



**T.C.**  
**BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE’DE KADINLARIN ASKERLİK KARIYERİNE**  
**İLİŞKİN TUTUMLARI VE BEKLENTİLERİ**

**Görkem YILDIZHAN**  
**2215017035**

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. Kemal YILDIZ**

**Bandırma, 2025**

**T.C.**  
**BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**  
**ANABİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE’DE KADINLARIN ASKERLİK KARIYERİNE İLİŞKİN**  
**TUTUMLARI VE BEKLENTİLERİ**

**Görkem YILDIZHAN**  
**2215017035**

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. Kemal YILDIZ**

**25/12/2025**  
**16/01/2026**

**Bandırma, 2025**

## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programında Yüksek Lisans öğrencisi Görkem YILDIZHAN tarafından Prof.Dr. Kemal YILDIZ'ın danışmanlığında hazırlanan “**Türkiye’de Kadınların Askerlik Kariyerine İlişkin Tutumları ve Beklentileri**” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 16/01/2026 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvan Ad-Soyad

İmza

Jüri Başkanı

(Tez danışmanı) :Prof.Dr. Kemal YILDIZ

Jüri Üyeleri :Doç. Dr. Adem BAŞPINAR

:Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

## ETİK BEYAN

T.C.

Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu tez çalışmasının özgün olduğunu, hazırlanması sürecinde bilimsel etik kurallara uygun davrandığımı, bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları kaynak göstererek kullandığımı ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi beyan ederim.

Tezin Adı : **Türkiye’de Kadınların Askerlik Kariyerine İlişkin Tutumları ve Beklentileri**

Adı Soyadı : Görkem YILDIZHAN

Savunma Tarihi : 16/01/2026

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, “Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine çok daha yüksek düzeyde katılmalarını sağlayacak faktörler neler olabilir?” sorusu ile olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum “Kadınların zihnindeki askerlik mesleğinin ne olduğu, olumlu ve olumsuz gördükleri hususların neler olduğu ve beklentilerinin hangi noktalarda yoğunlaştığı” konusunu gündeme getirmiştir. Özetle araştırma; kadınların askerlik kariyerine ilişkin tutum ve beklentilerini tespit edilmeyi hedefleyerek, kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında hazırlanmıştır.

Araştırma ve yazım sürecinde bilgi ve tecrübelerini benimle cömertçe paylaşan, değerli görüş ve eleştirileriyle yol gösteren danışman hocam Prof.Dr. Kemal YILDIZ ’a en derin şükranlarımı sunarım. Ayrıca, Dr. Öğr. Üyesi Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT ’a ve Doç. Dr. Adem BAŞPINAR ’a katkıları için içtenlikle teşekkür ederim.

Bu uzun ve emek isteyen yolculukta bana her koşulda destek olan, sabrını ve sevgisini hiç esirgemeyen sevgili eşim Hemşire Özge YILDIZHAN minnettarım.

Tüm bu süreç boyunca edindiğim bilgiler ve tecrübeler, akademik hayatıma önemli bir temel oluşturacaktır. Umarım bu çalışma, ileride benzer konularda çalışacak olanlara ve kadın istihdamını sağlayacak kurumsal uygulayıcılara faydalı bir kaynak olur.

Görkem YILDIZHAN

Adana, Aralık 2025

## ÖZET

### TÜRKİYE’DE KADINLARIN ASKERLİK KARIYERİNE İLİŞKİN TUTUMLARI VE BEKLENTİLERİ

Görkem YILDIZHAN

Bandırma, 2025

Bu çalışma Türkiye’de askerlik kariyerine yönelik girişimleri ve planlamaları olan 18-21 yaş aralığındaki genç kadınların askerlik mesleğine yönelik tutum, algı ve beklentilerini nitel bir yaklaşımla analiz ederek bu kariyer yolunun geleneksel bariyerler ile modern profesyonelleşme arzusu arasındaki dinamik çatışma alanını ortaya koymaktadır. Nitel veri analiz yazılımı aracılığıyla yapılan analizler sonucunda kadınların askerliği sadece ekonomik bir uğraş değil vatanseverlik, sosyal statü ve bireysel güçlenme sağlayan sembolik bir onur sahası olarak kodladıkları ancak bu idealist motivasyonların karşısında erkek mesleği algısı toplumsal önyargılar ve aile-özel yaşam dengesi gibi ciddi sosyolojik engellerle karşılaştıkları saptanmıştır. Medya temsillerinin ve başarılı kadın rol modellerin mesleğe yönelik ilgiyi normalleştirici bir etkisi olduğu görülürken katılımcıların geleceğe dair ihtiyatlı bir iyimserlik taşıdıkları ve orduda kadın varlığının artması için liyakat odaklı, şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetten yapısal reformların zorunluluğunu vurguladıkları belirlenmiştir. Sonuç olarak bu çalışma Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine yönelik ilgisinin her geçen gün rasyonel ve profesyonel bir zemine kaydığını bu ilginin kalıcı bir istihdama dönüşmesi için ise sadece yasal düzenlemelerin yeterli olmayıp kültürel kodların ve kurumsal imajın liyakat temelinde yeniden inşa edilmesi gerektiğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Askerlik, Beklenti, Kadın, Kariyer, Tutum.

## **ABSTRACT**

### **ATTITUDES AND EXPECTATIONS OF WOMEN TOWARDS MILITARY CAREER IN TURKEY**

Görkem YILDIZHAN

Bandırma, 2025

This study qualitatively analyzes the attitudes, perceptions, and expectations of young women aged 18-21 in Turkey who have initiatives and plans for a military career, revealing the dynamic conflict between traditional barriers and the desire for modern professionalization in this career path. Analyses conducted using qualitative data analysis software revealed that women view military service not merely as an economic endeavor, but as a symbolic field of honor providing patriotism, social status, and individual empowerment. However, these idealistic motivations are met with significant sociological obstacles such as the perception of it as a male profession, societal prejudices, and the need to balance family life. While media representations and successful female role models appear to have a normalizing effect on interest in the profession, participants exhibit cautious optimism about the future and emphasize the necessity of merit-based, transparent, and gender-equal structural reforms to increase the presence of women in the military. In conclusion, this study shows that women's interest in military careers in Turkey is increasingly shifting towards a rational and professional basis. However, for this interest to translate into sustainable employment, legal regulations alone are insufficient; cultural codes and institutional image must be rebuilt on a merit-based foundation.

**Keywords:** Military Service, Expectation, Women, Career, Attitude.

## İÇİNDEKİLER

|                                                                            |      |
|----------------------------------------------------------------------------|------|
| YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI.....                                              | iii  |
| ETİK BEYAN.....                                                            | iv   |
| ÖNSÖZ .....                                                                | v    |
| ÖZET.....                                                                  | vi   |
| ABSTRACT.....                                                              | vii  |
| İÇİNDEKİLER .....                                                          | viii |
| TABLO LİSTESİ.....                                                         | x    |
| ŞEKİL LİSTESİ.....                                                         | xi   |
| KISALTMALAR LİSTESİ.....                                                   | xii  |
| 1. GİRİŞ .....                                                             | 1    |
| 2. KARİYER VE ASKERLİK KAVRAMI.....                                        | 6    |
| 2.1.Kariyer Kavramı.....                                                   | 6    |
| 2.1.1.Kariyerin Tanımı.....                                                | 6    |
| 2.1.2.Kariyer Planlaması ve Önemi .....                                    | 7    |
| 2.1.3.Kariyer Gelişimi İle İlgili Kuramlar .....                           | 8    |
| 2.1.3.1.Holland’ın Mesleki Kişilik Kuramı .....                            | 9    |
| 2.1.3.2.Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....                      | 9    |
| 2.1.3.3.Alderfer’in ERG Kuramı.....                                        | 10   |
| 2.1.3.4.Bandura’nın Özyeterlilik Kuramı .....                              | 11   |
| 2.1.3.5.Super’in Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi Kuramı .....                  | 11   |
| 2.2.Kadının Kariyeri.....                                                  | 13   |
| 2.2.1.Kadınların Kariyer Rollerinin Tarihsel Seyri.....                    | 13   |
| 2.2.2.Dünya’da ve Türkiye’de Kadınların Kariyer Durumu.....                | 18   |
| 2.3.Askerlik Kariyeri.....                                                 | 24   |
| 2.3.1.Bir Meslek Olarak Askerlik .....                                     | 24   |
| 2.3.2.Dünya’da Askerlik Mesleği .....                                      | 28   |
| 2.3.3.Türkiye’de Askerlik Mesleği .....                                    | 32   |
| 3. KADINLARIN ASKERLİK KARİYERİ.....                                       | 35   |
| 3.1.Askerlik, Ordu ve Toplumsal Cinsiyet.....                              | 35   |
| 3.2.Dünya Ordularında Kadın Asker İstihdamı .....                          | 44   |
| 3.3.Türk Silahlı Kuvvetlerinin Kadın Asker İstihdamının Tarihi Süreci..... | 46   |

|                                                                                |                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 3.4.Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Askerler .....                            | 47                                      |
| 3.4.1.Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Subaylar.....                           | 48                                      |
| 3.4.2.Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Astsubaylar.....                        | 50                                      |
| 3.5.Türk Silahlı Kuvvetlerinin Kadın İstihdamını Arttırma Eğilimi.....         | 52                                      |
| 3.6.Türkiye’de Kadınların Askerlik Kariyerine Yönelik Tutumları .....          | 53                                      |
| 3.7.Türkiye’de Kadınların Askerlik Kariyerine Yönelik Beklentileri .....       | 54                                      |
| 3.8.Türkiye’de Kadınların Askerlik Kariyeri Üzerine Yapılan Araştırmalar ..... | 57                                      |
| 4. MATERYAL, METOD, SONUÇ VE ÖNERİLER.....                                     | 63                                      |
| 4.1.Araştırmanın Modeli .....                                                  | 63                                      |
| 4.2.Verİ Toplama Grubu, Araçları ve Süreçleri.....                             | 63                                      |
| 4.3.Araştırmanın Kısıtları .....                                               | 65                                      |
| 4.4.Araştırmanın Analizi ve Bulguları .....                                    | 65                                      |
| 4.5.Araştırmanın Sonuçları .....                                               | 89                                      |
| 4.6.Araştırmanın Önerileri .....                                               | 99                                      |
| KAYNAKÇA.....                                                                  | 101                                     |
| EKLER.....                                                                     | 110                                     |
| ÖZGEÇMİŞ .....                                                                 | <b>Hata! Yer işareti tanımlanmamış.</b> |

