa uyum örgütlerin birbirlerine benzemesi ve eşbiçimlilik ile sonuçlanır (DiMaggio ve Powell, 1991; Tolbert ve Zucker, 1983). Söz konusu benzeşmenin gerçekleştiği çevrede birbirini tamamlayan ürünler sunan örgütler, diğer örgütlerden belirgin bir farklılık sergilemekte ve örgütsel alanı oluşturmaktadır (DiMaggio ve Powell, 1991). Buna karşın örgütler değişik alanlarda birbirinden farklı mantıklar ile karşı karşıya kaldıklarında söz

konusu mantıklara uygun bir çeşitlilik sergileyebilirler. Bu nedenle alan içerisinde birbiri ile tutarsız mantıkların bir arada bulunması kültürel çatışma ve örgütsel uygulamalarda çeşitlilik ile sonuçlanmaktadır (DiMaggio, 1997). Marquis vd. (2007) farklı kurumsal mantıkların olduğu bir çevrede eşbiçimliliğin yerini çeşitlenme ve dönüşümün aldığı öne sürmektedir. Bu anlamda egemen mantığın tesiri altında olan aktörlerin yeni veya alternatif mantıklara karşı gösterdikleri direnç, mantıkların örgütsel yaşamı büyük ölçüde etkilediklerini ve yönlendirebildiklerini göstermektedir (Marquis vd., 2007). Alanda mevcut kurumsal baskılar örgütsel stratejilerin ve yapıların nasıl olması gerektiğini belirlerken, alternatif kurumsal mantıklar değişim örüntüleri biçiminde ortaya çıkabilmektedir (Thornton, 2002).

Kurumsal değişim açısından bakıldığında örgütler içinde buldukları alanın özelliklerini yansıtmakta ve örgütlerin bağlamına özgü kurumsal süreçler karar verme mekanizmalarını şekillendirmektedir (Marquis vd., 2007). Bununla birlikte yerleşik kurumsal süreçler alan uygulamalarının benzerlikler göstermesine neden olmakta, ortak bir anlam çerçevesinin oluşumuna yol açmakta ve aktörlerin kanıksadığı kültürel unsurlar olarak hayat bulmaktadır (Saxenian, 1996). Belirli bir alana özgü kanıksanan kültürel unsurlar ise aktörlerin uygulamaya koydukları eylemler ve kurallar sayesinde egemen mantıklara dönüşmektedir. Bu şekilde sosyal ilişkiler benimsenen egemen mantık sınırları dahilinde tanımlanmaktadır (Sargut, 2015). Kurumsal alanların özellikleri arasında yer alan sosyal ilişkiler, toplum tarafından hangi türden örgütlerin desteklenerek yaşamlarını sürdüreceğini ve hangilerine karşı ilgi gösterilmeyeceğini doğrudan etkiler (Audia vd., 2006). Bu nedenle alan dahilinde farklı kurumsal mantıklar arası rekabet sürekli devam etmekte ve bu rekabet sonucunda en fazla desteklenen mantık hakimiyetini ilan etmektedir (Lounsbury, 2007; Marquis vd., 2007).

Kurumsal mantıklar arası sergilenen uyumsuzluk aslında aktörlerin sorunları ve çözüm yollarını nasıl tanımlamaları gerektiğinin belirlenmesine yönelik bir rekabeti meydana getirir (Marquis vd., 2007). Aktörlerin çevresel algılayışlarının mantıklar tarafından biçimlendirilmesi sürecinde karar verme mekanizmaları kurumsal alanın özelliklerine uygun hale gelmektedir (Thornton, 2002; Thornton vd., 1999). Bunun sonucunda alan düzeyinde oluşan kurumsal baskılar aktör düzeyinde kendini göstermekte ve yayılımı başarıyla gerçekleştirmiş kurumsal ilişkiler ortaya çıkmaktadır (Tolbert, 1985; Tolbert ve Zucker, 1983). Başka bir deyişle kurumsal ilişkilere yönelik değerler ve normlar yaratılmakta, meşru örgütsel uygulamalar üretilmekte ve aktör davranışlarının egemen mantığa uygunluğu kontrol edilebilmektedir (Fligstein, 2002; Scott vd., 2000). Yine de aktörler kurumsal baskılara tepki gösterebilirler ve özellikle alternatif mantıklar tarafından savunulan değişim rüzgârlarına karşı örgütlenerek harekete geçebilirler (Marquis vd., 2007). Bu durumda egemen mantığın sürdürülebilmesi adına alternatif uygulamaların hayata geçirilmesinin önü kesilebilir ve ortaklaşa harekete geçen aktörler sahip oldukları mantığın daha fazla sağlamlaştırılmasına dönük çaba sarf edebilirler (Misangyi vd., 2008).

Egemen mantıkların örgütsel alandaki uygulama sürdürülebilirliğini sağlamasına rağmen, alternatif uygulamaların örgütsel alanın çevresinde yer alan aktörler tarafından benimsenmesi ve yayılımı sonucunda alan düzeyinde değişim ihtiyacı ortaya çıkabilir (Leblebici vd., 1991). Kurumsal değişim söz konusu olduğunda, egemen mantıklar alternatif mantıklar karşısında güç kaybedilebilir ve yeni uygulamaların kurumsallaşmasının önü açılabilir. Bu nedenle örgütsel alanlar aslında kalıcı veya değiştirilemez unsurlardan oluşmaz, tersine aktörlerin katılımı ile yeniden tanımlanan sosyal ve yapısal ilişkiler eşliğinde sürekli bir devinim içerisinde var olurlar (Leblebici vd., 1991). Yeni kurumsal tanımlamaların yapıldığı değişim sürecinde alternatif mantıkların desteklendiği bir ortam yaratılarak, örgütsel alanda uygulama çeşitliliği ortaya çıkmaktadır (Tolbert, 1985). Alan uygulamaları arası çeşitliliğin ne düzeyde gerçekleştiği örgütsel alanda var olan değişik aktörlerin talepleri doğrultusunda şekillenmektedir (Tolbert, 1985). Bu durumda egemen mantık tesiri altındaki aktörler ile alternatif mantığı savunan aktörler alanda kendi hâkimiyetlerini kurmaya çalışırlar (Fligstein, 2002). Böylesi bir çaba mantıklar arası rekabeti beraberinde getirerek, örgütsel alanın kalıcı bir dönüşümüne yönelik baskıların artmasına neden olacaktır (Tolbert, 1985).

3. Çalışmanın Yöntemi

Bu çalışmada Türkiye’de askerlik hizmeti alanında var olan kurumsal mantıklar incelenmektedir. Kurumsal mantıkların belirlenmesi için örgüt yazınındaki (örneğin; Thornton vd., 2008; Fligstein, 1990; Sutton vd., 1996; Ramirez vd., 1997) gelenek takip edilerek niteliksel veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Kurumsal mantık kavramının gelişiminde öncü araştırmacılardan olan Thornton vd.’ne (2008) göre kurumsal mantıkların niteliksel yöntemlerle ele alınmasının başlıca sebebi kurumsal mantıkların sadece bir ya da iki değişkenle ölçülememesinden ileri gelmektedir. Çalışmada niteliksel analiz, askerlik alanında hakim olan zorunlu askerlik hizmeti mantığı ile bunun alternatifi olarak değerlendirilen pragmatik mantıkların içeriğini anlamak için kullanılmıştır. Çalışmanın öncelikli veri kaynağını gazete haberleri oluşturmaktadır. Örgüt yazınına göre bir mantığın varlığını kanıtlayabilmek için o mantığın belirli bir dönemde hüküm sürmesi yeterli görülmektedir (Thornton vd., 1999; Scott, 2001; Lounsbury, 2007).

Türk Askerlik Hizmeti alanında temelde üç mantığın varlığından söz etmek mümkündür. Bunlardan biri alanın egemen mantığı olan zorunlu askerlik hizmeti mantığıdır. Diğerleri sırasıyla bedelli askerlik ve profesyonel askerlik hizmeti mantıklarıdır. Egemen mantık uzun bir zamandır alanda egemen mantık konumunu korumaktadır. Diğer söz konusu mantıklar ise alanın değişik aktörlerinin talepleri doğrultusunda şekillenmekte ve farklı uygulamalar halinde alanda varlığını sürdürmektedir. Burada ilgi çeken ilk konu birbirinden farklı ideolojilere sahip ve bir anlamda birbirleriyle çelişen bu mantıkların uzunca bir zaman beraber varlıklarını devam ettirmeleri ve alan düzeyinde kalıcı ve köklü bir değişimin olmamasıdır.

Çalışmada amaca yönelik örnekleme tekniği kullanılarak yorumlamacı bir yaklaşım benimsenmiştir. Nitekim örgüt yazını içindeki kurumsal mantık çalışmalarında çoğunlukla yorumlamacı yaklaşım bir gelenek haline gelmiştir (örneğin; Thornton vd., 2012; Fligstein, 1990; Sutton vd., 1996; Ramirez vd., 1997). Çalışmada niteliksel veri toplama yöntemlerinden arşiv taraması ve doküman analizi kullanılmış ve bu anlamda zorunlu askerlik, bedelli askerlik ve profesyonel askerlik kavramlarını işleyen tez, kitap, dergi, gazete haberleri ve TBMM (Türkiye Büyük Millet Meclisi) tutanakları araştırılmıştır. Diğer taraftan çalışmanın öncelikli veri kaynağını gazete haberleri oluşturmuştur.

