

TÜRK MERİTOKRASİSİNİN GELECEĞİ



“Örneklem 2 - Askerî Bürokrasi”



TÜRK MERİTOKRASİSİNİN GELECEĞİ

“Örneklem 2 - Askerî Bürokrasi”

Meritokrasi

Devlet geleneğimizde yüksek emsalleri bulunan Meritokrasi'nin tarifi; toplumda bireylerin bilgi, beceri, çalışkanlık, analitik düşünce gibi yetenekleri ölçüsünde rol almalarıdır. Meritokrasi din, dil, ırk, yaş, cinsiyet gibi özelliklere bakmaksızın herkese fırsat eşitliği sunar ve başarıyı ödüllendirir. Meritokraside yetenekler kadar çalışkanlık ve üretkenlik de önemlidir. Dolayısıyla, “marifet iltifata tabidir” sözü meritokrasinin en temel ilkelerindedir.

Meritokraside en bilgili ve yetenekli kişiler kariyer basamaklarını tırmanma imkanı bulur. Bu durum kit kaynaklardan maksimum verim elde edilmesinin, güçlü devlete ve müreffeh bir topluma sahip olmanın temel koşuludur. Aksi takdirde hazır alıyan insanların kendilerini yenilemek, çağa ayak uydurmak için gerekli enerjiye sahip olamadığı; zekâsını, gücünü, teknik ve teknolojik imkanları kullanmadığı bir durum ve gittikçe çürüyen bir toplum ve devlet yapısı ile karşılaşılması kaçınılmaz olur.

Meritokrasi ile ilgili tartışmalar en az antik Yunan tarihi kadar eskilere gitmektedir. Eflatun'un “ya krallar filozof ya da filozoflar kral olmalıdır” sözü yanında eğitim için önerdiği ilkeler meritokrasi ile ilgili düşüncelere temel teşkil etmiştir. Bilindiği üzere geleneksel dönemlerde soy bağına önem verilmekteydi ama sadece bu durumu meritokrasi ile taçlandırabilen toplumlar tarihte iz bırakmıştır. Bizim tarihimizde devşirme ve lonca gibi kurumlar yanında Enderun Mektebi gibi uygulamalar meritokrasinin en iyi örneklerindedir. Osmanlı devleti meritokrasiyi gereğince uygulayabildiği dönemlerde yönetimde, orduda, sanatta, mimaride önemli şahsiyetler yetiştirme imkanı bulmuştur. Devletin çöküş döneminde ise ehliyet ve liyakat esaslarının artık işlemediği görülmektedir.

Eleştirel düşünce ehliyet ve liyakat, insanlık tarihinin başından beri önemli olagelmıştır. Modern ve modern-ötesi toplumlarda bireysel enerjinin toplumsal sinerjiye dönüşebilmesi için meritokrasi kaçınılmaz ve alternatifsiz bir yol hâline gelmiştir. Çağdaş koşullarda eleştirel düşünce, ehliyet ve liyakat esasında dikkatli olmayan toplumların ve devletlerin rekabette pariteyi yakalamaları, başarılı devlet ve güçlü toplum özelliğini koruyabilmeleri asla mümkün değildir.

Çağımızda ehliyet ve liyakat sahibi bireylere duyulan ihtiyaç gittikçe artmaktadır. Bunun için sadece imtiyazlı olanların değil tüm toplumsal kesimlerin eğitim imkanlarından eşit şekilde yararlandığı bir eğitim reformu ve eğitim sisteminin çağın ihtiyaçlarına her daim uyum sağlaması tartışmasız bir zorunluluk hâline gelmiştir. Ne var ki, eğitim sisteminin çok iyi düzenlenmiş olması, gerçek anlamıyla bir meritokrasinin ortaya çıkması için yeterli değildir. Marifet iltifata tabidir. Yani bireylerin sahip olduğu yetenekleri ve enerjiyi toplumsal sinerjiye dönüştürmenin yolu, uzun ve yorucu süreçlerin sonucunda büyük sıkıntılara katlanarak kendini yetiştirmiş olan bireylerin kapasitelerini gerçekleştirebilecekleri ortamın da hazırlanması ve büyük bir titizlikle korunmasıdır.