## TABLO LİSTESİ

|                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 4.1 : Katılımcılara Ait Bilgiler.....                                                                                           | 63 |
| Tablo 4.2 : Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar: Bağlamsal Analiz-Örtük Anlamları (Latent Codes) Tablosu..... | 75 |
| Tablo 4.3 : Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular: Bağlamsal Analiz-Örtük Anlamları (Latent Codes) Tablosu.....                     | 81 |



## ŞEKİL LİSTESİ

|                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 4.1 : Analiz Sonucu Elde Edilen Kod Bulutu-Katılımcılar Tarafından En Fazla Tekrar Edilen Kodlar-Kavramsal Gösterimi .....        | 67 |
| Şekil 4.2 : Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli-Görüşmeler Sonucunda Tespit Edilen Temalar .....                                              | 68 |
| Şekil 4.3 : Algılanan Meslek İmajı ve Kavramsal Çağrışımlar Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı .....                             | 70 |
| Şekil 4.4 : Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı .....                 | 73 |
| Şekil 4.5 : Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar Teması-En Fazla Tekrar Edilen Alt Kodlar Dağılımı.....          | 75 |
| Şekil 4.6 : Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı .....                                     | 77 |
| Şekil 4.7 : Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı .....                                     | 79 |
| Şekil 4.8 : Kod Alt Kod Bölümler Modeli-Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular Teması-En Fazla Tekrar Edilen Alt Kodlar Dağılımı ..... | 80 |
| Şekil 4.9 : Sosyal Normlar, Aile ve Toplumsal Etkiler Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı .....                                   | 82 |
| Şekil 4.10 : Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Tutumlar Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı .....                                     | 84 |
| Şekil 4.11 : Genel Değerlendirme-Kadınların Askerliğe İlgili Düzeyi Algısı Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı .....              | 87 |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|       |                                         |
|-------|-----------------------------------------|
| ABD   | : Amerika Birleşik Devletleri           |
| BM    | : Birleşmiş Milletler                   |
| GATA  | : Gülhane Askeri Tıp Akademisi          |
| f     | : Frekans/Tekrar Sıklığı                |
| ILO   | : Uluslararası Çalışma Örgütü           |
| İŞKUR | : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü     |
| K     | : Katılımcı                             |
| NATO  | : Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü      |
| OECD  | : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü |
| TÜİK  | : Türkiye İstatistik Kurumu             |

## 1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin her döneminde ordular ulusal kimliğin korunması ve egemenliğin tesisi noktasında en temel kurumlar arasında yer almıştır. Askeri kurumlar tarihsel süreç içerisinde büyük oranda “erkek egemen” bir yapı olarak oluşturulmuştur (Koytak, 2020, s. 4). Güç, dayanıklılık ve stratejik karar alma gibi kavramlar doğrudan maskülen kimlikle özdeşleştirilmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında kadınlar daha çok “bakım veren”, “ev içi düzeni sağlayan” veya “destekleyici” rollerle sınırlandırılırken savaş ve savunma alanı erkeğin doğal alanı olarak kabul edilmiştir (Sunar & Kaya, 2018, s. 10).

Türkiye özelinde incelendiğinde Kurtuluş Savaşı döneminde kadınların cephe gerisinde ve cephede sergiledikleri üstün kahramanlıklar Türk kadınının savunma bilincinin tarihsel derinliğini kanıtlamaktadır (Uzun, vd., 2015, s. 63). Modern Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan günümüze kadar geçen sürede kadınların profesyonel askerlik kariyeri içerisindeki varlığı yasal engellerin kalkmasına rağmen toplumsal algı bariyerlerine çarpmaya devam etmektedir (Sunar & Kaya, 2018, s. 11). Günümüzde kadınlar Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde subay ve astsubay olarak görev alabilseler de bu kariyere yönelme motivasyonları ve bu süreçteki beklentileri sosyolojik açıdan karmaşık bir yapı sergilemektedir (Bakır , vd., 2021, s. 122).

Dünyada erkek egemen bir organizasyon olan orduya son zamanlarda kadınların dahil olma süreci giderek artmaktadır (BM Raporu, 2024 s. 30-31). Ayrıca modern iş dünyasında kadınların her geçen gün daha fazla yer almasıyla birlikte “erkek işi” olarak ifade edilen meslek dallarına olan ilgi artmıştır (Basmacı vd., 2019, s. 258). Dünya orduları ve iş dünyasında durum böyle iken; Türk Ordusunda kadınların varlığını güçlendirme çabaları profesyonelleşme sürecinin kendiliğinden doğurduğu askerlik yükünün azalmasıyla oluşacak sayısal boşluğu kapatma gerekliliğiyle birleşerek ulusal ve uluslararası arenadaki güvenlik ihtiyaçlarına yanıt verme amacıyla görünürlüğü artırmayı hedeflenmektedir (Eken, 2010, s. 76). Askerlik sadece bir meslek değil aynı zamanda yüksek disiplin, aidiyet duygusu ve devlet hizmeti içeren bir yaşam biçimidir (Basmacı vd., 2019, s. 258). Kadınların bu kariyere yönelik tutumlarını etkileyen temel unsurlar arasında ekonomik güvence,

prestij ve vatanseverlik duygusu ön plana çıkmaktadır. Bu motivasyon kaynaklarının yanı sıra ciddi yapısal ve psikolojik bariyerler de mevcuttur (Gürcan, 2007, s. 91-92).

Özellikle kışla yaşamının fiziksel zorlukları, tayin ve görev sürelerinin getirdiği aile içi dinamiklerin bozulma riski ve “erkek iş yerinde kadın olmanın” getirdiği “cam tavan sendromu” kadınların bu kariyere bakışını şekillendiren temel endişelerdir (Karagöz, 2008, s. 42). Türkiye’deki kadınların askerlik kariyerine yönelik tutumları sadece bireysel tercihlerinden değil aile yapısından, içinde bulundukları bölgenin kültürel kodlarından ve toplumun kadın asker figürüne bakış açısından bağımsız değerlendirilmemelidir (Akyürek, 2010, s. 26). Bu noktada kadınların bu zorlu kariyer yolculuğundan ne bekledikleri ve bu yola nasıl bir anlam yükledikleri sorusu bilimsel bir merak konusu haline gelmektedir (Sunar & Kaya, 2018, s. 7).

Türkiye, sosyo-kültürel açıdan homojen bir yapıya sahip değildir. Marmara Bölgesi’ndeki bir genç kadının askerlik algısı ile Güneydoğu Anadolu veya İç Anadolu Bölgesi’ndeki bir kadının beklentileri arasında ciddi farklar olabilmektedir. Ekonomik imkanların kısıtlı olduğu bölgelerde askerlik “garantili bir gelecek” ve “sosyal statü atlaması” olarak görülürken daha gelişmiş bölgelerde bu durum “bireysel başarı” ve “ideolojik tatmin” üzerinden okunabilmektedir (Tekin, 2020, s. 72-200).

Genç kadınların henüz kariyerlerinin başlangıcında bu mesleğe karşı duydukları merak veya besledikleri çekinceler Türkiye’nin gelecekteki askeri insan kaynağı projeksiyonu için de veri sağlayacaktır.

Alan yazın incelendiğinde Türkiye’de kadınların silahlı kuvvetler içerisindeki yeri üzerine yapılan çalışmaların daha çok tarihsel perspektif veya hukuksal statü üzerinden ilerlediği görülmektedir. Kadınların “subjektif beklentileri”, “duygusal hazır bulunuşlukları” ve “toplumsal baskı ile baş etme stratejileri” üzerine yapılan nitel derinlemesine çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (Koytak, 2020, s. 4; Tekin, 2020, s. 72-200).

Özellikle son yıllarda savunma sanayinin millileşmesi ve kadınların pilotluktan özel kuvvetlere kadar geniş bir yelpazede yer alabileceğine dair medyadaki temsiller kadınların askerliğe olan ilgisini tetiklemiş olabilir. Bu ilginin ne kadarının gerçekçi bir kariyer beklentisine dayandığı ne kadarının ise romantik bir

vatanseverlik algısı taşıdığı belirsizdir. Bu belirsizlik araştırmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın temel problem cümlesi ise Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde yaşayan kariyer planlama aşamasında askerlik kariyeri konusunda bir adım atmış veya profesyonel askerlik mesleğine yönelik kariyer planlaması yaptığını beyan eden kadınların askerlik mesleğine yönelik tutumları nelerdir ve bu kariyere ilişkin beklentileri hangi unsurlar çerçevesinde toplanmaktadır şeklindedir.

Ayrıca yukarıda belirtilen belirsizliğin temelinde mesleki tercihlerin sadece bireysel ilgilerle değil aynı zamanda değişen toplumsal yapı ve cinsiyet rolleriyle olan dinamik ilişkisi bulunmaktadır. Askerlik gibi tarihsel olarak maskülen kodlarla örülmüş bir alanın kadınlar için bir kariyer seçeneği haline gelmesi toplumsal algıdaki bu köklü kırılmanın en somut göstergelerinden biridir. Dolayısıyla kadın adayların bu mesleğe yüklediği anlamları incelemek savunma sektöründeki bu sosyolojik değişimin yönünü görebilmek açısından önemli bir görevi temsil etmektedir.