Örgüt yazınına göre bir mantığın varlığını kanıtlayabilmek için o mantığın belirli bir dönemde hüküm sürmesi yeterli görülmektedir (Thornton vd., 1999; Scott, 2001; Lounsbury, 2007). Bu anlamda askerlik hizmeti alanında zorunlu askerlik, bedelli askerlik ve profesyonel askerlik hizmet biçimlerinin hüküm sürdüğü dönemlere rastlamak mümkündür. Çalışmada temel olarak 1999 yılı sonrası basılı medyada yayınlanan haberler incelenerek Türk askerlik hizmeti alanındaki kurumsal mantıklar araştırılmıştır. Friedland ve Alford'a (1991) göre belirli bir kurumsal mantığın anlaşılabilmesi için mantığa dair uygulamaların zaman içerisinde aktörler tarafından anlamlandırılması, yorumlanması ve benimsenmesi gerekmektedir. Bu nedenle yakın zamandaki 2011 yılı uygulamasından bir önceki uygulama olan 1999 yılı ve sonrasını içine alan 14 yıllık bir zaman dilimi dahilindeki haberler incelenmiştir. Bedelli askerlik uygulamasının 1999 yılında yasalaşmasının ardından hayata geçirildiği 2000 yılından günümüze "zorunlu askerlik", "bedelli askerlik" ve "profesyonel askerlik" anahtar kelimelerinin sıklıkla kullanıldığı Türkiye'nin en çok okunan dört gazetesinden (Cumhuriyet, Hürriyet, Milliyet, Sabah) toplam 564 haber toplanmış ve analiz edilmiştir.

4. Türk Askerlik Hizmeti Alanında Var Olan Kurumsal Mantıklar

Bu çalışmada, ileriki bölümlerde ayrıntısı ile ele alındığı üzere, Türk askerlik hizmeti alanında var olan kurumsal mantıklar ideoloji, temel değerler, toplumsal etkiler ve pratikler açısından ele alınmaktadır (Tablo 1). Öncelikle şunu ifade etmek gerekir ki Türkiye'de zorunlu askerlik uygulanmaktadır. Yaygın bir şekilde tüm modern-ulus devletlerinde uygulanan zorunlu askerlik hizmeti, milletin her ferdinin, genel ve eşit olarak, orduda askeri hizmet yükümlülüğüne tabi kılınmasını ifade etmektedir (Işıklar, 2008). Bununla beraber zorunlu askerlik sistemi, mesleki gönüllülük esasına dayanan profesyonel askerlik hizmetinden farklı olarak, özgür yurttaşlar tarafından yükümlülük esasına göre yerine getirilen bir hizmet biçimi şeklinde ifade edilmektedir (Özgen, 2006). Zorunlu askerlik sisteminin uygulanma şekline tarihsel açıdan bakıldığında, ilk defa 1793 yılında Fransa'da başlamış olduğu ve 19. ve 20. yüzyıllarda neredeyse bütün ülkelerde uygulandığı görülmektedir (Işıklar, 2008; Özgen, 2006). Günümüzde aralarında Türkiye'nin de bulunduğu Almanya, Çin, İsveç, Rusya ve İsrail gibi birçok ülke zorunlu askerlik sistemini uygulamaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 72. Maddesinde; 'Vatan hizmeti her Türk'ün hakkı ve ödevidir. Bu hizmetin ne şekilde yerine getirileceği veya getirilmiş sayılacağı kanunla düzenlenir' ifadesi yer almaktadır. Buna ek olarak, 21.06.1927 tarihinde yürürlüğe giren 1111 sayılı Askerlik Kanunu'nun¹ 1. maddesine göre; 'Türkiye Cumhuriyeti tebaası olan her erkek, işbu kanun mucibince askerlik yapmaya mecburdur' denilmektedir. Aynı kanunun 5. maddesinin son fıkrasında; 'belirtilen esaslar dışında veya muvazzaflık hizmeti yapmadıkça hiç kimsenin askerlik hizmetinden çıkmayacağı' ve 10. maddesinin 8. bendinde; 'sağlık ve beden yapısı yönünden askerliğe elverişli olmayanların askerlikten muaf olduğu' belirtilmektedir. Türkiye'de askerlik yükümlülüğü kural olarak sadece Türk vatandaşı olan erkeklere özgüdür. Mükellefiyet sistemi olarak adlandırılan askerlik hizmeti uygulamasında, askerlik çağı her erkeğin yirmibir yaşına girdiği sene Ocak ayının birinci gününde başlamakta ve kırkbir yaşına girdiği Ocak ayının birinci gününde sona ermektedir.

Türkiye'de askerliğe elverişli olan her Türk vatandaşı temel olarak iki farklı biçimde askerlik hizmetini yerine getirmektedir. Bunlar; temel askerlik hizmeti ve müşterek askerlik hizmeti usulleridir (Işıklar, 2008). Temel askerlik hizmeti 23.6.2003 tarih ve 2003/595 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı gereği kanunda belirtildiği gibi 15 ay olarak uygulanmaktadır. Fakat mevzuata göre öğrenim durumu veya kişilerin kendi seçimlerine bağlı olarak 12 aylık Yedek Subaylık ve 6 aylık Erbaş/Er'lik askerlik hizmet biçimleri de mevcuttur. 12 aylık Yedek Subaylık askerlik hizmeti biçimi 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup bu kanuna tabi yükümlülüğün ön şartı dört yıl veya daha fazla süreli yüksek öğrenim kurumundan mezun olmaktır. Diğer bir deyişle 12 aylık Yedek Subaylık askerlik hizmeti dört yıl veya daha uzun süreli yüksek okul veya fakülte mezunları tarafından yapılabilmektedir. Diğer taraftan 6 aylık Erbaş/Er'lik askerlik hizmeti yine 1076 sayılı Kanun'a tabi olup, kendi istekleriyle yedek subay adayı olamayanlar için geçerlidir.

Müşterek askerlik hizmeti usulü ise yine 1111 sayılı Kanun'da yer almakta ve öğrenim durumu gözetilmeksizin bütün yükümlüleri içermektedir. Müşterek askerlik hizmeti türlerinden biri dövizle askerlik, bir diğeri ise bedelli askerlik hizmetidir. Bunlardan dövizle askerlik hizmeti 1980 yılında 2299 sayılı Kanun ile yürürlüğe girmiştir. Bu türden bir askerlik hizmeti, ancak yurt dışında işçi veya işveren sıfatıyla en az üç yıl kalmış olup askerlik hizmeti yapmak isteyen yükümlüler için tanınmış bir haktır. Bu haktan yararlanmak isteyenler otuzbeş yaşına kadar 5112 Euro karşılığı Türk Lirası ödemeleri ve 21 günlük temel askerlik eğitiminden geçmeleri koşuluyla askerlik hizmetini yapmış sayılmaktadırlar. Bedelli askerlik hizmeti ise kırk yaşından gün almamış kişilerin dönemin koşullarına göre belirlenen

¹ 21.6. 1927 tarihinde kabul edilen 1111 Sayılı 'Askerlik Mükellefiyeti Kanunu', 12-17.7.1927 gün ve 631-35 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olup, adı 20.11.1935 ve 2850 sayılı Kanun'un 1'nci maddesiyle 'Askerlik Kanunu' olarak değiştirilmiştir.

miktarda parasal bedel ödemelerini ve temel askerlik eğitimi yapmaları karşılığında hizmet sürelerinin kısaltılmasını öngörmektedir. Son bedelli askerlik uygulaması Marmara Bölgesi'nde 17 Ağustos 1999 tarihinde yaşanan Gölcük depremi sonrası 2000 yılında hayata geçirilmiş, bedelli askerliğe dair son temel askerlik eğitimi tıp doktorları için 15 Aralık 2000, diğer Yedek Subay ve Erbaş/Er adayları için ise 15 Temmuz 2000 dönemlerinde uygulanmıştır.