Batı Avrupa ülkelerinin son birkaç yüzyılda kat ettikleri mesafe diğer toplumsal ve siyasi gelişmeler yanında asıl olarak meritokrasi konusundaki başarılarından kaynaklanmıştır. Son dönemde Çin başta olmak üzere bazı Asya ülkelerinin yükselişi de özünde bir meritokrasi başarısıdır. Dolayısıyla bugün ve gelecekte “güç ve adalet” temelli rekabet gücümüzün ne olacağı meritokrasi geleneğimizi nereye taşıyacağımızla doğrudan ilgilidir.

Örneklem 2 - Askerî Bürokrasi

Bürokrasiyi bir örgütlenme ve yönetim biçimi olarak ele alan Max Weber'in yasal-rasyonel bürokrasi modelini ortaya koyarken incelediği kurumlar arasında zamanının güçlü ordularından olan Prusya Ordusu da yer almıştır. 19. yüzyılda Prusya, askerî örgütlenme, profesyonelleşme ve askerî öğrenim kurumları ile öncü ve örnek durumdadır. Ayrıca, Prusya'da bu yapılanmanın kurumsal mantığına katkıda bulunan bir isim vardır; Carl von Clausewitz. Bir yönetimin üç önemli özelliği olan; hiyerarşi, otorite ve iş bölümü Prusya Ordusu'ndaki yapılanmada açık şekilde görülmektedir. Bu yapılanmanın, Weber'in “ideal tip bürokrasi” kavramını geliştirmesine öncülük ettiğini söylemek de mümkündür. Kendisi, “ideal tip bürokrasi”nin özelliklerini; “yasalarla düzenlenmiş yetki alanı”, “otorite-hiyerarşi”, “yönetimin yazılı belgelere dayanması”, “uzmanlaşma”, “gayri-şahsilik”, “kariyer yapısı”, “kurallar sistemi”, “kamu ve özel hayatın ayrışması” olarak belirlemiştir.

Weber sonrasında “yasal-rasyonel bürokrasi” kavramının yerini “rasyonel-üretken bürokrasi” almaya başlamış, otoritenin kaynağının bilgi olduğu ve uzmanlaşmanın arttığı bir döneme girilmiştir. “Post-bürokrasi” ve “yeni kamu yönetimi anlayışı” kavramları bürokraside birçok değişime yol açmışsa da, silahlı kuvvetlerin bürokrasi ve yönetim anlayışında açtığı değişiklikler, diğer kamu bürokrasisi kurumlarında olduğu gibi hızlı gerçekleşmemiştir.

Bürokrasi başlıklı yaklaşımlardan ve değişimlerden etkilenen meslekler arasında askerlik öncelik oluşturmaktadır. Özellikle hızlı değişimin, her meslekte olduğu gibi dünyanın en eski mesleklerinden olan “Askerlik Mesleğini” de kapsamlı değişikliğe tabi tuttuğu bir gerçektir. Silahlı Kuvvetler bünyesine dâhil olan son teknoloji sistem, silah ve araçlar sadece savaşma şeklini değil savaş hukukunu, mesleğin etiğini, eğitim şeklini, organizasyon yapısını, görev içeriklerini, kısacası askerliğin bütün boyutlarını etkilemektedir.

Askerliğin sadece çatışma boyutunu görüp de sarf edilen emek boyutunu göz ardı edenler, askerliği bir meslek olarak görememişlerdir. Dijitalleşmenin tüm hızıyla hüküm sürdüğü günümüzde de bu tutum sürmekte; askerlerin, askerlik dışındaki alanlarda da toplumların gelişiminde ve ekonomide oynadığı rol görmezden gelinmektedir. Erik Jan Zürcher “Askerlik İşi” adlı çalışmasında, askerliğin emek boyutuna dikkat çekmiştir: “Emeğin tarihini yazanlar askerlerin yaptıkları işleri uzun süre görmezden geldiler. İş, ‘artı değer sağlayan bir faaliyet’ olarak tanımlandığında askerlerin yaptıkları iş üretken olmaktan çok yıkıcı bir faaliyet olarak görülmüştür.