Modern toplum yapısında “erkek işi” ve “kadın işi” şeklindeki geleneksel iş bölümü özellikle son yirmi yılda ciddi bir dönüşüm içerisine girmiştir. Savunma ve güvenlik sektörü bu dönüşümün en son ve en dirençli gerçekleştiği alanlardan biridir (Koytak, 2020, s. 5). Bu araştırmanın önemi öncelikle Türk Silahlı Kuvvetleri gibi köklü ve geleneksel yapısı olan bir kurumda kadın varlığının sadece sayısal bir artış değil niteliksel bir kabul süreci olduğunu ortaya koymasından kaynaklanmaktadır. Kadınların askerlik kariyerine yönelik tutumlarının incelenmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal düzeyde nasıl algılandığını ve sivil hayattan askeri hayata geçişteki psikolojik eşiklerin neler olduğunu anlamak açısından önemlidir (Uzun, vd., 2015 s. 64).

Milli savunma politikalarının sürdürülebilirliği, nitelikli insan kaynağının doğru şekilde yönetilmesine bağlıdır. Türkiye’de genç kadınların askerlik mesleğine dair beklentilerinin analiz edilmesi Türk Silahlı Kuvvetleri ve Millî Savunma Bakanlığı için stratejik bir veri kaynağı oluşturmaktadır. Genç kadınların bu mesleği tercih etme nedenleri veya bu meslekten uzak durma gerekçeleri bilinmeden kadın personelin istihdamına yönelik verimli politikalar geliştirilmesi mümkün değildir (Bakır vd., 2021, s. 123). Bu çalışma geleceğin kadın subay ve astsubay adaylarının

profilini çıkararak kurumsal tanıtım ve askeri eğitim süreçlerinin revize edilmesini sağlayacaktır.

Türkiye'nin yedi farklı coğrafi bölgesinden katılımcıların araştırmaya dahil edilmesi, çalışmanın özgünlüğünü ve önemini pekiştirmektedir. Türkiye'de askerlik algısı bölgedeki güvenlik dinamiklerinden, ekonomik refah düzeyinden ve geleneksel aile yapısından doğrudan etkilenmektedir. Sanayileşmiş bir Marmara Bölgesi kentindeki kadın ile tarım ve hayvancılığın yoğun olduğu bir Doğu Anadolu Bölgesi kentindeki kadının askerlik kariyerine yüklediği anlamlar farklılık gösterebilir.

Alan yazın incelendiğinde Türkiye'de kadın ve askerlik ilişkisinin genellikle “tarihsel kahramanlıklar” veya “hukuki düzenlemeler” ekseninde ele alındığı görülmektedir. Doğrudan kadınların öznel deneyimlerine, mülakat yoluyla elde edilen duygu ve beklentilerine odaklanan nitel çalışmaların sayısı oldukça kısıtlıdır (Sunar & Kaya, 2018, s. 9). Bu araştırmanın önemini artıran bir diğer unsur da kadınların söylemlerindeki örtük anlamları ve tematik örüntüleri sistematik bir şekilde ortaya koymasıdır. Bu çalışma sadece sosyoloji ve kadın çalışmaları alanına değil aynı zamanda örgütsel psikoloji ve askeri bilimler literatürüne de özgün bir katkı sunacaktır.

Araştırmanın 18-21 yaş grubundaki katılımcılarının hayatlarında bulunduğu evre üniversite tercihlerinin yapıldığı veya iş hayatına atılım kararlarının alındığı bir dönemdir (Super, 1980, s. 283-291). Askerlik gibi yüksek riskli ve disiplinli bir mesleğe yönelik tutumlar, gençlerin gelecek tasarımı hakkında önemli ipuçları vermektedir. Bu çalışma aracılığıyla genç kadınların askerlik kariyerini bir kaçış, bir idealler bütünü veya sadece bir geçim kapısı olarak görüp görmedikleri netleşecektir. Bu bulgular rehberlik ve kariyer danışmanlığı süreçlerinde kadın öğrencilere yönelik yaklaşımların geliştirilmesi açısından büyük önem göstermektedir.

Son yıllarda savunma sanayiindeki başarılar ve kadın personelin medyada artan görünürlüğü genç kadınların bilinçaltında yeni bir asker figürü oluşturmaktadır (Basmacı vd., 2019, s. 259). Bu araştırmanın önemi bu medya temsillerinin gerçek hayattaki karşılığını ölçmesinden ileri gelmektedir. Kadınlar bu kariyere reklam ve prestij odaklı mı bakmaktadır, yoksa mesleğin zorluklarının ve gerektirdiği fedakarlıkların ne derece farkındadır? Bu soruya verilecek cevaplarda toplumsal algı yönetimi ve kurumsal iletişim stratejileri için önemli bir rol oynayacaktır.

Medya aracılığıyla sunulan bu imajın bireysel tercihler üzerindeki etkisi genç kadınların askerlik mesleğine yönelik geliştirdikleri özne tutumların temelini oluşturmaktadır. Bu noktada dışsal temsiller ile içselleştirilen kariyer beklentileri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak mevcut motivasyonların niteliğini anlamayı mümkün kılacaktır. Çalışma söz konusu algıların somut birer kariyer hedefine dönüşme sürecini ve bu sürecin arkasındaki dinamikleri sistematik bir çerçevede incelemeyi hedeflemektedir.

Bu araştırmanın temel amacı Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde ikamet eden ve kariyer planlama evresinde bulunan genç kadınların askerlik mesleğine yönelik tutumlarını, algılarını ve bu kariyer yoluna ilişkin beklentilerini derinlemesine bir bakış açısıyla belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda katılımcıların askerlik mesleğini nasıl tanımladıkları, bu alana yönelme konusundaki temel motivasyon kaynakları, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında karşılaştıkları veya öngördükleri bariyerler ve mesleki gelecekte beklentileri nitel bir perspektifle ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Böylece 18-21 yaş aralığındaki kadınların savunma ve güvenlik sektörüne yönelik özne bakış açılarının analiz edilmesi ve bu alandaki mevcut literatüre güncel, bölgesel çeşitliliği yansıtan verilerle katkı sağlanması hedeflenmektedir.

## **2. KARIYER VE ASKERLİK KAVRAMI**

### **2.1.Kariyer Kavramı**

#### **2.1.1.Kariyerin Tanımı**

Kariyer terimi dilimize Fransızcadan geçmiş olup bir meslek veya işte takip edilen aşamalar, aşama kaydetme süreci anlamına gelmektedir. Akademik literatürde kariyer kavramı için birçok farklı tanım bulunmaktadır (Gündoğdu, 2019, s. 39). Başlangıçta genellikle yöneticiler ve liderler bağlamında kullanılan bu terim günümüzde tüm çalışanları kapsayan geniş bir kavram haline gelmiştir. Bir kişinin meslek hayatı boyunca üstlendiği görevler, aldığı roller ve bu doğrultuda elde ettiği ilerlemeler kariyer olarak ifade edilmektedir (Yeniçeri, 2017, s. 29).

Kariyer bireyin iş yaşamına adım attığından itibaren seçtiği meslekte kendini geliştirmesi, bilgi ve deneyim kazanması, edindiği bu birikimleri mesleğinde kullanarak kendisini daha üst seviyelere taşımaya çalışması sürecidir. Meslekte sürekli gelişmeyi ifade eden kariyer kavramı kişinin kariyer hayatında sürekli yükselmeyi de ifade etmektedir. Kariyer tanımlarında sıkça kullanılan kavramlar ise iş tecrübesi, saygınlık, yetenek, terfi, başarı, eğitim ve gelişim gibi unsurlardır (Koçak, 2023, s. 12).

Kariyer kişinin seçtiği meslekte yükselmesiyle birlikte daha fazla sorumluluk, maddi kazanç, güç ve statü elde etmesini ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile kariyer iş yaşamında ilerleyerek başarı sağlamak ve bireyin kariyeri boyunca üstlendiği rollerin toplamı olarak tanımlanabilmektedir (Basmacı vd., 2019, s. 256).

Bird (1994) kariyer kavramını kazandığı iş tecrübesinden çok bilgi edinme ve gelişim süreci olarak tanımlamıştır. Arnold ise kariyeri bireyin iş hayatında karşılaştığı rollerin, yaptığı etkinliklerin ve edindiği deneyimlerin bütünsel bir şekilde değerlendirilmesi olarak açıklamıştır (Broadbridge vd., 2007, s. 12). Hall'ın tanımına göre ise kariyer bireysel ve örgütsel hedefler doğrultusunda hayat boyunca yaşanan ve kısmen kontrol edilebilen iş tecrübeleriyle bağlantılı bir süreç olarak görülmektedir (Orpen, 1994, s. 29).

Kariyer bireyin yaşamı boyunca üzerinde çalıştığı karşılığında maddi bir ücret aldığı ya da almadığı veya sadece roller üstlendiği çeşitli işleri ve görevleri ifade

etmektedir. Bu tanıma göre kariyer kavramı daha geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Sadece iş yaşamındaki roller değil aynı zamanda kişisel hayat içerisindeki sorumluluklar ve rolleri de içine almaktadır. Kullanımına 16. yüzyılın başlarında başlanmış olan kariyer terimi 1970’li yıllarda daha fazla ön plana çıkmış ve toplumsal bağlamda insanların psikolojik durumunun ve rolünün önemli olduğu vurgulanmıştır (Özgen, 2005, s. 25). Kariyer kavramı Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst basamakta yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacıyla doğrudan bağlantılıdır (Çelenk, 2022, s. 119).

Değişen çevresel koşullar ve rekabet ortamlarının artması, küreselleşmenin hız kazanması, istihdam güvencesinin azalması, teknolojik ilerlemeler, ekonomik dalgalanmalar ve yaratıcılığın ön plana çıkması gibi faktörler çalışanlara yönelik eğitim ve gelişim aktivitelerinin hızlanmasına neden olmuştur. Örgütsel yapıların önem kazanması ve sürekli eğitim uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte kariyer kavramının önemi de ciddi anlamda yükselmiştir. Geçmişte uzun yıllar aynı işverene bağlı kalarak tek bir işte çalışmayı öngören “ömür boyu kariyer” anlayışının yerini bireylerin kendi kariyerlerini bağımsız biçimde planlayıp yönetebileceği düşüncesi almıştır (Salihoğlu, 2014, s. 6-7).