Türkiye'de belirtilen biçimlerde uygulanan temel askerlik ve müşterek askerlik hizmetleri göz önüne alındığında, tüm bu askerlik hizmeti yapma biçimlerinden bedelli askerlik hizmetinin diğerlerine göre bir farklılık sergilediğini söylemek mümkündür. Her ne kadar dövizle askerlik hizmeti kapsamında tıpkı bedelli askerlik hizmetinde olduğu gibi belirli miktarda parasal bedel ödenmesi söz konusu ise de, dövizle askerlik hizmet biçimi kişi, koşul ve alan itibarıyla bedelli askerlik hizmet biçiminden ayrılmaktadır. Öncelikle dövizle askerlik hizmet biçiminin başlıca özelliği, yurt dışında çalışan Türk vatandaşları için bazı şartlar dahilinde askerlik yükümlülüğünü belirli bir miktar döviz temin etmek suretiyle yerine getirmiş sayılmalarına imkan veren bir düzenleme olmasıdır. Daha açık bir ifade ile ancak ve ancak belirli bir süre yurt dışında istihdam edilmiş vatandaşlar bu haktan yararlanabilmektedir. Diğer taraftan bedelli askerlik uygun yaş aralığında olan tüm kişilerin belirlenen miktarda para ödemeleri durumunda, söz konusu kişilere 21 günlük temel hizmet karşılığı askerlik yükümlülüğünden doğrudan muafiyet sağlamaktadır. Bununla beraber dövizle askerlik hizmet biçimi usüllerinin süreklilik göstermesine karşın, bedelli askerlik hizmeti her seferinde farklı şartlarla ve öngörülemeyen istisnai zamanlarda uygulanmaktadır. Nitekim bedelli askerlik ile ilgili hükümler 1111 sayılı Kanun'un 10. Maddesi'nde yer almasına rağmen bu hizmetin işletilebilmesi için geçici hükümler konulmuştur (Işıklar, 2008: 378). Bu nedenle biz bahsedilen ayırım ve farklılıkları gözeterek, askerlik hizmeti yapma biçimlerinden temel askerlik ve dövizle askerlik hizmet biçimlerinin Türk askerlik hizmeti alanına egemen olduğunu ve söz konusu mantığın da 'Her Türk Asker Doğar' söylemini temsil ettiğini savunmaktayız.

Tablo 1. Türk Askerlik Hizmeti Alanındaki Kurumsal Mantıkların Ortak Boyutları ve Farklılıkları

	<i>Zorunlu Askerlik</i>	<i>Bedelli Askerlik</i>	<i>Profesyonel Askerlik</i>
İdeoloji	Milliyetçi Anlayış	Kapitalist Anlayış	Meslekleşme Anlayışı
Temel Değerler	Vatan Borcu	Ekonomik Kaynak	Uzman Personel
Toplumsal Etkiler	Güçlü Ordu	Adaletsizlik	Gönüllü Ordu
Pratikler	Güçlü Millet	Ayrımcılık	Mensupları
	Temel Askerlik	Paralı Askerlik	Maaşlı Askerlik

4.1. Zorunlu Askerlik Hizmeti Mantığı

‘Her Türk Asker Doğar’ söylemini içeren zorunlu askerlik hizmetinin en önemli dayanakları Türkiye’de askerliğin; her Türk erkek vatandaşının yerine getirmesi gereken yasal bir yükümlülük olmasının yanı sıra, toplum gözünde ‘vatan borcu’ olarak görülmesidir. Böylesi bir anlayışın temelinde Türkiye’de ordu-millet olgusunun egemen olması yatmaktadır (Altınay, 2004: 14). Nitekim Türkiye’nin birçok kentinde Türk bayrağının yanında dağlara yazılmış ‘Güçlü Ordu, Güçlü Millet’ yazısını görmek mümkündür. Bu anlamda ordu-millet anlayışının bir sonucu olarak her Türk’ün asker olarak doğduğu algısı mevcuttur. Askerlik olgusu Türkler için sadece ordunun veya genel devlet örgütlenmesinin değil, sosyo-kültürel yapının bir uzantısını oluşturmaktadır. Çünkü Türkler savaşçı ruhlu insanlardır ve onların tarihsel olarak en belirgin özellikleri iyi asker olmaları ve kendilerini ordularıyla özdeşleştiren bir yapılanma içerisinde bulunmalarıdır (Altınay vd., 2002: 142–143). Yakın tarihe bakacak olursak, Osmanlı Devleti’nin yıkılışı ve Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş sürecini oluşturan savaş yılları, askerlik hizmetinin vatan borcu olarak Türk kültürüne yerleşmesinde önemli bir rol oynamıştır. Doğal olarak böylesi bir durum sadece Türkiye için geçerli değildir. Birçok ülkede zorunlu askerlik sistemi ulus-devlet inşasında büyük bir yer tutmuştur. Örneğin Fransız Devrimi sonrasında yükselen milliyetçilik ve ulus-devlet anlayışı, ülkelerin güvenliğinin silahlara alınmış yurttaşlar tarafından yapılması gerektiği fikrini ortaya çıkarmış ve bu yaklaşım milli bir ordunun kurulmasını beraberinde getirmiştir (Özgen, 2006). Bu anlamda zorunlu askerlik kurumu bir yandan vatan savunmasını yurttaşlara yükleyerek ‘birlik’ kavramını kuvvetlendirirken, diğer taraftan yurttaşlık okulu vazifesi görmek üzere ulus inşası sürecine önemli katkılarda bulunmaktadır (Erözden, 1997: 124). Aslında Türkiye’de Cumhuriyet’in ilanı sonrası ülkenin ulus-devlet inşasında askerlik hizmeti en önemli vatandaşlık görevi olarak yansıtılmıştır. Örneğin bu dönemde söz konusu amaç doğrultusunda okullarda ‘Askerliğe Hazırlık’ isimli dersler okutulmuştur. Bu derslerde uzun bir süre (1939’a kadar) Afet İnan’ın (1930) yazdığı ‘Askerlik Vazifesi’ kitabı başlıca kaynak olarak görülmüş ve kitapta zorunlu askerlik sisteminin uygulanmasının gerekçesi şu şekilde ifade edilmiştir; “İcabında, bütün milletin vatan ve istiklal uğrunda silaha sarılmasını esas olarak

kabul olunmak lazımdır. Bunun için bütün vatandaşların, askerlik vazifesini yaparak askerlik talim ve terbiyesini öğrenmesi lazımdır” (İnan, 1930: 23–24).

Bununla beraber 1931 yılında Türk Tarih Tetkik Cemiyeti tarafından hazırlanan tarih ders kitaplarında ise şöyle bir ifade yer almaktadır; “Türk en iyi askerdir. Türk Milleti, askerlik ruhu en mükemil olan millettir. Askerlik ruhu yüksek millet demek, derin ve engin irfan ve medeniyet tarihi yaşamış millet demektir. İnsanlığın ilk gününden beri bütün ana medeniyetlere ata olan Türk ırkında bu ruhun en mükemilinin bulunması tabiidir” (Altınay vd., 2002: 142). Nesillerce bu tip öğretilerle yetiştirilen Türk milleti ordu-millet anlayışını içselleştirmiş ve ‘Askerlik’ ve ‘Türklük’ birbirinden ayrılmaz kavramlar olarak hafızalara yerleşmiştir. Bu anlamda askerlik toplumsal bir değer olarak yansıtılmış ve mutlaklaştırılmıştır. Nitekim Türkiye’de askerlik ile ilgili birçok efsane vardır. Bunlardan biri askere gitmeyen erkeklerin tam olarak olgunlaşmadığı, ya da askerlik yapmayan kişinin ailesine ve vatanına faydalı olamayacağıdır. Ayrıca Türkiye’de halk arasında yaygın olarak ‘askere gitmeyene kız verilmez’ düşüncesi de mevcuttur.

Belirtilen sosyal olgulardan daha baskın olanı kişilerin askerlik yaptığı süre içinde vefat etmesi durumunda şehit olarak adlandırılması ve ölümsüzleştirilmesidir. Diğer bir deyişle yaygın anlayışa göre askerlik vazifesini yaparken vefat edenler şehitlik mertebesine ulaşmakta ve ölümsüz olmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de şehit cenazelerinde duyulan ortak slogan ‘şehitler ölmez, vatan bölünmez’dir. Orgeneral Ahmet Çörekçi Türk kültürünün bir parçası haline gelmiş askerlik olgusunu şu şekilde kaleme almıştır; “En üst komutanından Mehmetçiğe² kadar her Türk askeri, vatan ve millet uğruna en az bir şehit vermiş bir ailenin, Türk vatandaşı olmakla övünen ananın-babanın evladıdır. Binlerce yıllık geçmişten teslim alınan miras ile ordu-millet kaynaşması geleneğimiz sürmektedir. Türk milletinin askerlik duygusu ve sevgisi beşikten itibaren ninnilerle başlar, herkes seve seve hizmetini gururla yapar. Babalar oğullarına; ‘oğlum ben seni bugün için yetiştirdim, sen benim değil, bu vatanınsın’ şeklinde öğüt verir” (Çörekçi, 2001: 38). Çörekçi’yi (2001) destekler nitelikte, Türkiye’de genel olarak şehit cenazelerinde şehit anneleri vefat eden oğulları için ‘vatan sağolsun’ ifadesini benimserler.