Askerî iş gücünün, özü itibarıyla artı değer sağlamak yerine mutlaka yıkıcı olacağı varsayımı en azından iki nedenden dolayı tartışmaya açıktır. Birincisi, askerler dünyanın her yerinde zamanlarını savaş meydanlarından çok kışlalarda geçirirler ve garnizonlarda tarım, inşaat işleri ve yol yapımında ucuz iş gücü olarak istihdam edilirler, Askerî iş gücü topyekûn kullanılmıyorsa, Fransa'dan Çin'e kadar birbirinden uzak birçok ülkede surlar, bentler, kanallar gibi büyük altyapı yatırımlarını inşa etmek asla mümkün olmazdı.

Doğal afetler sonrasında da sık sık askerlere iş düşer ki bu durumda onları tıpkı hastabakıcı ya da ambulans şoförü gibi emekçiler olarak görmek gerekir. İkinci ve asıl neden ise Peter Way'ın öne sürdüğü gibi savaşın nihai sonucudur; eğer başarılı ise işgal edilen topraklar veya kazanılan iktisadi avantajlar yolu ile devletler ve onların seçkinleri için artı değer sağlanmış olur".

Askerlik mesleğini tanımlayabilmek için öncelikle meslek kavramının içeriğini çok iyi özümsemek gerekir. Huntington, "Asker ve Devlet" adlı çalışmasında bir mesleğin ayrıştırıcı özelliklerini; o mesleğe özgü uzmanlık, sorumluluk ve birlik olarak açıklamaktadır. Ona göre "uzmanlık", uzun süreli bir eğitim ve tecrübe ile elde edilmektedir.

06 Ağustos 1808 tarihinde Prusya Hükümeti, profesyonellik standardını açık bir şekilde ortaya koyduğu subay atamaları ile ilgili bir kararname yayımlamıştır. Bu kararnamedeki "bir subayın mevkisini belirleyici tek unsur barış zamanlarında öğrenim ve bilgi, savaş zamanlarında ise üstün cesaret ve kavrayış olacaktır" ifadesi uzmanlaşma yolunda önemli bir adım olarak görülmektedir.

Subayları bütün sivillerden ayırtıran uzmanlık alanının şiddet yönetimi, yani başarılı silahlı çarpışma olduğunu Harold Lasswell belirtmektedir. Bu uzmanlık alanının gereğini yerine getirebilmesi için kayda değer bir eğitim ve tecrübe olması gerektiğini ise Huntington açıklamaktadır. Ona göre, askerlik mesleğinin entelektüel içeriği, modern subayı mesleki hayatının üçte birini formel eğitime adamaya mecbur etmektedir. Bir subayın işini düzgün biçimde anlaması için; işinin diğer alanlarla (tarih, hukuk, siyaset, ekonomi, sosyoloji, psikoloji gibi) ilişkisi ve bu bilgi alanlarının kendi amaçlarına katkıda bulunabilme yolları hakkında belirli bir fikir sahibi olması gerektiği vurgulanmaktadır.

Batılı tarihçiler; Avrupalıların dünyanın geri kalanı üzerinde kurdukları tahakkümün nedenini, Avrupa'da Erken Modern Dönem'de askerlik mesleğinde ve askerî teknolojilerde yaptıkları yeniliklerde aramak gerektiğini ifade etmektedir. Bu değişim ve dönüşümler "Askerî Devrim" olarak adlandırılmaktadır. "Askerî Devrim" kavramını ilk kez 1955 yılında ortaya koyan Michael Roberts'e göre ilk devrimci dönüşüm taktik alanda yaşanmıştır. Taktikte gerçekleşen bu değişimin ilk sonuçlarından biri, talimli orduya olan ihtiyacın artması olmuştur. Eğitimi gerçekleştiren subaylar sadece askerî bir lider olmaktan çıkmış aynı zamanda birer eğitmen haline gelmiştir.

Osmanlıların Askerî Devrim'i yakalayıp yakalayamadığı hâlâ tartışmalı bir konu olsa da son dönemde yapılan çalışmalara istinaden bazı yönlerden yakalandığı ifade edilebilir. Devrimin sonuçlarından kabul edilen merkezî ordudaki askerlerin sayıca çoğalması ile talimli asker ihtiyacının artması ve mühendislik ihtiyaçlarının karşılanması gibi birtakım sorunlar Osmanlı düşünürleri ve yönetim kadrosunun ilgi alanına 18. yüzyılda girmeye başlamış görünmektedir.