Kariyer hem kişinin kimliğini hem de sosyal statüsünü şekillendirdiği için iş yaşamının yanı sıra kişisel hayat için de büyük önem taşımaktadır. Bu kavramın sosyal, maddi ve psikolojik etkileri bulunduğu bilinmektedir. Kariyer kavramı farklı kişilerde çeşitli anlamlar uyandırmaktadır. Bazıları kariyeri sürekli yükselme ve terfi ile ilişkilendirirken bazıları ise kişisel gelişim açısından bir ilerleme aşaması olarak görmektedir (Çiftçi Kaya, 2025, s. 18).

### **2.1.2.Kariyer Planlaması ve Önemi**

Kariyer planlaması bireyin mevcut kariyer beklentilerini oluşturması, bu beklentilere uygun ihtiyaçlarını belirlemesi ve belirli bir program dahilinde ilgili sektörün insan kaynakları hizmetlerinin desteğiyle bu planlamayı geliştirmesi sürecidir. Bu tanıma göre kariyer planlaması bireyin kariyer gelişim seviyesini amaç doğrultusunda belirlemesi ve bu hedefe ulaşmak için çeşitli stratejilerle uygulamaya koymasıdır. Bireyin karşısına çıkan olanakları öz değerlendirme yaparak değerlendirmesiyle, sistematik ve detaylı analizlerle, planındaki hedeflere ulaşmayı

amaçlayan kapsamlı bir aşama çizelgesidir (Antoniou, 2010, s. 13-14). Daha sade bir ifadeyle bireyin seçtiği mesleğin belirlediği kariyer amaçlarına uygun adımlar atmasıdır (Chlebikova vd., 2015, s. 250).

Kariyer planlaması hem bireyin hem de bağlı olduğu kurumun ortak hareket etmesi gereken bir süreçtir. Bireyler ve kurumlar kendi ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda kendilerini analiz etmeli ve buna uygun eğitim ve gelişim faaliyetlerini düzenlemelidir. İşverenler çalışanlarının kariyer gelişimini göz önünde bulundurarak bu noktada destek sağlamalıdır. Kurumlar çalışanların kariyerleriyle ilgili eşit fırsatlar sunmalı ve eğitim, uzmanlaşma, terfi gibi konularda danışmanlık hizmetleriyle bireylerin planlamalarını desteklemelidirler. Bu sayede hem bireyler hem de kurumlar planlamalarını uygun biçimde yapıp hedeflenen gelişim seviyesine ulaşabilirler (Gürel, 2010, s 13).

Kariyer planlamanın önemli bir yönü bu süreçte yer alan iki ana tarafın kişiler ve kuruluşlar sorumluluk derecesini belirlemek ve bu sorumlulukları paylaşmaktır. Bir yandan bireyler yaşamlarının farklı aşamalarında kendi gelişimlerinden sorumlu iken diğer yandan kurumlar çalışanların kariyer gelişimine katkı sağlayarak iş ortamını düzenlemeli ve çalışan memnuniyetini artırmak amacıyla çalışmalar yapmalıdır (Keskin, 2025, s. 47).

### **2.1.3.Kariyer Gelişimi İle İlgili Kuramlar**

Kariyer kavramının sürekli değişen ve gelişen bir süreç olması bu alanda farklı kariyer gelişimi kuramlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kariyer gelişim teorileri bireylerin iş yaşamındaki konumlarını, mesleki gelişimlerinin nasıl ilerlediğini, mesleki kararların ve süreçlerin nasıl şekillendiğini ve bu süreçleri etkileyen faktörleri anlamaya yönelik kuramlar olarak ifade edilmektedir (Özyürek, 2008, s. 15). Bu aşamada kariyer beklentilerini ve gelecek algılarını etkileyen bazı kaygılar bireyden bireye farklılık gösterebildiği gibi bazı endişeler ise herkes tarafından ortak olarak deneyimlenmektedir (Leung, 2004, s. 166). Yaşamın anlamını ve amacını sorgulamak, iş yaşamında kendine uygun bir rol belirlemek ve bu rol aracılığıyla yaşam hedeflerine ulaşmak, işsizlikle ilgili endişeler veya farklı kültürlerle ait bireylerin karşılaştığı kaygılar ortak noktalar olarak görülebilmektedir. Kariyer geliştirme teorileri bu tür kaygıları ele almak ve bireylerin kariyerlerine

ilişkin olumlu bir bakış açısı geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla kullanılmaktadır (Özçınar, 2020, s. 5).

#### **2.1.3.1.Holland’ın Mesleki Kişilik Kuramı**

Holland (1997) araştırmalarıyla bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer seçimleri üzerinde temel bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Ona göre kariyer planlaması tamamen rastgele kararlardan ibaret değildir. Bunun yerine kişiliğin bir yansımasıdır. Holland’a göre bireyler ilgi alanlarına sosyal yapıya ve kişisel özelliklerine uygun olarak bilgilerini ve becerilerini kullanabilecekleri aynı zamanda değer ve tutumlarını ifade edebilecekleri ortamlar aramaktadırlar (Polat, 2015, s. 84). Bu kuram insanların altı farklı kişilik tipine ayrıldığını öne sürmektedir ve bu kişilik özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

Gerçekçi tip fiziksel güçlü olmalarına rağmen sözel iletişimde zayıf kişilerden oluşmaktadır. Becerikli, tutumlu ve ağır başlı olmalarına rağmen sosyal yönleri sınırlıdır ve anlaşılması güç olabilmektedir. Araştırmacı tip sorunları düşünerek çözmeye yatkın ve analitik zekâsı yüksek bireylerdir ancak liderlik özelliklerinden yoksundurlar. Sanatsal tip ise genellikle içine kapanık, geleneksel değerlere karşı çıkan ve bağımsız karakterli bireylerden oluşmaktadır. İdealist ve uyumsuz bir yapıya sahiptirler. Sosyal tipler ise sorumluluk sahibi ve kişiler arası ilişkileri çözmeye istekli bireylerdir. Yardımsever, arkadaş canlısı ve sosyal becerileri gelişmiştir. Bununla birlikte teknolojiyi kullanma ve bazı teknik becerilerde eksiklikleri olabilmektedir. Girişimci tip ise liderlik ve ikna kabiliyetleri yüksek, kendine güvenen, konuşkan ve otoriter kişilerden oluşmaktadır. Rasyonel düşünme eğilimleri ise düşüktür. Geleneksel tip statüye önem veren, çalışkan ve yetenekli bireylerdir. Disiplinli, itaatkâr ve hayal gücü sınırlı olabilmektedirler (Özçınar, 2020, s. 5-6).

#### **2.1.3.2.Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Abraham Maslow’un geliştirdiği psikolojik kurama göre insanların ihtiyaçlarını anlamak, davranışlarını çözümlemek ve beklentilerini karşılamak amacıyla bu ihtiyaçların bilinmesi büyük önem taşımaktadır. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli tatmin edilmemiş ihtiyaçların insan davranışları üzerinde en belirleyici faktör olduğunu öne sürmektedir. Bu kuramda ihtiyaçlar en basitten en

karmaşığa doğru beş seviyeye ayrılmıştır. Bir bireyin daha yüksek bir ihtiyaç seviyesine ulaşabilmesi için önce alt seviyedeki ihtiyaçlarını yeterince karşılaması gerektiğine inanılmaktadır. Kişi alt seviyedeki temel gereksinimlerini gidermeden üst seviyedeki ihtiyaçlara yönelememektedir (Keser, 2006, s. 14).

Fizyolojik ihtiyaçlar insanların temel yaşam fonksiyonlarını sürdürebilmeleri adına solunum, beslenme, barınma, giyinme, dinlenme gibi gereksinimleri ve nesillerinin devamını sağlayacak cinsel ihtiyaçları kapsamaktadır. Güvenlik ihtiyaçları ise fizyolojik ihtiyaçlar biraz karşılandıktan sonra ortaya çıkan ve kişiye güvenlik hissi sağlayan unsurlardır. Bu ihtiyaçlar; kendini savunma, özgüven, istikrar, düzen, yönetim, korkudan kaçınma, plan yapma ve özgürlüklerin güvende olması gibi çeşitli faktörleri içermektedir. Tıpkı fizyolojik ihtiyaçlar gibi güvenlik ihtiyaçlarının da karşılanmaması davranışları yönlendirebilmektedir (Ercoskun & Nalçacı, 2005, s. 363-364). Sosyal ihtiyaçlar aidiyet ve sevgi gibi duygulara odaklanmaktadır. Bu kategoriye başkalarıyla iletişim kurmak, toplumsal ortamlara katılmak ve aidiyet duygusu geliştirmek gibi unsurlar örnek gösterilebilmektedir (Kaçer, 2019, s. 12). Saygı görme ihtiyacı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü basamağıdır ve kişinin özgüveni ile ilgilidir. Bir birey kendisinin kabul edilmesi, takdir edilmesi ve saygı görmesiyle memnuniyet duymaktadır. Bu ihtiyaç çevresinden sevgi, övgü ve saygı görmeyi sağlamak ve bireyin kendisini değerli hissetmesine katkıda bulunmaktadır (Yüksel, 2000, s. 137). Kendini gerçekleştirme ihtiyacı en üst seviyede yer almakta ve bireylerin yaratıcı güçlerini ortaya koymasını, potansiyellerine ulaşmasını ve içlerindeki yetenekleri geliştirmesini sağlamaktadır. Bu aşamada insanlar gizli kalmış yeteneklerini fark ederek ulaşmak istedikleri ama zorlayıcı olan hedefleri gerçekleştirmektedirler (Sabuncuoğlu & Tüz, 2003, s. 113).