Zorunlu askerlik sisteminin gerekliliğinin altında yatan bir diğer etmen güvenlik kaygısıdır. Güvenlik kaygısı sadece Cumhuriyet öncesi ve sonrası ile sınırlı kalmamıştır ve halen devam etmekte olan bir olgudur. Örneğin 1999 yılında dönemin Genelkurmay Başkanı şöyle bir açıklama yapmıştır:

“Türkiye gerek doğu-batı, gerekse kuzey-güney ekseninde dünyanın en hassas siyasi, ekonomik ve askeri fay hattı üzerinde bulunmaktadır... Türkiye’nin jeo-stratejik konumundan kaynaklanan bu durumun bugüne kadar olduğu gibi, 21. Yüzyılda da

² ‘Mehmetçik’ Türk askerini temsil eden bir isimdir. Bu isim atalarından, ondan önce yaptıkları fedakarlık, kahramanlık ve cesaret örneklerini göstermeye muktedir Türk askerini anlatan bir kavram olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de askerlik yapan herkesin adı ‘Mehmetçik’dir.

değişmeyeceği kıymetlendirilmektedir... Bugün Türkiye bir yandan dünyadaki barışı koruma faaliyetlerine etkin bir şekilde katkıda bulunmaya devam ederken, diğer yandan barış zamanına barışı korumak, istikrarı sürdürmek, krizleri önlemek için, çatışma durumunda da toprak bütünlüğünü korumak ve milli çıkarlarını muhafaza etmek için, yeterli seviyedeki asker kuvvetlerini idame ettirmek durumundadır” (Çatışmayı Önle, 1999: 18).

Günümüzde Türkiye'nin içinde bulunduğu coğrafyada tam bir istikrarın sağlandığını söylemek oldukça güçtür. Bu doğrultuda uzun zamandır özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yaşanan terör olayları yine zorunlu askerlik sisteminin gerekliliklerinden birini oluşturmaktadır.

4.2. Bedelli Askerlik Hizmeti Mantiğı

Türkiye'de zorunlu askerliğe alternatif olarak geçici ve aralıklarla tatbik edilen bedelli askerlik, nakit bedel ödenmesi karşılığında hizmet süresi gözetilmeksizin askerlik hizmetinin tamamlanmasını öngören bir uygulamadır. Cumhuriyet döneminde bedelli askerlik hizmet biçimi daha önce yukarıda belirtilen 1111 sayılı Askerlik Kanunu'nun 10. Maddesi ile 87/1193 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nda yer almaktadır. Bu Kanun'un 104-111'nci madde hükümlerine göre, sadece barışta ve erat miktarının ordunun ihtiyacından fazla olması durumunda, henüz silah altına alınmamış olan yükümlüler (yedek subaylar hariç) parasal bedel ödemek şartı ile bedelli askerlik usulüne başvurarak askerlik hizmetinden muaf tutulurlar (Işıklar, 2008). Diğer taraftan, bedelli askerlik 3358 sayılı Kanun'da yer almasına karşın, bu hizmetin yürürlüğe girmesini sağlamak üzere geçici hükümler konulmuştur. Bu anlamda bedelli askerlik hizmet biçimi her seferinde farklı usul ve şartlara bağlı olarak uygulanmaktadır. Bedelli askerlik hizmet biçiminin uygulanması için birinci şart Türk Silahlı Kuvvetleri'nin ihtiyacından fazla yükümlü bulunmasıdır. Diğer bir deyişle bedelli askerlik hizmet uygulaması devamlılık gösteren bir usul değildir. Türk Silahlı Kuvvetleri'nin ihtiyacından fazla yükümlü olup olmadığını ise 10. maddenin birinci fıkrasına göre Genelkurmay Başkanlığı tespit etmektedir. Başka bir ifadeyle, bedelli askerlik uygulamasının yürürlüğe girip girmeyeceği Genelkurmay Başkanlığı'nın takdirine bağlıdır. Bedelli askerlik ile ilgili diğer şartlar sırasıyla; istekli olmak, bedel ödemek, 1111 sayılı Kanun'a tabi yükümlü statüsünde olmak ve temel askerlik eğitimini yapmaya elverişli bulunmaktır.

Cumhuriyet döneminde bedelli askerlik uygulaması 21.06.1927 tarihinde yürürlüğe giren 1111 sayılı Askerlik Kanunu ile birlikte ortaya çıkmıştır. Bedelli askerliğin temel kuralları, 1111 sayılı Kanun'un 10. Maddesi ve 87/1193 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile oluşturulmuştur. Ayrıca bedelli askerlik 3358 sayılı Kanun'da yer almasına karşın, bu hizmetin işletilmesini sağlamak üzere geçici hükümler konulmuştur. Bugüne kadar doğrudan 1111 sayılı Kanun'un 10. Maddesi'ndeki esaslara göre bir bedelli askerlik uygulaması yapılmamıştır. Yapılan araştırma sırasında Türkiye'de bedelli askerlik uygulamasının bugüne kadar kaç kez ilgili yasalar çıkarılarak hayata geçirildiğine ilişkin farklı bilgilere rastlanılmıştır. Ulaşılan kaynaklarda Cumhuriyet tarihinde on kez bedelli askerlik yasası çıkarıldığına dair geliştirilen söylemlere

karşın, kesin olarak 1987, 1992 ve 1999 yıllarındaki uygulamalardan bahsedilmektedir. Diğer bir deyişle bazı kaynaklar on ayrı bedelli askerlik yasa olduğundan bahsetmekte ancak aynı kaynaklar 1987 yılına kadar bedelli askerlik uygulamalarının içeriği hakkında bilgi vermemektedir. Yine de elde edilen kaynaklardan temel olarak çıkarılabilecek bir sonuç Cumhuriyet tarihinde Türkiye’de bedelli askerlik uygulamasının 1987, 1992 ve 1999 yılları olmak üzere üç kez yapıldığıdır. Yakın zamanda bir gazete haberinde Milli Savunma Bakanı Vecdi Gönül’ün bu konu hakkında kendisine sorulan soruya verdiği cevap şu şekildedir:

“Gönül, CHP Adıyaman Milletvekili Şevket Köse'nin, bedelli askerlik uygulaması için bugüne kadar kaç yasa çıkarıldığına, ülke ekonomisine katkısına ve uygulama için yeni düzenleme düşünülüp düşünülmediğine ilişkin soru önergesini yanıtladı. Bugüne kadar bedelli askerlik konusunda, 16 Nisan 1987, 21 Mayıs 1992 ve 2 Kasım 1999 tarihlerinde olmak üzere 3 kez düzenleme yapıldığını belirten Gönül, bedelli askerlik uygulamalarının ülke ekonomisine katkısının kanunun çıktığı yılın döviz kurlarına bağlı olarak değişiklik gösterdiğini bildirdi” (Hürriyet, 07.05.2009).

Bu çalışmanın amaçlarından biri Türkiye’de askerlik hizmeti alanında ‘Her Türk Asker Doğar’ söylemini temsil eden zorunlu askerlik hizmeti mantığının yanında, aynı alanda belirli durumlarda ortaya çıkabilen ve pragmatik olarak adlandırılabilir alternatif mantıkların nasıl var olduğunu anlamaktır. Bu nedenle içeriğini bedelli askerlik hizmet biçiminin temsil ettiği bir pragmatik mantığın tasvir edilmesi adına bu uygulamanın yasalaştığı 1999 yılı sonrası haberler incelenmiştir. Bedelli askerlik uygulaması en son 1999 yılında yasalaşmış ve 2000 yılı sonunda fiilen etkinleştirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye’de 1111 sayılı Askerlik Kanunu’na 02.11.1999 tarih ve 4459 sayılı Kanun’la eklenen Geçici 37’nci madde sayesinde bedelli askerlik uygulamasına gidilmiştir (Resmi Gazete 1999). Söz konusu 37. madde, bedelli askerlik yapmak isteyen yükümlülerin başvuru, bedel ödeme, temel askerlik eğitimi, özlük hakları, terhis işlemleri, bedelin toplanması, iadesi ile diğer usul ve esasları belirlemektedir. Askerlik Kanunu’nun Geçici 37’nci maddesinin uygulanmasına dair usul ve esaslar; bedelli askerlik yapmak isteyen ve henüz askerlik hizmetine başlamamış yükümlüler ile bunlarla ilgili işlemleri yürütecek kurum, kuruluş ve birlikleri kapsamaktadır. Bedelli askerlikten yararlanma esaslarının 5. maddesine göre bu uygulamanın bazı temel şartları vardır. Bunlar; (a) 01.01.1973 tarihinden önce doğmuş ve henüz fiilen askerlik hizmetine başlamamış olmak, (b) bedel ödemeye istekli olmak, (c) 04.05.2000 tarihine kadar yazılı olarak başvuruda bulunmak, (ç) Kanun’da öngörülen bedeli ödemek (15,000 Alman Markı) ve son olarak (d) 01.01.1960 tarihinden önce doğmuş olanlardan 20,000 Alman Markı veya karşılığı bedel ödeyenler hariç olmak üzere askerlik şubelerince bildirilecek dönemde temel askerlik hizmeti yapmaktır. Bu uygulama 19.10.1999 günü Hürriyet Gazetesi’nde şu şekilde ifade edilmiştir:

“Depremde ortaya çıkan zararları karşılamak amacıyla gündeme getirilen bedelli askerlik yasa tasarısı, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu’nda kabul edildi. Önümüzdeki günlerde TBMM Genel Kurulu’nda görüşülmesi beklenen tasarı uyarınca, 1 Ocak 1973 tarihinden önce doğanlardan, bugüne kadar askerliğini hangi nedenle olursa olsun

yapmamış olanlar, bu yasadın yararlanabilecekler. Bedelli olarak askerlik yapmak isteyenler, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde başvurmaları ve 15 bin Alman Markı ya da karşılığı yabancı para veya Türk Lirası ödemeleri durumunda, sadece temel askerlik eğitimi yaparak, askerliklerini yapmış sayılacaklar. 31 Aralık 1999 tarihinde 40 yaşını tamamlamış olanlar ise isterlerse 20 bin Alman Markı ödeyerek, temel askerlik eğitimi yapmadan askerlik görevlerini yerine getirmiş olacaklar. Tasarıya göre, bu paralar Maliye Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğü adına Ziraat Bankası'na açılacak hesaba yatırılacak. Bu hesapta toplanan paraları kullanmaya Maliye Bakanlığı yetkili olacak ve ilgili kurum bütçelerine aktaracak. Bu ödeneklerden yıl içinde kullanılmayanlar, ertesi yıl bütçesine devren gelir ve ödenek olarak kaydedilecek. Bedelli askerlik için öngörülen bedelin nasıl ödeneceği konusu ise Bakanlar Kurulu kararı ile düzenlenecek.”