Weber'in bürokrasi sınıflandırmasında yer alan patrimonyal bürokrasi tipi, Osmanlı Devleti'nin yönetim yapısını açıklamada önemli bir yer tutar. Kişisel otorite ve geleneksel normların ön planda olduğu patrimonyal bürokrasi, Osmanlı devlet geleneğinin temelini oluşturmuştur. 19. yüzyıl ile birlikte meydana gelen gelişmeler Osmanlı patrimonyal bürokrasi düzeninde değişiklikler ortaya çıkarmış, kanun ve hukuk temelli yeni bir yapılanmaya gidilmiştir. Ancak Sultan Abdülhamit'in idaresi bürokrasinin yeniden merkezileştirilmesi sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Osmanlı dönemi bürokrasisi için ihtiyaç duyulan idarecilerin yetiştirilmesinde Enderun Mektebi Sistemi önemli rol oynamıştır. Osmanlı bürokratik yapısının temelini oluşturan Osmanlı devlet geleneklerinin hâkim olduğu Enderun Mektebi'nde, öğrencilerin nasıl seçileceğinden mezuniyetlerine ve devlet adamı olarak atamalarının yapılmasına kadar bütün süreçler önceden belirlenmiş katı kurallar içinde uygulanmış, siyasi, idari ve askerî bürokrasinin ihtiyaç duyduğu insan gücünün yetiştirilmesi hedeflenmiştir.

Temel dinamiğini fetihlerin oluşturduğu Osmanlı Devleti'nde 18. ve 19. yüzyıllarda modernleşme hareketleri içinde askerînin oynadığı rol askerînin konumunu güçlendirmiş ve aynı zamanda onu siyasi hayatın ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. Türk ordusu, tarihindeki en kapsamlı dönüşümlerden birini, 1. Dünya Savaşı öncesi Osmanlı Ordusunda, Alman Askerî Heyeti'nin gerçekleştirdiği dönüşümde yaşamış olmakla birlikte, savaş sonucu yenilen ordudan geriye 1950'li yıllara kadar devam edecek olan Prusya Askerî Doktrini dışında fazla bir şey kalmamıştır.

Osmanlı Ordusu'nu Almanlar eğitmiş, bütün zabıt ve küçük zabıt mekteplerinde, Harbiye'de, Erkan-ı Harbiye'de Alman askerlik sistemi öğretilmiştir. Çünkü zamanın en iyisi olarak o görülmüştür. Enver Paşa Berlin'de askerî ataşe olduğunda, Almanya'nın varsılığını, askerî gücünü, silahlarını görünce başka çare olmadığını düşünmüş, Harbiye Nazırı olduğunda hem orduda genç zabıtları göreve getirmiş hem de orduyu en modern Alman silahları ile güçlendirmeye çalışmıştır.

Türk Ordusu'nu yeniden kotarma ve millî bir yapıya kavuşturma çabası Atatürk'ün en büyük amacı olmuştur. 1. Dünya Savaşı sırasında; görevlendirilen her Alman Kumandan ile sorunlar yaşamaması, onlarla mücadele etmesi ve görevden alınmaları için Enver Paşa'ya defalarca başvurması, onun Türk milletine olan inancının en önemli göstergesidir. Türk Kurtuluş Savaşı hazırlıklarında, yokluktan bir ordu kurma çabası ise destandır.