### **2.1.3.3.Alderfer'in ERG Kuramı**

Alderfer'in ERG teorisi Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi temel alınarak geliştirilmiş olup özellikle profesyonel yaşam alanında geçerliliği bulunmaktadır. Bu teori Maslow'un beş basamağını üç ana kategoriye indirgemektedir. Bireyler düşük seviyedeki ihtiyaçlarını giderdikçe daha yüksek seviyedeki ihtiyaçlara yönelmektedirler. Burada önemli bir fark vardır. Üstteki ihtiyaç karşılanamazsa kişi tekrar alt seviyedeki ihtiyaca dönebilir ve bu da çift yönlü bir hareket anlamına

gelmektedir (Başaran, 2008, s. 19). Alderfer'in teorisinde insan ihtiyaçları üç temel aşamada ele alınmaktadır. Bunlar; var olmak, ilişki kurmak ve gelişmektir. Bu yaklaşıma göre bir üst seviyedeki ihtiyacın oluşabilmesi için alt seviyedeki ihtiyacın tamamen karşılanması gerekmemektedir. Farklı ihtiyaçlar aynı anda ve farklı yoğunluklarda ortaya çıkabilmektedir (Tevrüz vd., 2012, s. 65). Alderfer'in modelinin ana aşamaları; varoluşsal ihtiyaçlar, aidiyet ihtiyaçları ve gelişim ihtiyaçlarıdır ve her biri sırasıyla şu şekilde tanımlanabilmektedir. İnsanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan fizyolojik gereksinimler, tehlikelerden ve güvensizlikten korunma ihtiyacı; sosyal ve profesyonel ortamlarda başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurma arzusu ve bireysel gelişim ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır (Eren, 2017, s. 510-511).

#### **2.1.3.4.Bandura'nın Özyeterlilik Kuramı**

1986 yılında psikolog Albert Bandura öz-yeterlilik kuramını geliştirmiştir. Bu kuram bir kişinin kendi düşünceleri, duyguları ve davranışları üzerinde sahip olduğu etki gücüne olan inancını ifade etmektedir. Kişinin sorunlarla başa çıkma becerisi ve engellerle karşılaştığında gösterdiği çaba öz-yeterlilik düzeyine bağlıdır. Bandura'ya göre insanlar dört temel kaynaktan bu yeterlik duygusunu kazanmaktadır. Bunlar; kişisel deneyimler, sosyal modelleme, toplumsal ikna ve fizyolojik-duygusal faktörlerdir (Bandura, 1986, s. 2). Kişisel deneyimler bireyin geçmişteki başarı veya başarısızlıklarına dayanmaktadır ve bu durum öz-yeterlilik algısını doğrudan etkilemektedir. Sosyal modelleme ise başkalarının başarılarını gözlemleyerek veya onları taklit ederek bireyin kendine olan güvenini artırmaktadır ve rol model olarak gördüğü kişilere bakarak gelişmektedir. Sosyal ikna ise sözlü iletişim ve çevrenin baskısı yoluyla bir kişinin kendine güvenini pekiştirebilmektedir veya azaltabilmektedir. Fizyolojik ve duygusal faktörler stresli durumlar sırasında beden ve ruh halindeki değişiklikler aracılığıyla bireyin kendini algılamasını etkilemektedir. Stres ve kaygı gibi duygusal durumlar kişinin bu değişimlere verdiği tepkilere göre öz-yeterlilik algısını şekillendirmektedir (Özçınar, 2020, s. 7-8).

#### **2.1.3.5.Super'in Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi Kuramı**

Super, bireylerin kariyer gelişiminin yaşam süresince devam eden bir süreç olduğunu öne sürmektedir. Bu süreç mesleki hayatla ilgili tüm aşamaları kapsamakta

ve her bireyin kendine verdiği değere göre farklılık göstermektedir. İnsanlar yaş aldıkça kariyerlerini değerlendirme ve geliştirme biçimleri de değişmektedir. Bunun nedeni ise yaşam boyunca kendilerine verdikleri önem ve kariyerlerine ilişkin farklı bakış açılarıdır. Super'a göre kariyer süreci boyunca beş farklı aşama tanımlamış ve her aşamada yerine getirilmesi gereken gelişim görevleri belirlenmiştir (Super, 1980, s. 283-291). İlk evre Büyüme Dönemi (4-14 yaş), hayal gücü ve ilgilerin geliştiği yeteneklerin fark edildiği ve kariyer seçiminde sorumluluk bilincinin oluştuğu dönemdir. Bu dönemde çocuklar hayal ve ilgi alanlarının farkına varmakta gerçeklikle ilgili daha bilinçli düşüncelere yönelmektedirler. Super, çocuklukta kariyer gelişiminin önemsenmediğini ve bu nedenle ilk kariyer olgunluğu modelini ortaya koymuştur. Bu modelde araştırma, benlik kavramı, rol modelleri, ilgi alanları, zaman perspektifi, planlama ve kontrol noktaları gibi dokuz temel unsur yer almaktadır. Merak çocukların kendilerini ve çevresini anlamaya çalıştıkları projeksiyonlardır. Bilgi ise mesleklere dair edinilen tecrübeleri ve bu bilgileri kullanma biçimidir. Rol modeller ise yardımsever ve destekleyici kişiler olup çocukların gelişiminde rehberlik etmektedirler (Bakır vd., 2021, s. 122).

Keşif Evresi (15-24 yaş) gençlerin kariyerle ilgili çeşitli deneyimlerde bulunduğu ve farklı seçenekleri değerlendirdiği dönemdir. Bu yaş aralığında 15-17 yaşlar itibarıyla geçici tercihler yapılırken 18-21 yaşlar arasında eğitim alıp iş hayatına atılma süreci başlamaktadır. 21-24 yaşlar civarında uygun görülen meslekler denenmektedir. Bu süreç bireyin hem alternatifleri detaylı şekilde gözden geçirme hem de kendini kanıtlama fırsatı bulduğu bir zamandır. Bu dönemde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ön plana çıkmakta ve bireyler yeteneklerini değerlendirme ve zayıf ile güçlü yönlerini fark etme sürecine girmektedirler. Gençler kendi beklentilerini belirleyip arzularına uygun meslek seçimleri yapmaya başlamaktadırlar (Aytaç, 2005, s. 64-65).

Kuruluş Aşaması (24-44 yaş) kişinin keşif döneminde belirlediği meslekte istikrarlı olma yönünde çaba gösterdiği dönemdir. Bu aşama mesleki gelişime ilgi duyulan, kişisel hayatın şekillendiği ve belirsizliklerin azalmaya başladığı bir dönemdir. Bu evrede kişiler ilk işlerini bulmaktadırlar. Mesleki becerilerini geliştirmekte ve meslekte kendilerini kabul ettirmektedirler. Güvenlik ihtiyaçlarına odaklanma artmaktadır. Bu süreç zaman zaman belirsizlikler ve bunalımlar ortaya

çıkarmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015, s. 192).

Muhafaza Dönemi (45-64 yaş) kariyerin olgunluk ve pekişme dönemi olarak tanımlanmaktadır. Bu evrede birey iş ve özel yaşam dengesini sağlamaya devam etmekte ve liderlik rolü üstlenmektedir. Kişiler kariyer hedeflerini yeniden gözden geçirerek performanslarını artırma ve genişleme yollarını aramaktadırlar. Statü ve bağımsızlık ihtiyaçları ön plana çıkmakta ve yüksek performans gösterenler eğitici veya danışmanlık gibi alanlara yönelmektedirler. Bu evrede kendini gerçekleştirme ve saygı görme ihtiyacı devam ederken kariyer boyunca kazanılan deneyimlerle öğretici konumuna gelinmektedir. Artık öğrenme hızında bir düşüş görülmesine rağmen kariyer hayatının bu son aşamasında kişi uzmanlaşmış ve deneyimli hale gelmektedir. Kişinin zamanla ilgisi azalmaya başlamakta ve kişi gerileme sürecine girmektedir (Bayraktaroğlu, 2015, s. 194).

Düşüş Dönemi 65 yaş ve üzeri bireylerin kariyer yaşamlarının son aşamasını temsil etmektedir ve genellikle meslek hayatının sona erip emeklilikle ilgili aşamayı ifade etmektedir (Özçınar, 2020, s. 8-9). Bu dönemde kişilerin iş yaşamındaki aktivitesi azalırken kendilerini işe yaramaz ve istenmeyen kişiler olarak görme olasılıkları artmaktadır. Bazıları emeklilik planları yapmakla meşgul olurken bazıları ise aktif olarak çalışmaya devam ederek deneyimlerini genç nesillere aktarmak ya da danışmanlık hizmetleri sunmak gibi farklı yolları tercih etmektedirler. Bu durum bireylerin hem yeni bir yaşam tarzına uyum sağlama çabalarını hem de sahip oldukları bilgi ve tecrübeyi gelecek nesillere aktarma isteğini göstermektedir (Bayraktaroğlu, 2015, s. 195).

## **2.2.Kadının Kariyeri**

### **2.2.1.Kadınların Kariyer Rollerinin Tarihsel Seyri**

Tarihin erken dönemlerinde özellikle tarım toplumlarında kadınların emeği ekonomik ve toplumsal yaşamın ayrılmaz bir parçasıydı. Üretim birimleri genellikle haneler etrafında örgütlenmişti ve kadınlar; gıda üretimi, işlenmesi, kıyafet yapımı, çocuk bakımı ve ev idaresi gibi hayati görevleri üstlenmekteydi. Tarım faaliyetlerinde toprağın ekilmesi, biçilmesi, hasadın toplanması gibi süreçlerde aktif rol almaktaydılar. Hayvanların bakımından ve ürünlerin pazarlanmasından sorumlu olmaktaydılar (Etiler, 2011, s. 27). Bu dönemde "kamusal alan" ve "özel alan" ayrımı

günümüzdeki kadar keskin değildi. Hane içi üretim aynı zamanda toplumsal ekonominin temelini oluşturmaktaydı. Kadınların bu üretimdeki rolü aile ekonomisinin ayakta kalması için vazgeçilmezdi ve emeği evin içindeki sınırları aşarak toplumun refahına doğrudan katkıda bulunmaktaydı. Avcı-toplayıcı topluluklarda kadınlar bitki toplama ve küçük hayvan avcılığı gibi faaliyetlerle gıda tedarikinde önemli bir role sahipti. Bu dönemlerde cinsiyet rolleri biyolojik farklılıklara dayalı bir iş bölümü gösterse de kadınların katkısı asla ikincil nitelikte değildi aksine toplulukların hayatta kalması için önemlidir (Kaşıkırık, 2022, s. 113).