Askerlik Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı'nın (1999: 11) genel gerekçe bölümünde ise bu kanunun uygulanma nedeni şu şekilde yer almıştır:

“17 Ağustos 1999 tarihinde Marmara Bölgesi'nde meydana gelen deprem felaketinde uğranılan ağır kayıpların ve bu afet nedeniyle doğan zararların giderilmesine katkıda bulunmak amacıyla 1 Ocak 1973 tarihinden önce doğan yükümlülerden her ne sebeple olursa olsun henüz fiili olarak askerlik hizmetine başlamamış olanların, bir defaya mahsus olmak üzere, bedel ödeyerek askerlik hizmetlerini yerine getirmeleri öngörülmektedir. Aynı amaçla tasarıda, askerlik yükümlülüklerini uzun süre yerine getirmeyen ve emsali doğumlular çağ dışına çıkmış olanların da yükümlülüklerini fazla bedel ödeyerek ve temel eğitim yapmaksızın yerine getirmelerine imkan tanınmaktadır. Bu kapsamda elde edilen gelirin tamamının, deprem felaketinin kayıplarının giderilmesi için kullanılmasına amaçlanmaktadır.”

Son çıkan bedelli askerlik uygulaması toplumun çeşitli kesimlerinden eleştirilere maruz kalmıştır. Dönemin Genelkurmay Başkanı, son çıkan bedelli askerlik uygulaması ile ilgili düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir; “1987 ve 1992'de sıcak bakmadık. Biz 'parası olana tezkere, olmayan askere' anlayışına karşıyız. Ama bugün ülke darboğazdan geçiyor. Buradaki amacımız bu darboğazdan geçerken ülkemiz için kaynak yaratmaktır” (Hürriyet, 04.09.1999). Yapılan eleştiriler temelde bu uygulama ile ortaya çıkabilecek eşitsizlikler üzerinde odaklanmıştır. Aslında bedelli askerlik uygulamasının sürekli olmaması da eşitsizlik olgusundan kaynaklanmaktadır. Nitekim tarihsel açıdan bakıldığında 1961 Anayasası döneminde, bedelli askerlik uygulamasının Anayasa'nın eşitlik ilkesine ve vatan hizmetini bütün Türkler için hak ve ödev sayan 60. Maddesi'ne aykırı olduğu savunulmuştur (Işıklar 2008: 375). Benzer şekilde 1999 yılında uygulamanın yürürlüğe girmesi ile birlikte Sedat Ergin, Yalçın Bayer, Doğan Hızlan ve Enis Berberoğlu gibi gazete yazarları eleştirilerini yazılarında sıkça dile getirmişlerdir. Yazarların ortak noktası bu uygulamanın yaratabileceği toplumsal ayrışma ve adaletsizliktir. Ayrıca bedelli askerlik uygulamasının asker kaçaklarına yarar sağladığı ve yasalara saygılı davranıp askerlik vazifesini yerine getirenler için durumun çelişki yarattığı belirtilmiştir. Örneğin, Enis Berberoğlu (Hürriyet, 04.09.1999) uygulamaya dair düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir:

“Çok değil daha üç ay önce bu memleket şehit ailelerinin Apo duruşmasında verdiği ifadelere ağıladı. Gece uykumuz davullu-zurnalı askere uğurlama törenleriyle kesildi. Askere gitmeyenler üniformaya koşanlara reklam malzemesi edildi. Hepsinin bedeli 15 bin mark mıydı? Bu satırları yazmaya zorlanmamız yeterince ağır bedel sayılmaz mı? 26 yaş ve üstü bir kısım genç vatanın bölünmez bütünlüğü için Cudi dağındaki nöbet yerine gitmek yerine banka gişesinde kuyruğa girecek. Vatan yine de bölünmeyecek. Üstelik gençlerimiz bu ulvi görevi yerine getirirken (paraları sayarken) kalanlar daha az vergi ödeyip Tarkan konserlerine gidebilecek. Söyler misiniz, bu iş ‘halkı askerlikten soğutmak’ değil de nedir?”

Toplumda bu uygulama ile beraber kahramanlık ve cesaret örnekleri gösteren askerleri anlatan bir kavram olarak kullanılan ve Türk askerini temsil eden ‘Mehmetçik’ yerine, bedelli askerlik yapanlar için farklı nitelendirmeler kullanılmaya başlanmıştır. Bu durum bir haberde şu şekilde yer almıştır:

“Birliklerde erin bütün ihtiyaçları karşılansa da, bedelli askerlik yürürlüğe girdiğinden beri askeri malzeme satışlarında gözle görülür bir artış oldu. Asker jargonunda ‘Mehmet Bey’ olarak adlandırılan bedelli askerler, kısa ama rahat bir askerlik yapmak istiyor. Bu talep Kadıköy’de aynı pasajda yan yana iki askerlik malzemesi satan dükkanın işlerinin açılmasına neden oldu. Army Shop Askeri Market ve Komando Askeri Malzemeler. Her iki dükkan da asker adaylarına bir tür danışmanlık hizmeti veriyor” (Hürriyet, 17.05.2000).

2000 yılında hayata geçirilen bedelli askerlik uygulamasından toplam 72 bin 290 kişi yararlanmıştır. Bu uygulamadan toplam 1 milyar 66 milyon Alman Markı gelir sağlanmıştır (Sabah, 21.04.2010). Elde edilen gelir Maliye Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğü adına Ziraat Bankası'nda açılan özel hesaba yatırılmıştır. Bu tertipte oluşan ödenek, Maliye Bakanı tarafından belirlenecek usul ve esaslar dahilinde, 17 Ağustos depreminde genel hayata etkili afete maruz kalan bölgede yer alan illerdeki hasar ve zararın giderilmesi için gereken her türlü harcamanın finansmanında kullanılmıştır (Hürriyet, 04.09.1999).

Bu şekilde değerlendirildiğinde bedelli askerlik hizmeti mantığının gerisinde, görece maddi açıdan daha elverişli imkanlara sahip olan insanların belirli bir miktar para karşılığında askerlik vazifelerini yerine getirmiş kabul edilmeleri düşüncesi vardır. Bunun yanında bu tip bir uygulamanın pratikte konmasının başlıca nedeni ekonomik getiri sağlayabilmesidir. Böylece, bu anlayışı ideoloji olarak kapitalist düşünce sistemine oturtmak mümkün olabilir. Bununla beraber, toplumsal açıdan, bedelli askerlik uygulamasına ilişkin göz ardı edilemeyecek eleştiriler de göz önünde alındığında bedelli askerliğin toplumda eşitsizlik ve ayrımcılık etkisi yarattığı söylenebilir.

4.3. Profesyonel Askerlik Hizmeti Mantığı

Profesyonel askerlik hizmeti, gönüllü olarak askerlik mesleğini seçenlere gerekli eğitim verildikten sonra belirli bir maaş karşılığında görev yapacak askerlerden oluşan bir ordunun kurulmasını içermektedir. Bu anlamda profesyonel askerlik hizmeti mantığı meslekleşmeye dayalı bir değer sistemi içerisinde yer almaktadır. Türkiye’de profesyonel askerlik hizmet biçimi her ne kadar fiili olarak uygulanmasa da uzun zamandır tartışılan ve alanın temel aktörü olan TSK’nın önemli gündem

maddelerinden birisi olduğu bilinmektedir. TSK kapsamında profesyonelleşme çabaları adına üç önemli adımın atıldığını söylenebilir (Özgen, 2006: 43). Bahsedilen adımlardan ilki Haziran 1949 tarihinde yürürlüğe giren 5430 sayılı Uzman Çavuş Yetiştirilmesi Hakkında Kanun'dur. Bu kanunun çıkarılmasına gerekçe olarak gittikçe önemi artmaya başlayan gelişmiş silah sistemlerini kullanabilecek uzman kişilerin Milli Savunma Bakanlığı yetkisinde yetiştirilmesi ve sonrasında TSK bünyesinde istihdam edilmesi olarak belirtilmiştir. Profesyonelleşme çabalarına ilişkin bir diğer adım Mart 1954 tarihinde yürürlüğe giren 6320 sayılı Çavuş ve Uzman Çavuş Kanunu'dur. Bu yeni Kanunla birlikte uzman çavuş adaylarının belirlenmesi için yetersiz bulunan süre uzatılmış ve bir meslek olarak diğer adaylara daha cazip hale gelmesi için ek maddi düzenlemeler yapılmıştır. Profesyonelleşmeye ilişkin son ve en önemli adım 961 sayılı TSK Personel Kanuna Temmuz 1971 tarihinde 1424 sayılı kanunla eklenen ek 12 madde ile atılmıştır. Bu Kanun ile birlikte TSK'nın ihtiyaç duyduğu sınıflar için sözleşmeli subay alımı mümkün kılınmıştır.