NATO'ya girişi müteakip askerî eğitim ve öğretim sistemimiz, Harp Okulu ve kurmay subay eğitimimiz dâhi ABD sisteminden alınmış, adeta ABD sistemine entegre edilmiştir. Talimnamelerimiz ABD talimnamelerinden tercüme edilmiş, belirli ölçülerde Türk Silahlı Kuvvetleri'ne (TSK) uyarlanmış, millî askerî konsept ve doktrinler geliştirilememiştir. Günümüzde TSK eğitim felsefesini, kendisine verilen her türlü vazifenin en iyi şekilde başarılmasının ancak çok iyi eğitilmiş ve yetiştirilmiş personel ve birlikler ile sağlanması oluşturmaktadır. “Eğitim” kavramı ile; tüm eğitim-öğretim faaliyetlerinin ifade edildiği Silahlı Kuvvetler'de, tek erin eğitilmesinden en yüksek seviyedeki Harp Akademileri eğitimine, küçük bir birliğin harbe hazırlık eğitiminden büyük çaplı müşterek tatbikatlara kadar, tüm eğitim faaliyetleri aynı felsefe altında gerçekleştirilmektedir. TSK eğitim sistemi, subay, astsubay, erbaş ve erlere askerlik sanatını öğretmek amacıyla oluşturulmuş okul ve sonrasını da içeren bir eğitim-öğretim sistemidir.

TSK'da uygulanan eğitimin temel özellikleri ise 4 ana başlık altında toplanmaktadır. Bu başlıklar; “Uygulama” (pratiğe yönelik), “Rekabet”, “İdeale Ulaşma Çabası” ve “Eğitimde Etkinlik” olarak sıralanmaktadır. “Uygulama” ile eğitim ve öğretimin görev merkezli olması, uygulamaya yönelik olması ve başarıyı geliştirici olması; “Rekabet” ile eğitim için belirlenen ve devamlı güncelleştirilerek yükseltile standartlara ulaşma konusunda yarışma; “İdeale Ulaşma Çabası” ile eğitimde devamlı mükemmele ulaşmanın hedef alınması, ideale en fazla yaklaşan askerî ya da birliğin başarıya ulaşmış kabul edilmesi kastedilmektedir. “Eğitimde Etkinlik” kavramıyla ise birey ve birlik eğitimini birlikte düşünme, arzu edilen başarıya ulaşmak için iyi eğiticiler, imkanlar ve yeteneklerin dengeli olarak bir araya getirilmesi öngörülmektedir.

TSK eğitim sistemi ve felsefesinde yer alan uygulamaların ne ölçüde hayata geçirilebildiği esas tartışılması gereken konu olmalıdır. Bu eğitim sistemi ve felsefesi, özellikle soğuk savaş sonrası güvenlik kavramında yaşanan değişimler ve 15 Temmuz 2016'daki FETÖ terör örgütü kalkışması sonrası sistem ve teşkilatlanma açısından birçok değişikliklere tabi tutulmuştur. Harp Okulları ve Harp Akademileri müfredatı sık sık değişikliklere maruz kalmıştır. Mevcut yapı 15 Temmuz sonrası değişmiş ve Millî Savunma Üniversitesi kurulmuştur.

TSK tüm faaliyetlerini, normlar hiyerarşisine göre hazırlanan ve uygulanan mevzuat kapsamında yürütmüş ve yürütmeye devam etmektedir. Özellikle yönergeler, faaliyetlerin yürütülmesinde en çok başvurulan mevzuat olmaktadır. Bu durum ise mevzuat sayısında çokluğa ve çeşitliliğe, dolayısıyla da örgütsel paslanmaya yol açmaktadır. Uygulamalarda sıfır inisiyatif ile hareket edilmekte, örneğin performans değerlendirmelerinde not takdiri dışında diğer alanlarda belirli kademe yöneticilerinin hemen hemen hiç inisiyatifi olmamaktadır. Subay ve astsubay atama ve yer değiştirmelerinde yine mevzuat dikkate alınmakta, ancak örneğin çok başarılı çalışmalara imza atan bir personel garnizon hizmet süresini doldurduğu gerekçesi ile uzmanlık alanı ile hiç ilgisi olmayan bir garnizona tayin olabilmektedir. Atamalarda, çeşitli görevlere seçimde ve terfilerde uygulanacak prosedür belli olmakla birlikte üst yönetim kademesinin tercihleri sisteme yönelik güven duygusunu zedeleyebilmektedir. 15 Temmuz hain kalkışması bu uygulamaların bir sonucu olarak görülmelidir.