18.yüzyılın sonlarında İngiltere'de başlayan ve hızla tüm dünyaya yayılan Sanayi Devrimi kadınların mesleki yaşamdaki rollerini kökten değiştirmiştir. Üretimin hanelerden fabrikalara taşınmasıyla birlikte kadınlar ve çocuklar tekstil endüstrisi başta olmak üzere yeni gelişen sektörlerde ucuz işgücü olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. Köylerden şehirlere göç eden aileler için fabrika işleri hayatta kalmanın tek yolu haline gelmiştir. Kadınlar uzun saatler boyunca düşük ücretlerle, sağlıksız ve tehlikeli koşullarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Bu dönemde kadınların emeği aile bütçesine önemli katkılar sağlasa da genellikle erkeklerin ücretlerinin bir tamamlayıcısı olarak görülmekteydi. Fabrika işleri, ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel sorumluluklarla birleştğinde kadınlar üzerinde ağır bir yük oluşturmaktaydı. Bu dönemde kadınlar için sendikalaşma ve hak arayışı cinsiyetçi önyargılar ve toplumsal normlar nedeniyle oldukça zordu. Sanayi Devrimi bir yandan kadınları yeni bir sömürü biçimine maruz bırakırken diğer yandan onları geleneksel ev eksenli üretimden kopararak kamusal alanda bir araya gelmelerine ve yavaş yavaş ortak bir bilinç geliştirmelerine zemin hazırlamıştır (Leventer & Altun, 2022, s. 287-288).

Sanayi Devrimi'nin getirdiği sosyal ve ekonomik değişimler 19. yüzyılın sonlarına doğru kadınların eğitim seviyesinde belirgin artışları da beraberinde getirmiştir. Özellikle orta sınıf kadınlar için eğitim olanakları genişlemeye başlamıştır. Bu durum yeni profesyonel mesleklerin oluşmasını sağlamıştır. Hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik ve kütüphanecilik gibi meslekler kadınlar için uygun ve kabul edilen alanlar olarak öne çıkmıştır. Bu meslekler genellikle bakım, eğitim ve düzenleme gibi geleneksel kadın rollerinin uzantısı olarak görülmüştür (Leventer & Altun Ada, 2023, s. 288). Bu durum kadınların kamusal alanda daha

fazla görünürlük kazanması ve kendi ayakları üzerinde durabilme potansiyelini keşfetmesi açısından önemli bir adım olarak görülmüştür. Kadın hakları hareketleri de bu dönemde güçlenmeye başlamıştır. Oy hakkı, mülkiyet hakları ve eğitimde eşitlik gibi taleplerle kadınların toplumsal ve mesleki statüsünün iyileştirilmesi için mücadele edilmiştir. Özellikle Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nde süfraj hareketinin yükselişi kadınların sadece oy hakkı değil aynı zamanda toplumda daha aktif bir rol alma arzusunun bir göstergesiydi. Bu dönem kadınların "ideal ev kadını" imajının ötesine geçerek kendi entelektüel ve profesyonel kapasitelerini geliştirme çabalarının başladığı bir dönemdir (Engels, 2019, s. 157-159). 20. yüzyılın başlarında Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nde pasif direniş, kamu toplantılarını bölme, açlık grevi yapma gibi yollarla kadınların seçme ve seçilme hakkını savunan, az çok organize olmuş radikal kadın hakları savunucuları süfraj olarak nitelendirilmiştir (Ataman, 2022, s. 287-288).

20.yüzyılın en büyük toplumsal kırılmaları olan Birinci ve İkinci Dünya Savaşları kadınların mesleki hayattaki rollerinde devrim niteliğinde değişikliklere yol açmıştır. Erkeklerin cepheye gitmesiyle birlikte sanayide ve hizmet sektöründe büyük bir işgücü açığı ortaya çıkmıştır. Bu boşluğu doldurmak için kadınlar daha önce tamamen erkeklere ait olduğu düşünülen alanlarda örneğin ağır sanayi, mühimmat üretimi, ulaşım ve hatta bilim ve mühendislik gibi sahalarda çalışmaya başlamışlardır. "Rosie the Riveter" gibi sembolik figürler savaş zamanı ekonomisinin bel kemiği haline gelen kadın işçileri temsil etmiştir. Kadınlar sadece üretimi sürdürmekle kalmadılar (Umutlu & Öztürk, 2020, s. 298-299) aynı zamanda toplumsal imajlarını da değiştirdiler. Güçlü, yetenekli ve bağımsız bireyler olarak kendilerini kanıtladılar. Savaşın sona ermesiyle birlikte erkekler işlerine geri döndüğünde kadınların birçoğu işlerinden ayrılmak zorunda kalmıştır ve geleneksel ev kadınlığı rolüne dönmeleri yönünde toplumsal baskılar oluşmuştur. Bu deneyim kadınların potansiyelini hem kendi gözlerinde hem de toplumun gözünde bir kez daha gözler önüne sermiştir. Bu dönem kadınların sadece geçici bir çözüm değil aynı zamanda kalıcı bir işgücü kaynağı olabileceğinin ilk güçlü kanıtlarından biri olarak görülmüştür (Yılmaz vd., 2008, s. 91).

İkinci Dünya Savaşı'nın bitimiyle birlikte Batı toplumlarında bir yandan savaşın oluşturduğu travmayı atlatma ve normale dönme çabaları başlarken diğer

yandan da kadınların mesleki hayattaki konumlarına ilişkin tartışmalar başlamıştır. Erkeklerin cepheden dönüşüyle birlikte savaş sırasında kadınların üstlendiği birçok pozisyonun doğal olarak erkeklere geri verilmesi beklentisi hakimdi. Aile değerlerinin ve geleneksel cinsiyet rollerinin yüceltildiği bir atmosferde kadınlar tekrar ev içi sorumluluklarına dönmeye teşvik edilmiştir (Pamuk & Soysal, 2018, s. 3). Pazarlama ve medya ideal ev kadını imajını pekiştiren mesajlar yayınlamak kadınların en büyük başarısının eşlerine ve çocuklarına adanmış bir yaşam sürmek olduğu vurgulanmıştır. Bu dönem birçok kadının savaş sırasında kazandığı bağımsızlığı ve mesleki tatmini kaybetme anlamına gelmekteydi. Bu geri çekilme dönemi aynı zamanda 1960'larda başlayacak olan ikinci dalga feminizmin tohumlarının atıldığı bir süreç olarak görülmektedir. Kadınlar savaş sonrası dönemde evlere dönseler de çalıştıkları dönemdeki deneyimler ve kazandıkları yetenekler ilerleyen yıllarda daha fazla eşitlik ve özgürlük taleplerine zemin hazırlamıştır (Korkmaz vd., 2013, s. 1850).

1960'lı yıllardan itibaren Batı dünyasında başlayan büyük toplumsal ve kültürel değişimler kadınların mesleki hayattaki konumlarında kalıcı ve köklü dönüşümleri başlatmıştır. İkinci dalga feminizm kadınların sadece oy hakkı gibi siyasi eşitlik taleplerinin ötesine geçerek cinsiyet ayrımcılığına eşit işe eşit ücret uygulamalarına ve toplumsal cinsiyet rollerine tepki göstermiştir. Kadınlar kariyerlerinde ilerleme, liderlik pozisyonlarına yükselme ve cam tavanları kırma konusunda daha fazla talepte bulunmaya başlamışlardır (Özkan vd., 2018, s. 130). Eğitim olanaklarının artması, doğum kontrol haplarının yaygınlaşması ve aile planlamasının önem kazanması, kadınların kariyerlerini daha planlı bir şekilde inşa etmelerine olanak tanımıştır. Hukuki düzenlemeler ve eşitlikçi politikalar, cinsiyet ayrımcılığını yasaklayarak kadınların iş piyasasına erişimini kolaylaştırmıştır. Bu dönemde kadınlar tıp, hukuk, mühendislik ve işletme gibi daha önce erkek egemenliğinde olan alanlara akın etmeye başlamıştır. Sendikalar ve sivil toplum kuruluşları da kadınların iş yerindeki haklarını savunma konusunda daha aktif rol almıştır. Feminizmin etkisiyle kadınların kendi kimliklerini sadece annelik ve eşlik üzerinden tanımlamaları yerine bireysel başarılarını ve kariyer hedeflerini de ön planda tutmaları gerektiği fikri yaygınlaşmıştır (Yılmaz vd., 2008, s. 92).

20. yüzyılın sonlarından itibaren hızla gelişen bilgi teknolojileri ve

küreselleşme kadınların mesleki hayattaki rollerini bir kez daha şekillendirmiştir. Bilgi çağı fiziksel güçten çok entelektüel yetkinliği ve esnekliği ön plana çıkardığı için kadınlar için yeni fırsatlar oluşturmuştur. Teknoloji sektöründe yazılım mühendisliğinden veri analizine, dijital pazarlamadan yapay zekaya kadar birçok alanda kadınların varlığı artmaya başlamıştır (Schwab, 2016, s. 17). Uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması kadınların iş ve özel hayat dengesini kurma konusunda daha fazla esneklik sağlamasına yardımcı olmuştur. Günümüzde kadınlar sadece iş gücünün önemli bir parçası olmakla kalmamakta aynı zamanda siyaset, bilim, sanat, akademi ve iş dünyasında liderlik pozisyonlarında da giderek daha fazla yer almaktadırlar. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kuruluşlar ve birçok ulusal hükümet toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar geliştirerek kadınların mesleki hayattaki katılımını ve ilerlemesini desteklemektedir (Akyüz, 2020, s. 144).