TSK'nın bünyesinde gerçekleşen tüm bu adımların temel sebebi her ne kadar nitelikli insan gücünün ordu bünyesinde istihdam edilmesi olsa da bir diğer neden de diğer gelişmiş ülkelerin bu sistemi benimsemesidir. Nitekim günümüz şekliyle bilinen profesyonel askerlik hizmet biçimi 18'inci yüzyılın sonlarında doğru Avrupa kökenli olarak ortaya çıkmıştır. Bu sistem içinde orduda istihdam edilmeye başlanan yeni askerler savaşlara katılmamakta ücretleri karşılandığı sürece hizmet sunmaktadır. Profesyonel askerlik sistemi özellikle Fransa örneğinden sonra hızla diğer ülkelere de yayılmıştır. Günümüz dünyasında ise bir çok ülke bu sistemi kullanmaktadır. Bu ülkeler arasında ABD, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya gibi ülkeler vardır. Diğer taraftan AB (Avrupa Birliği) bünyesinde ki olan ülkelerin de gittikçe bu anlamda birbirine benzer hale geldikleri de gözlenmektedir. Örneğin Macaristan 2003 yılında profesyonel orduya geçilmesine karar verilmiştir. İsveç'te ise Temmuz 2010 tarihi itibarıyla profesyonel ordu kurma kararı alınmıştır (Hürriyet, 01.07.2010). Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Araştırma Merkezi'nin soğuk savaş sonrası dönemin yeni koşullarında Avrupa kıtasında zorunlu askerlik uygulamasının terk edilip gönüllü profesyonel orduya geçiş yönündeki belirgin eğilimin nedenlerini içeren araştırmasına göre 27 üyeli Avrupa Birliği içinde sadece 6, 28 üyeli NATO'da 5 ülkede zorunlu askerlik uygulaması devam etmektedir. Araştırmaya göre 2011 yılı itibarıyla AB içinde sadece Avusturya, Güney Kıbrıs, Danimarka, Estonya, Finlandiya ve Yunanistan'da zorunlu askerlik hizmet biçimi devam etmektedir. Diğer taraftan aynı araştırmada AB üyeliğine aday ülkeler Hırvatistan, Makedonya, İzlanda ve Türkiye içinde ise zorunlu askerlik uygulaması devam eden tek ülkenin Türkiye olduğu belirtilmektedir.

Bununla birlikte NATO üyesi ülkelerin ise neredeyse tamamının profesyonel ordudan oluştuğu ve NATO'da sadece Danimarka, Norveç, Türkiye ve Yunanistan'ın zorunlu askerlik uygulamasına devam ettiği yer almaktadır. Belirtilen araştırmanın

sonuç kısmında ise “Avrupa kıtasında Soğuk Savaşın sona ermesi ile birlikte değişen jeostratejik çevre, yeni askeri misyonlar ve teknolojik faktörler, azalan toplumsal destek zorunlu askerliğin terk edilip gönüllü profesyonel orduya geçişte vurgulanan temel gerekçe olmak üzere zorunlu askerlik uygulamasına devam eden ülkelerde benzer sebeplerle profesyonelleşme yönünde ciddi değişimlerin meydana geldiği görüldüğü ve bugün itibariyle zorunlu askerlik hizmetini devam ettiren ülke sayısının hem Avrupa hem de NATO üyesi ülkeler içinde oldukça azaldığı” belirtilmektedir (Milliyet, 18.11.2011). Böylece profesyonel askerlik hizmeti biçiminin sık sık alanın egemen aktörü TSK’nın neden gündemine yerleştiği ve bu yönde atılımlar yaptığı açıkça görülmektedir. Bunun en temel nedenlerinden biri tıpkı diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi özellikle soğuk savaş sonrası dönemde bu sistemin diğer ülkeler tarafından benimsenmiş ve hızla diğer ülkeler arasında yayılmasıdır. Bu nedenle alanın aktörleri Türkiye’nin de bu tip bir sisteme geçmesi gereği üzerinde durmaktadır. Örneğin yakın zamanda çıkan bir haberde bu durum şu şekilde yer almaktadır:

“NATO Parlamenteler Asamblesi (NATOPA) Türk Grubu Başkanı ve AK Parti Aksaray Milletvekili Ali Rıza Alaboyun, zorunlu askerlik uygulamasının bir an evvel kalkması gerektiğini ifade etti. Alaboyun, yaptığı yazılı açıklamada, son yıllarda yaşanan terör olayları ve Afyonkarahisar’daki patlamanın Türkiye’de zorunlu askerlik uygulamasını masaya yatırmayı zorunlu kıldığını belirterek, “Türkiye zorunlu askerlik uygulamasından bir an evvel vazgeçerek yerine çağdaş ve demokratik ülkelere olduğu gibi askerliğin kariyer meslek olarak yapıldığı, tamamı gönüllülerden oluşan yeni bir yapılanmaya gitmelidir” görüşünü savundu. Türkiye’nin, demokratikleşme ve şeffaflaşmaya rağmen ordu ve askerlik konularının konuşulmasının hala tabu olduğu ülke konumunda bulunduğunu ifade eden Alaboyun, bu tabu nedeniyle üniversitelerde ordunun yapısı, askerlik, terörle mücadele gibi konularda akademik çalışmalar yapılamadığı ve uzmanlaşmanın olmadığını kaydetti. NATO ülkeleri içinde zorunlu askerliği en katı uygulayan ülkelerin Türkiye ve Yunanistan olduğunu vurgulayan Alaboyun, “İnsanımız askerliği, ‘her Türk gencinin yapması gereken vatan borcu’ olarak görmesine rağmen bu borcun daha çok alt gelir grubu insanlar tarafından ödendiğini görmekteyiz” dedi. Askerlik çağına gelmiş her gencin askere gitmesini mecburi kılan zorunlu askerlik sisteminin tıkanmış durumda olduğunu ileri süren Alaboyun, “Türkiye, içinde bulunduğu ve terörle mücadele ettiği coğrafyayı dikkate alarak askeri yapılanmasını yeniden ve hızlı şekilde ele almalı. Kararlı duruş ve bir takım düzenlemelerle zorunlu askerliği tamamen kaldırabilecek altyapı oluşmuştur. Gönüllülerden oluşan profesyonel orduya geçiş sürecinde harcamalarda kısmi artışlar olmuşsa da daha sonra sistemin oturmasıyla ABD dahil bir çok NATO ülkesinde savunma harcamaları ve personel giderleri aşağıya çekilmiştir” görüşünü belirtti” (Cumhuriyet, 07.09.2012).

Her ne kadar fiilen uygulanmasa da profesyonel askerlik sistemin alanda var olduğu yaşamını devam ettirdiği açıkça görülmektedir. Profesyonel askerlik hizmeti sisteminin birçok kez gündeme oturduğu gazete haberlerindeki sıklığından açıkça görülmektedir. Nitekim bu araştırma kapsamında araştırılan Türkiye’nin dört büyük gazetesi olarak bilinen gazetelerde (Hürriyet, Sabah, Cumhuriyet, Milliyet) ‘profesyonel askerlik’ ile ilgili 2000-2014 yılları arasında yüzlerce haber yapıldığı görülmüştür. Genel olarak bu haberlerin içeriği profesyonel askerlik sistemine geçişin gerekleri ve bu yönde atılan adımlarla ilgilidir. Bu anlamda aşağıda yer alan

haberler yakın zamanda profesyonel askerlik sistemine geçiş sürecinde atılan önemli adımları örnek teşkil etmektedir:

“Terörle mücadelede profesyonel askerlik hedefiyle başlatılan sözleşmeli er uygulaması kapsamında personel alımları sürüyor. Şimdiye kadar başvuruların ardından gerçekleştirilen sınav, mülakat ile fiziki ve psikolojik testleri geçebilen bin 517 kişi sözleşmeli er olabildi. Sözleşmeli erlere, operasyon tazminatıyla birlikte aylık 2 bin 700 lira maaş, 7 yıllık görevin ardından TSK'dan ayrılma halinde ise 60 bin lira toplu tazminat ödeniyor” (Sabah,10.01.2013).