Günümüzde Silahlı Kuvvetler'in yetenekleri; barışı koruma görevlerinden doğal felaketlere müdahaleye, tahliye operasyonlarından savaş sonrası yeniden yapılandırma ve askerî diplomasi çalışmalarına kadar geniş bir sahada dış politikaya katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla daha etkin, çevik, dinamik, vurucu ve esnek bir Silahlı Kuvvetler yapısı, her zamankinden daha fazla önem kazanmıştır.

Güvenliği geleneksel güç unsurlarıyla sağlamak artık mümkün görülmemektedir. Askerî güç ve yetenekler diplomasinin hedeflerini desteklemekte yetersiz kalabilmektedir. Askerî ve sivil yeteneklerin uyumlu ve birbirini tamamlayıcı şekilde kullanılması giderek önem kazanmaktadır. Ayrıca, güvenliği başkalarının üstünden değil, onlarla birlikte sağlamayı, güvenliği yaymayı ve yaygınlaştırmayı öngören bir yaklaşım benimsenmelidir.

Mevcut ve gelecekteki güvenlik ortamına ilişkin gelişmeler ile bu gelişmelere uyum adına dünya ordularının personel temin ve yetiştirme sistemindeki düzenlemeler sürekli olarak takip edilmeli, mevcut ve gelecekteki barış ve savaş dönemi görevleri çerçevesinde rekabet edebilmek için personelin sahip olması gereken "genel yetenek" ve "mesleki bilgi/beceri" düzeyinin ne olması gerektiği bugünden belirlenmeli ve eğitim-öğretim sistemi buna göre şekillendirilerek geliştirilmelidir.

Askerî bürokrasinin yapılanması sivil bürokrasi ile birlikte yürütülmelidir. Liyakata, şeffaflığa ve nesnellığe dayalı işe alım ve terfi süreci ile işe başlanmalıdır. Liyakat için devletin elindeki en önemli araç ise rekabetçi bir yarışın ortaya çıkmasını sağlayacak güvenilir sınavlardır. Liyakat ilkesi, insanların kurum dışındaki "informel" bir hiyerarşik yapıda ilerleme isteği ve o yapıdaki üstten emir almasını ifade eden "formel" bürokrasi içinde hareket etmesini sağlayacaktır.

Türk kamu yönetiminde performansa dayalı personel sisteminin ve işlevsel bir performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir. Bireysel veya ideolojik keyfiliklerin engellenmesi için performans ölçümünün bir standarda bağlanması; personelin hak, güvence ve yükümlülüklerinin çok iyi tayin edilmesi ve bu işin gözetimi ve denetimini yapacak mekanizmaların oluşturulması elzemdir. Bunun için ilgili kurumların kapasitesinin geliştirilmesi üzerinde çalışılmalıdır.

Askerlik, "içselleştirme gerektiren, büyük ölçüde fedakârlığa ve idealizme dayalı bir meslek" olarak nitelendirilmekte; eğitim sürecinin bu "içselleştirmeyi azami ölçüde mümkün kılacak nitelikte olması" gereğine işaret edilmektedir. Bu yüzden de azami fedakârlık, sabır ve adanmışlık gerektiren askerlik mesleğine ve bu mesleğin gerektirdiği daha ileri aşamadaki eğitim süreçlerine hazırlanmada, subay adaylarının iştiaf ve yeteneklerine göre askerlik mesleğine zihinsel ve fiziksel açıdan uygun olup olmadıklarının, hem kendilerince hem de ilgili eğitimcilerce erken aşamalarda tespit ve teşhisine imkân sağlayan askerî liselerin tekrar kuruluşu değerlendirilmelidir.

Günümüzde, teknolojik gelişmelerin harp silah, araç ve gereçlerine yansımalarıyla savaşın karakteri daha karmaşık hâle gelmiş ve zaman içinde karmaşık ve gelişmiş sistemleri kullanacak nitelikli personele duyulan ihtiyaç artmıştır. Bu da sadece komuta kadrolarında değil, daha aşağı kademelerde harp silah, araç ve gereçlerini kullanan personelin de uzman ve kalıcı personel niteliğinde olmasını, başka bir ifadeyle bu kadroların da profesyonel kadrolara dönüştürülmesini zorunlu hâle getirmiştir. Tam profesyonel ordu yapısını tercih etmeyen veya bu modele geçemeyen ülkeler için söz konusu kadroların farklı yöntemlerle (sivil veya asker) profesyonelleştirilmesi, orduların hem muharebe etkinliğini artırmış hem de savunmanın daha ekonomik bir şekilde yapılmasına imkân sağlamıştır.