Tüm bu ilerlemelere rağmen kadınlar hala bazı önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyetler arası ücret açığı, cam tavan sendromu, iş yerinde cinsel taciz ve ayrımcılık, yeterli çocuk bakımı imkanlarının eksikliği ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının devam etmesi gibi sorunlar hala varlığını sürdürmektedir. Kadınların iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi kurma çabaları özellikle annelikle birlikte daha da karmaşık hale gelebilmektedir. Bu zorluklar kadınların potansiyelini tam olarak gerçekleştirmelerinin önünde engel teşkil etmeye devam etmektedir (Arslan & Demirkan, 2019, s. 49).

Kadınların mesleki hayattaki rolleri ilkel topluluklardan günümüzün dijital çağına uzanan uzun ve inişli çıkışlı bir yolculuğu temsil etmektedir. Bu yolculuk kadınların sadece biyolojik rollerinden ibaret olmadığını aynı zamanda ekonomik ve toplumsal yaşamın vazgeçilmez aktörleri olduğunu kanıtlamıştır (Satı & Yılmaz, 2020, s. 55). Her dönemde farklı engellerle karşılaşsalar da kadınlar azimle ve kararlılıkla bu engelleri aşmış, kendilerine yeni alanlar açmış ve toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürmüşlerdir. Gelecekte teknolojinin ilerlemesi ve toplumsal bilinç düzeyinin artmasıyla birlikte kadınların mesleki yaşamdaki konumlarının daha da güçleneceği ve eşitliğin daha kapsamlı bir şekilde sağlanacağı umulmaktadır. Kadınların mesleki alandaki ilerlemeleri sadece onların bireysel başarıları değil aynı zamanda daha adil, kapsayıcı bir toplumun inşası için de hayati öneme sahiptir

(Akyüz, 2020, s. 146).

### **2.2.2.Dünya’da ve Türkiye’de Kadınların Kariyer Durumu**

Kadınlar tarih boyunca çeşitli dönemler ve şartlar altında statüleriyle bağlantılı farklı niteliklerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Kadınların ücretli işgücüne dahil olmaları ise toplumsal yapı ve üretim ilişkilerinin yeniden şekillendiği 18. yüzyılın ikinci yarısı yani Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Özçatal, 2011, s. 22-24). Sanayi Devrimi’nin ilk aşamalarında kadınların çalışma hayatına katılımı özellikle tekstil sektöründe yoğunlaşırken bu dönemde artan üretim ihtiyacı maliyetlerin yükselmesi ve işgücü talebinin artması kadın emeğinin ucuz ve kolay erişilebilir bir işgücü olarak görülmesine neden olmuştur. Kadınlar düşük ücretler ve zor çalışma koşullarıyla birlikte günlük çalışma saatleri 12-16 saate kadar ulaşan yoğunlukta çalışmak zorunda kalmışlardır (Aytaç, 2017, s. 1-5). Sanayi Devrimi’nin ardından ise kadınların işgücüne katılımı özellikle Avrupa’da büyük çapta değişmiş ve dünya ekonomisinin sarsıldığı İkinci Dünya Savaşı döneminde ve sonrasında önemli ölçüde artmıştır. Savaş öncesinde toplumsal yapıda kadınların bedenlerinin zayıf olması ve erkek işi olarak kabul edilen işleri yapmamaları gibi görüşler hakimken savaş süreciyle birlikte bu anlayış değişmeye başlamıştır. Savaş boyunca ABD (Amerika Birleşik Devleti) ve İngiltere’de erkek işgücünün büyük bir kısmı savaşta bulunması nedeniyle kadınlar işgücü açığını kapatmak amacıyla çalışma hayatına dahil edilmiştir ve bu durum vatanseverlik görevi olarak desteklenmiştir. Amerika’da kadınların ev içi işleri ile görevli rollerini bir süreliğine bırakmaları ve çalışma hayatına katılmalarını teşvik etmek amacıyla “Rosie the Riveter” isimli bir kampanya başlatılmıştır. Kampanyada erkeksi fizik ve tavırlara sahip kadınlar tasvir edilerek kadın emeği bilinçli olarak işgücü alanlarından soyutlanmış ve ihtiyaç halinde istihdam edilen kadınlar bu ideolojiler ve ekonomik sistemler tarafından kolayca kullanılabilmiştir (Omay, 2011, s. 149-152).

Birinci Dünya Savaşı, Büyük Buhran ve İkinci Dünya Savaşları gibi toplumsal yapıyı köklü şekilde etkileyen olaylar kadınların toplum içindeki statülerini de etkilemiş ve kadın-erkek eşitliğini savunan hareketler küresel ölçekte güç kazanmıştır. Demokrasi ve insan haklarının gelişmesiyle birleşen bu hareketler özellikle gelişmiş ülkelerde anayasa ve yasalarda kadınların eğitim, aile, miras, oy

kullanma ve aday olma hakları ile istihdam ve çalışma hayatına katılımını teşvik eden düzenlemelerin yapılmasına zemin hazırlamıştır (Tokol, 2016, s. 176). 1940’lardan günümüze özellikle OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) ülkeleri başta olmak üzere dünya genelinde hizmet sektörünün büyümesiyle kadın istihdamında önemli bir artış yaşanmıştır. Bu artışın temel sebepleri arasında demokratikleşmenin hızlanmasıyla birlikte kadınların işgücü piyasasına katılımını artıran yasaların ve politikaların yaygınlaşması, demografik değişimler, eğitim imkanlarının genişlemesi, yeni çalışma biçimlerinin ve ek çalışma alanlarının ortaya çıkması, toplumun kadınların iş gücüne bakış açısındaki değişim, teknolojik gelişmelerin aile içi yükü hafifletmesi, aile yapısındaki dönüşümler ve çocuk bakım hizmetleri gibi desteklerin gelişimi yer almaktadır (Durmaz, 2016, s. 39).

Küreselleşmenin etkisiyle birlikte 1980 sonrası dönemde uygulamaya konulan neo-liberal politikalar ve piyasaların esnekleştirilmesine yönelik adımlar kadınların üretim süreçlerine daha fazla katılımını sağlarken maalesef bu katılım genellikle daha kötü koşullarda gerçekleşmektedir (Tokol, 2016, s. 177). Bu durum özellikle gelişmekte olan ve geri kalmış ülkelerde çok uluslu şirketler aracılığıyla kadın emeğinin değersizleştirilmesine devam edilmesine neden olmaktadır. Bazı kadınlar ise göç ettikleri ülkelerde kayıt dışı yollarla çalışmak zorunda kalmakta ve vasıflarına bakılmaksızın sanayi ve hizmetler sektöründe güvencesiz işlerde yer almaktadırlar (Koray, 2011, s. 19-20).

Son yirmi yılda kadınların istihdamını artıran önemli gelişmeler kaydedilmesine rağmen kadınların çalışma hayatına katılımı ve çalışma koşullarıyla ilgili sorunlar devam etmekte ve erkeklerle arasındaki eşitsizliğin derinleştiği gözlemlenmektedir (Şahinoğlu & Ağırkaya, 2021, s. 404).

İlerleme ve gelişme ile ilgili teminatlara rağmen kadınların çalışma hayatındaki umutlarının erkekler kadar olgunlaşması henüz gerçekleşmiş değildir (ILO, 2018). Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “Dünya İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2019” raporuna göre cinsiyetler arasındaki farkın kapatılmasında belirli ilerlemeler kaydedilmektedir. İstihdamda erkeklerin oranı %75 iken kadınlar bu oranın yalnızca %48’inde yer almaktadır. İstatistikler kadınların tam işgücü potansiyelinden yeterince faydalanmadığını göstermektedir (ILO, 2019). Öğrenim ve eğitim imkanları açısından küresel ölçekte bazı ülkeler ilköğretim seviyesinde kız

çocuklarının yüksek oranlarda eğitim almasını sağlasa da ortaöğretim ve mezuniyet oranlarında ciddi eksiklikler mevcuttur. Dünya genelinde kadınların ücretli istihdamına ilişkin yapılan araştırmalara göre cinsiyetler arasındaki ücret farklılığı ortalama %18,8 seviyesindedir. Türkiye’de bu oran yaklaşık %12 iken Belçika’da %2,7, Norveç’te %11,7, Fransa’da %13,3 ve İngiltere’de %16,6 civarındadır (ILO, 2018).

Kadınların işgücüne katılımını engelleyen en önemli faktörlerden biri de eğitim imkanlarındaki sınırlamalardır. Birçok ülkede kız çocuklarının ilköğretim oranları oldukça yüksek olmasına rağmen nitelikli orta öğretim ve mezuniyet oranlarında ciddi düşüşler gözlemlenmektedir. Georgetown Kadın, Barış ve Güvenlik Enstitüsü’nün 2019 verilerine göre kadınların güçlendirilmesine ilişkin uluslararası çalışmalar üç ana alan etrafında toplanmaktadır: Toplumsal katılım, güvenlik ve adalet. Bu alanlar toplamda 11 alt kategoriye bölünmüştür: yönetimde temsil, istihdam, finansal erişim, eğitim, telefon kullanımı, yasal ayrımcılık, erkek çocuk tercihi, normlar, şiddet türleri ve toplum güvenliği. Gelişmiş ülkelerde kadınların ücretli işgücüne katılım oranları yüksek olmakla birlikte gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamı %90’ın üzerinde olsa da ücretsiz aile işçiliği ve kayıtdışılık önemli bir dezavantajdır. Küresel ölçekte kadınların ücretli istihdama katılımında cinsiyetler arasında yaklaşık %30 oranında fark bulunmaktadır. Yasama organlarındaki kadın temsil oranı ise ortalama %21,5 seviyesindedir. Bu hızla devam edilirse kadınların hükümetteki temsil oranlarının tam olarak cinsiyet eşitliğine ulaşması için yaklaşık 52 yıl daha ihtiyaç duyulacaktır (Yüksel Oktay & Wolff, 2020, s. 178-179).