“Genelkurmay Başkanlığı, bir ilke imza atarak Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) bünyesinde görev yapan personel sayısını açıkladı. Açıklamaya göre, 365'i general ve amiral olmak üzere TSK'da toplam 720 bin personel görev yapıyor. 39 bin 975 subayın bulunduğu TSK'da, astsubay sayısı 95 bin 824 olarak duyuruldu. Silahlı Kuvvetler bünyesinde 24 bin 700 uzman jandarma, 40 bin 515 de uzman erbaş statüsünde görevli istihdam ediliyor. "Uzman personel" toplamı 201 bin 379. Terörle mücadelede aktif rol alan ve büyük bir bölümü profesyonelleştirilen uzman erbaş sayısı ise 40 bin 515 olarak açıklandı. 6 bin 829'u yedek subay, 458 bin 368'i de erbaş ve er olmak üzere askerlikle yükümlüsü olarak şu an silah altında 465 bin 197 asker kışlalarda görev yapıyor. Genelkurmay'a bağlı kurumlarda 53 bin 424 sivil personel görev alıyor. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın bugün AK Parti Grup Toplantısı'nda beklenen bedelli askerlikten elde edilen gelir profesyonel ordu için kullanılacak. Elde edilen gelirin bir bölümü Sözleşmeli Er Projesi'ne aktarılacak. Yaş sınırının 30 olması beklenen bedelli askerlik kriterlerine uygun yaklaşık 350 bin kişi bulunuyor. Yararlanması öngörülen kişi sayısının ise 100 bin olacağı tahmin ediliyor. Başvuracaklardan 25 bin TL alınacak. Bu durumda yaklaşık 2 milyar 500 milyon TL gelir elde edilecek. Bu gelirin bir bölümü, Nisan ayında göreve başlayacak sözleşmeli erlerin istihdamında kullanılacak. Dağda en az 5 yıl görev yapacak sözleşmeli erlere bin 500 TL aylık ödenecek. 5 yılı tamamlayanlara tazminat verilecek. Bedelli askerlikten gelecek paranın bir kısmı da şehit yakınları ve gazilerin yararlanması için Sosyal Yardımlaşma Fonu'na aktarılacak” (Sabah, 22.11.2011).

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın sonuçlarını iki boyutta düşünmek mümkündür. Bunlardan ilki çalışmanın temel araştırma konusuna ilişkin sonuçlardır. Buna göre uzunca bir zamandır Türk askerlik hizmeti alanında; örgütsel faaliyetleri yönlendiren egemen bir mantık ile bu mantığa yerleşik uygulamaların yanında, egemen mantığın ideolojisiyle bağdaşmayan ve ancak yeri geldiğinde etkinleştirilebilen alternatif mantıklar ile bu mantıklara yerleşik uygulamaların olduğu açıkça ifade edilebilir. Daha öncede altının çizildiği gibi askerlik hizmeti alanında, alan düzeyinde bir dönüşüm olmaksızın birbirinden farklı hizmet biçimleri varlıklarını devam ettirmektedir. Çalışmanın sonuçlarına yönelik ikinci boyut çalışmanın örgüt yazınına katkısına ilişkindir. Bunlardan biri kurumsal değişimi kurumsal mantık yaklaşımı ile çalışan çalışmalarda değişimin kaçınılmaz olmasıdır. Bu çalışma örgüt kuramları temelinde yapılan kurumsal değişim çalışmalarından alandaki değişimden çok durağanlığı göstermesi bakımından farklılaşmaktadır. Çalışmanın kurumsal değişim çalışmalarına olan katkısı, genel bir eğilimin aksine birbirleriyle çelişen ya da rekabet eden kurumsal mantıkların olduğu bir örgütsel alanda sürdürülebilirliğin nasıl sağlanabildiğinin anlaşılmasına yardımcı olmasıdır.

Bu çalışmada Türk Askerlik hizmeti alanındaki egemen mantık 'Her Türk Asker Doğar' söylemini temsil eden zorunlu askerlik mantığı olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan alanda var olan alternatif mantıklar pragmatik mantıklar olarak adlandırılmıştır. Pragmatik mantıklar zorunlu askerlik hizmeti mantığının karşıtı bir anlayışı içeren, ancak belli durumlarda uygulanabilen ve bedelli askerlik ile profesyonel askerlik hizmet biçimlerini kapsayan sistemlerdir. Nitekim pragmatik mantıkların sadece belli koşullarda ortaya çıkması ve sürekliliğinin olmaması zorunlu askerlik hizmeti mantığına ters düşmelerinden kaynaklanmaktadır.

Bu bakımdan Türk askerlik hizmeti alanında örgütsel faaliyetleri yönlendiren egemen bir mantık ile bu mantığın karşısında yer almalarına rağmen yeri geldiğinde etkinleştirilebilen alternatif mantıkların alandaki etkileri incelenmiştir. Buna göre, Türk askerlik hizmeti alanına egemen olan ve Ordu Millet anlayışına dayanan zorunlu askerlik mantığı büyük ölçüde etkisini devam ettirmektedir. Bunun yanında ise, belirli aralıklarla ve koşullarla etkinleştirilen ve içeriğini bedelli askerlik ile profesyonel askerlik hizmet biçimlerinin oluşturduğu alternatif anlayışlar olarak pragmatik mantıklar varlığını sürdürmektedir. Çalışmada elde edilen veri analizi göz önüne alındığında, zorunlu askerlik hizmeti mantığının alana nasıl egemen olduğu anlaşılabilir. Birincisi, yıllarca askerliğin kutsallığı öğretisiyle yetişmiş bir milletin bedelli askerlik ve profesyonel askerlik uygulamalarına sıcak bakmaması doğal bir durum olarak karşılanmalıdır. Nitekim Türk milleti dünyada savaşçı ve gücünü ordu-millet anlayışından alan bir ulus olarak tanınmaktadır. Bununla birlikte, zorunlu askerlik hizmeti mantığının aktörleri, pragmatik mantıkların savunucularının ya da aktörlerinin karşısında daha güçlü durumdadırlar. Bedelli askerlik ve profesyonel askerlik hizmet biçimleri Genelkurmay Başkanlığı'nın takdirindedir ve çalışmanın sonuçlarına bakıldığında olumsuz haberlerinin içeriklerinin büyük bir kısmının Genelkurmay kaynaklı olduğu da görülmektedir. Genelkurmay'ın pragmatik mantıklara karşı bir duruş sergilemesinin nedeni bu mantıkların toplumun yerleşik kültürel unsurlarına ters düşmesi ve sonuçlarının toplumsal düzeyde adaletsizlik ve ayrımcılık doğurabilecek olmasıdır. Örneğin bedelli askerlik mantığına yerleşik uygulamalar toplumda zengin-fakir ikilemini kuvvetlendirmekte ve eşitsizliği de tetiklemektedir. Bu nedenle her ne kadar pragmatik mantıklar meşru anlayışlar olarak alanda yer edinmiş olsa da, söz konusu nedenlerden dolayı ancak ve ancak olağanüstü durumlarda etkinleştirilmektedir.

Öte yandan kuramsal mantık tartışmalarının temel argümanı alternatif mantık savunucularının egemen mantık üzerinde baskı yaratarak, egemen mantığın güç kaybetmesine neden olduğu yönündedir (Marquis vd., 2007). Nitekim, Reay vd. (2009) böylesi bir durumda aktörler arası işbirliğinin sağlanması sayesinde mantıklar arası uyumsuzluktan kaynaklanan sorunların aşılabileceğini öngörmüştür. Bununla birlikte hem Reay vd. (2009) hem de diğer araştırmacılar (Scott vd., 2000; Thornton 2002; Marquis vd., 2007) alternatif mantıkların ortaya çıkmasıyla birlikte alan düzeyinde kalıcı bir dönüşümün meydana geldiğini vurgulamaktadırlar. Bu çalışma,

hükümetler, partiler ve yadsınamayacak büyüklükteki kamuoyundan oluşan bir kitlenin savunduğu alternatif mantıkların, egemen mantık üzerinde kalıcı bir dönüşümü gerçekleştirebilmek için yeterli baskıyı yaratamadığını göstermesi yönüyle, söz konusu çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu anlamda kurumsal mantık mekanizması ile değişimi inceleyen çalışmalarda meşru olarak görülmesine karşın belirli aralıklarla etkinleştirilen ve sürekliliği olmayan uygulamalara rastlanmamaktadır. Örgütsel alanlarda meşru olmasına karşın belirsiz aralıklarla etkinleştirilebilen fakat sürekliliği olmayan alternatif mantıklardan söz etmek mümkündür.