Askerlik mesleğini “iş” ve çalışanları “işçi” olarak gören görüşler de bu gelişmelerden etkilenmektedir. Eric Jan Zürcher’in derlediği “Askerlik İşi” adlı kitapta, yer verilen; “Çoğu devlet hazineye en düşük maliyetli ordu arayışını durmadan sürdürmektedir. Diğer taraftan ordunun da teknolojik açıdan gelişmiş ve güvenilir olması gerekir. Orduya asker alımı ve istihdamında en kapsamlı değişikliklerin çoğu öğrenilenlerden ders çıkarma ve daha başarılı rakiplerle yarışma arzusundan kaynaklanmaktadır. Bunun için mutlaka yeni teknolojilere odaklanması gerekmez, yeni disiplin, eğitim ve kurumsal yapı biçimleri gibi sosyal teknolojilere odaklanma da dikkate alınmalıdır.” ifadeleri her ne kadar teknolojiyi ikinci plana atmış gibi görünse de gelişen ve özellikle de dijitalleşen teknoloji, odaklanması gereken konuları tersine çevirmiş görünmektedir.

Yine her ekonomik sektörün güvenleştirelmesi, güvenlik/savunma sektörünün her boyutunun ise ekonomikleştirilmesi, birlikte yönetilmesi gereken temel paradigmalardır. Artık geleneksel hiyerarşiye dayalı organizasyonlar ve iş yapma biçimi yerine; esnek, modüler, dinamik, akışkan, ihtiyaç odaklı ve dijital dönüşümü tamamlamış savunma/güvenlik kurumlarını ortaya çıkaracak insan kaynağının ne ve nasıl olacağı temel sorudur.

(TASAM Başkan Yardımcısı Doç. Dr. Tuğgeneral [E] Fahri ERENEL’in yüksek katkıları ile hazırlanmıştır)

Kaynakça

- Başaran, V. ve Demir, R. (2019), “Askerî Devrim ve Türk Modernleşmesine Etkisi”, ERDEM, Aralık 2019; Sayı: 77; 263-280
- Bilgiç, S., Akyürek, S., Koydemir, S. (2015), “Türkiye’de Askerlik Sistemi Nasıl Olmalıdır?”, Bilge Strateji, Cilt 7, Sayı 13, İstanbul
- Bingöl, O. ve Varlık, A. B. (2017), “15 Temmuz Sonrası Türk Ordusu Kriz ve Çıkış”, Barış Kitapevi, Ankara
- Hungtington, S. P. (2004), “Asker ve Devlet” (Çev. Uğur Kızılaslan), Salyangoz Yayınları İstanbul
- Pekin, İ. H. (2015), “Nasıl bir Türk Silahlı Kuvvetleri?”, <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/nasil-bir-turk-silahlı-kuvvetleri>
- Seren, M. (2016), “Askerî Liseler Tartışması”
- Sobacı, Z. M. (2016), “Bürokrasi Üzerine Yeniden Düşünmek”, <https://kriterdergi.com/dosya/burokrasi-uzerine-yeniden-dusunmek>
- Terzioğlu, A. H. (2017), “Türk-Ordu-TSK”, <http://ankaenstitusu.com/turk-ordu-tsk/>
- Zürcher, E. J. - Derleyen (2017), “Askerlik İşi - Askerî İşgücünün Karşılaştırmalı Tarihi (1500-2000), (Çev. Dilek Şendi), “Askere Alımlarda ve Askerî İstihdamda Dünyadaki Değişiklikleri Anlamak”, Erik Jan, Zürcher, Sena Ofset, İstanbul
- <https://www.memurlar.net/haber/18039/tsk-egitimi-uygulama-rekabet-ideale-ulasma-cabasi-ve-egitimde-etkinlik.html>, 16.03.2005
- TC. Cumhurbaşkanlığı Savunma Reformu Raporu, https://www.academia.edu/29195102/Türkiye_Cumhuriyeti_Cumhurbaşkanlığı