Her ne kadar Türk askerlik hizmeti alanında egemen mantığı sarsıcı bir değişim görülme de, alternatif mantıklar ile egemen mantık arasındaki çelişki ve uyumsuzluk, son zamanlarda yapılan güncel tartışmalar da göz önünde bulundurulduğunda, yeni bir sistemin oluşabileceğinin sinyallerini vermektedir. Campell (2004) ve Lippi (2000) çevresel baskılar söz konusu olduğunda aktörlerin daha önce var olan uygulamaları yeni ve yaratıcı bir şekilde bir araya getirmesini brikolaj olarak tanımlamaktadır. Türkiye’de şu sıralar yeni bir askerlik hizmeti sisteminin uygulanması gündemdedir. Genel olarak bu tartışmalar ‘tek tip askerlik hizmeti’ başlığı altında tartışılmaktadır. Diğer bir deyişle bahsedilen güncel tartışmalar egemen ve alternatif mantıklara yerleşik uygulamaların tekrar bir araya getirilerek yeni bir askerlik hizmeti sisteminin ortaya çıkabileceğini düşündürmektedir. Bu açıdan bakıldığında, gelecek çalışmalarda egemen ve alternatif mantıklar arasında oluşan çelişkinin brikolaj şeklindeki uygulamalara neden olup olmadığı yeni bir araştırma konusu olarak değerlendirilebilir.

Kaynaklar

Altınay, A. (2004), *The Myth of the Military-Nation: Militarism, Gender and Education in Turkey*. New York: Palgrave Macmillan Press.

Altınay, A., Bora, T. (2002), *Ordu Militarizm ve Milliyetçilik*. T. Bora (Der.) *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce*. İstanbul: İletişim Yayınları, 140–154.

Andrews, K. R. (1971), *The concept of corporate strategy*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.

Askerlik Kanununun Geçici 37. Maddesinin Uygulanmasına Dair Usul ve Esaslar, (1999), T.C. Resmi Gazete. 23876, 14.11.1999.

Askerlik Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı, (1999), <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss188m.htm>, 18.09.2009.

Audia, P., Freeman, J., Reynolds, P. (2006), *Organizational foundings in community context: Instruments manufacturers and their interrelationship with other organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 51: 381-419.

Blatter, J. (2003), *Beyond Hierarchies and Networks: Institutional Logics and Change in Transboundary Spaces*. *Governance*, 16 (4): 503-526.

Bourdieu, P. (1990), *The logic of practice*. Stanford CA: Stanford University Press.

Bulger, S. L. (1996), *Performance Management: The Foundation for a High – Performance Organization*. *National Productivity Review*, 1995/96: 101-109.

Campbell, J. (2004), *Institutional Change and Globalization*. New Jersey: Princeton.

Collins, J. C., Porras, J. I. (1994), *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: Harper Business.

Çatışmayı Önle, Gerginliği Azalt, İstikrarı Yükselt, (1999), Genelkurmay Başkanı Org. Hüseyin Kıvrıkoğlu ile Söyleşi. *Ulusal Strateji*, (5): 18-26.

Çörekçi, A. (2001), *Silahlı Kuvvetler’de Yeniden Yapılanma*. *Ulusal Strateji*, 18: 37-41.

DiMaggio, P. (1997), *Culture and cognition*. *Annual Review of Sociology*, 23: 263-287.

DiMaggio, P., Powell, W. (1991), *Introduction*. W. Powell ve P. DiMaggio, (Der.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 1-38.

Erozden, O. (1997), *Ulus-Devlet*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.

Fligstein, N. (1985), *The spread of the multidivisional form among large firms, 1919-1979*. *American Sociological Review*, 50: 377-91.

Fligstein, N. (1987), The Interorganizational Power Struggle: The Rise of Finance Personnel to Top Leadership in Large Corporations, 1919- 1979. *American Sociological Review*, 52: 44-58.

Fligstein, N. (1990), The transformation of corporate control. Cambridge: Harvard University Press.

Fligstein, N. (1997), Social skill and institutional theory. *American Behavioral Scientist*, 40: 397-405.

Fligstein, N. (2002), The architecture of markets: an economic sociology of twenty-first-century capitalist societies. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Friedland, R., Alford, R. (1991), Bringing society back in: Symbols, practices, and institutional contradictions. W. Powell ve P. DiMaggio (Der.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press, 232-26.

Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Micelotta, E., Lounsbury, M. (2011), Institutional Complexity and Organizational Responses. J. P. Walsh ve A. P. Brief (Der.), *Academy of Management Annals*, Vol. 5: 317-371. Essex, UK: Routledge.

Greenwood, R., Diaz, A. M., Li, S. X., Lorente, J. C. (2010), The Multiplicity of Institutional Logics and The Heterogeneity of Organizational Responses. *Organization Science*, 21(2): 521-539.

İşıklar, C. (2008), Kamu Hizmeti ve İdari İşlem Alanı Olarak Zorunlu Askerlik. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı Doktora Tezi, Ankara.

İnan, A. (1930), Askerlik Vazifesi. İstanbul: Devlet Matbaası.

Leblebici, H., Salancik, G., Copay, A., King, T. (1991), Institutional change and the transformation of interorganizational history of the U.S. radio broadcasting industry. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3): 333-363.

Lippi, A. (2000), One Theory, many practises. Institutional allomorphism in the managerialist reorganization of Italian governments. *Scandinavian Journal of Management*, 16: 455-477.

Lounsbury, M. (2007), A tale of two cities: Competing logics and practice variation in the professionalizing of mutual funds. *Academy of Management Journal*, 50(2): 289-307.

March, J. G., Sutton, R. I. (1997), Organizational Performance as a Dependent Variable. *Organization Science*, 8(6): 698-706.

Marquis, C., Lounsbury, M. (2007), Vive la resistance: Competing logics and the consolidation of U.S. community banking. *Academy of Management Journal*, 50(4): 799-820.

Marquis, C., Glynn, M. A., Davis, G. (2007), Community isomorphism and corporate social action. *Academy of Management Review*, 32(3): 925-945.

Mattingly, J., Hall, H. (2008), Who Gets to Decide? The Role of Institutional Logics in Shaping Stakeholder Politics and Insurgency. *Business and Society Review*, 113(1): 63-89.

Meyer, J., Scott, R. (1992), *Organizational Environments: Ritual and Rationality*. London: SAGE.

Misangyi, V., Weaver, G., Elms, H. (2008), Ending Corruption: The Interplay among Institutional Logics, Resources and Institutional Entrepreneurs. *Academy of Management Review*, 33(3): 750-770.

Mizruchi, M., Fein, L. (1999), The social construction of organizational knowledge: A study of the uses of coercive, mimetic, and normative isomorphism. *Administrative Science Quarterly*, 44: 653-683.

Özen, Ş., Akkemik, K. Ali. (2012), Does Illegitimate Corporate Behaviour Follow the Forms of Polity? The, Turkish Experience. *Journal of Management Studies*, 49(3): 515-537.

Özgen, C. (2006), *Türkiye’de Zorunlu Askerlik ve Profesyonel Ordu*. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Uluslar arası İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Pache, A. C., Santos, F. (2013), Inside the Hybrid Organization: Selective Coupling as a Response to Competing Institutional Logics. *Academy of Management Journal*, 56(4): 972-1001.

Ramirez, F., Sosyal, Y., Shanahan, S. (1997), The Changing Logic of Political Citizenship: Cross- National Acquisition of Womens’s Suffrage Rights, 1890-1990. *American Sociological Review*, 62: 735-745.

Reay, T., Hinings, C. R. (2009), Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics. *Organization Studies*, 30(6): 629-652.

Sargut, S. (2015), *Lider Yöneticinin Benliğine Yolculuk*. İstanbul: Beta

Saxenian, A. (1996), *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*. Boston, MA: Harvard University Press.

Scott, R. (1992), *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Scott, R. (2001), *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Scott, R., Ruef, M., Mendel, P., Caronna, C. (2000), *Institutional change and healthcare organizations: From professional dominance to managed care*. Chicago: University of Chicago Press.
- Sutton, J., Dobbin, F. (1996), The Two Faces of Governance: Responses to Legal Uncertainty in U.S. Firms, 1955 to 1985. *American Sociological Review*, 61: 794-811.
- Thornton, P. (2002), The Rise of the Corporation in a Craft Industry: Conflict and Conformity in Institutional Logics. *Academy of Management Journal*, 45(1): 81-101.
- Thornton, P. (2004), *Markets From Culture*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Thornton, P., Ocasio, W. (1999), Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Successions in the Higher Education Publishing Industry, 1958 – 1990. *American Journal of Sociology*, 105(3): 801-843.
- Thornton, P., Ocasio, W. (2008), Institutional logics. R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby ve K. Sahlin-Andersson (Der.), *Handbook of Organizational Institutionalism*. Thousand Oaks: SAGE, 99-129.
- Thornton P., Ocasio, W., Lounsbury, M. (2012), *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*. New York: Oxford University Press
- Tolbert P., Zucker, L. (1983), Institutional sources of change in the formal structure of organizations: the diffusion of civil service reform, 1880-1935. *Administrative Science Quarterly*, 28: 22-39.
- Tolbert, P. (1985), Institutional Environments and Resource Dependence: Sources of Administrative Structure in Institutions of Higher Education. *Administrative Science Quarterly*, 30(1): 1-13.