Küresel ölçekte Sanayi Devrimi’nden bu yana kadınların işgücüne katılım süreci Türkiye bağlamında da benzer bir tarihsel anlayış sunmakla birlikte ülkeye özgü toplumsal ve yapısal dinamiklerle şekillenmiştir.

Kadınların istihdam durumu Türkiye’nin ekonomik istihdam politikalarından bağımsız şekilde değerlendirilememektedir. İşgücüne katılım ve işsizlik oranlarındaki cinsiyetler arasındaki farklar bu konunun önemini ortaya koymaktadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların işgücüne katılım oranındaki artış sanayileşme ile paralel bir seyir izlemektedir. Kurtuluş mücadelesine katılan kadınların Cumhuriyet’in kurulmasıyla birlikte ekonomik ve hukuki alandaki mevcut

statülerinde iyileşmeler sağlanmıştır. Böylece çalışma hayatında daha etkin bir pozisyon almaları için çeşitli adımlar atılmıştır (Önder, 2013, s. 37-39).

Osmanlı döneminde kadınların istihdamdaki yeri öncelikle tarım ve ev işleriyle sınırlı kalmışken 19. yüzyılın sonlarından itibaren kadınlar ilk olarak küçük ölçekli atölyelerde zamanla ise fabrika tarzındaki çalışma ortamlarında ücretli olarak çalışmaya başlamışlardır. Bu değişimin temel sebebi savaşlar nedeniyle azalmakta olan erkek işgücünün yerine kadınların yer almasıdır. Ev dışında halı dokuma ve el sanatlarıyla uğraşan kadınların ev dışı çalışma hayatına katılımı benzer faaliyetler aracılığıyla gerçekleşmiş ve bu durum diğer sektörlerle de sıçramıştır. İstatistikler Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde sanayide çalışan kadın sayısının yaklaşık %25 civarında olduğunu göstermektedir. Bu kadınlar ağırlıklı olarak dokuma ve gıda sektörlerinde faaliyet gösteren İstanbul ve İzmir gibi sanayinin yoğun olduğu büyük kentlerde toplanmışlardır. 1930'lu yıllarda uygulanan devletçi ekonomi politikaları kapsamında geliştirilmiş olan İktisadi Devlet Teşekkülleri kadınların istihdamına olumlu katkılar sağlamışlardır (Makal, 2010, s. 16-24).

1950'li yıllarda ise sanayileşme ve köyden kente göç olguları ile birlikte sanayide kadın işgücü talebinde artış yaşanmıştır. Kentleşmeyle birlikte aile yapısında ekonomik anlamda kadın ve erkeğin ortak çalışmasına olan ihtiyaç doğmuş ve böylece toplumda tüm bireylerin iş hayatına daha fazla katılması söz konusu olmuştur. Bu dönemde kadınlar daha çok meslek gerektirmeyen, bol ve ucuz işgücü avantajına dayalı tütün, kimya, gıda ve dokuma gibi kayıt dışı yoğun faaliyetlerin ve hizmet sektörünün hafif imalat alanlarında istihdam edilmiştir (Gündoğdu, 2018, s. 15).

1960'lı ve 1970'li yıllarda nüfus artış hızının yüksek olması ve yetersiz istihdam imkanları nedeniyle özellikle Almanya başta olmak üzere çeşitli Avrupa ülkelerine çok sayıda kadın işçi göç etmiştir. Batı sanayi ülkelerinde göçmen kadınlar en korunmasız, en esnek ve başlangıçta en az talepkâr işgücü gruplarını temsil etmişlerdir. Etnik ve cinsiyet temelli ayrımların egemen olduğu işgücü piyasalarında ya yüksek teknoloji sektörlerinin en düşük katmanlarında yer almışlardır ya da emek yoğun sanayilerde rekabet gücünü koruyabilmek adına en düşük ücretlerle istihdam edilmişlerdir (Toksöz, 2006, s. 83). Kadınların belirli meslek ve sektörlerde yoğunlaşması bu alanların zamanla değer kaybetmesi ve

kadınların benzer işlerde erkeklere kıyasla daha düşük ücretler alması da kadın istihdamının temel sorunlarından biri olmuştur (Koray, 1993, s. 29).

Türkiye’de 1980 sonrası yürürlüğe konan neoliberal politikalar çerçevesinde uygulanan yapısal uyum programları ve ihracata dayalı sanayileşme modeli ücretlerdeki gerilemeyi göz ardı ederek bile istihdam oranında belirgin bir artış sağlayamamıştır. Bu programlar kapsamında devlet yatırımlarında gerileme yaşanırken özel sektör yatırımlarında beklenen artış gerçekleşmemiştir. Bu durum Türkiye’de artış gösteren işgücü arzına karşılık yeterli istihdam alanlarının oluşturulamamasına yol açmıştır. İşsizlik oranları yükselmiş ve resmi sektörde iş bulamayanlar en küçük ölçekli ve gelir getirici faaliyetlere yönelmişlerdir. Bu dönemde işgücü piyasasının temel aktörleri işsiz ya da yarı zamanlı çalışan erkekler olurken birçok kadın ise evde kalıp hane içi bakım ve ev işleriyle ilgilenerek işgücü piyasasının dışında kalmıştır (Toksöz, 2016, s. 113).

Daha sonraki dönemlerde ise sanayileşme politikasında ihracata dayalı ciddi bir gelişme kaydedilememiştir. Türkiye uluslararası pazarlara özellikle tekstil ve giyim sektörleri üzerinden giriş yapmıştır. Diğer gelişmekte olan ülkelerle rekabet edebilmek adına maliyetleri düşürmek amacıyla fason üretim modelleri ön plana çıkmış ve kayıt dışı istihdam artış göstermiştir. Kadınların sanayideki katkısı özellikle küçük işletmelerde tekstil, giyim ve gıda sektörlerinde yoğunlaşmış ve bu alanda ucuz işgücü olarak kullanılmaya devam etmiştir (Toksöz, 2016, s. 114).

Tarihsel süreçte Türkiye’de görülen ve özellikle gelişmekte olan ekonomilere sahip, ataerkil toplumların hâkim olduğu ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en belirgin göstergelerinden biri kadınların düşük istihdam oranlarıdır (Dedeoğlu & Şahankaya, 2015, s. 93). TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu)’in Ekim 2019 verilerine göre genel işsizlik oranı tarım dışı sektörlerde %13,9 seviyesinde iken erkeklerde bu oran %14,3 iken kadınlarda %21,7’ye ulaşmıştır. Aynı dönemde erkeklerin işgücü katılım oranı %73,2 iken kadınlar için bu oran sadece %34,9 olarak bildirilmiştir (TÜİK, 2019). Ekonomik büyümenin hız kazandığı ve işgücü ihtiyacının arttığı dönemlerde kadınların ücretli istihdama katılımında gelişmeler yaşanmakta ancak bu süreç aynı zamanda çeşitli çelişkileri ve eşitsizlikleri de beraberinde getirmektedir. Kadınların istihdam oranlarındaki artış toplumsal eşitsizliklerin de görünür hale gelmesine neden olmaktadır. Kadın istihdamı ekonomik büyüme dönemlerinde işe

alınırken kriz zamanlarında ise ani işten çıkarmalarla esneklik sağlayan bir unsur olarak işlev görmektedir (Koray, 1993, s. 28). Ekonomik krizler ve durgunluklar döneminde kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam olasılığı erkeklere kıyasla daha düşüktür. Uluslararası Çalışma Örgütü (2024) yılı küresel verilerine göre kadınların küresel işsizlik oranı (%4,5) erkeklerin oranına (%4,3) göre hafifçe yüksek seyretmeye devam ederken asıl büyük eşitsizlik kadınların işgücüne katılım oranının (%45,6) erkeklerin oranının (%69,2) çok altında kalmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu küresel eşitsizlik eğilimine paralel olarak Türkiye İstatistik Kurumu (2024) yıllık ortalama verileri de kadınların işsizlik oranının (%11,8) erkeklerin oranına (%7,1) kıyasla yaklaşık 1,66 kat daha yüksek olduğunu göstermekte ve kadınların işgücüne katılım oranındaki farkla birlikte 2009 yılından sonra gözlemlenen kadınlar aleyhine olan yapısal farkın Türkiye işgücü piyasasında sürdüğünü doğrulamaktadır.

Türkiye’de kadınların işsizlik sorununa ek olarak kayıt dışı çalışma oranları da ciddi bir boyuta ulaşmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (2024) yılı verilerine göre toplam kayıt dışı istihdam oranı %25,0 olarak gerçekleşmiştir. Kayıt dışı çalışma oranları kadınlarda erkeklere kıyasla daha yüksek olmaya devam etmektedir. Kayıt dışılığın en yoğun görüldüğü sektör ise geçmiş yıllarda olduğu gibi, yine tarım sektörüdür. Tarım sektöründe çalışanların herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmama oranı Türkiye İstatistik Kurumu (2024) yılı verilerine göre yaklaşık %80,8 gibi yüksek bir seviyede seyretmektedir. Sektördeki kayıt dışı istihdam oranı, cinsiyet kırılımında incelendiğinde ise kadınlar aleyhine büyük bir eşitsizlik gözlemlenmektedir; 2021 yılı verileri tarımda erkeklerde kayıt dışılık oranının %78,2 civarında seyrederken, kadınlarda bu oranın %93,1 gibi çok yüksek bir düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durum, özellikle kadınların tarımsal üretimdeki yüksek emeğinin sosyal güvenlik kapsamı dışında kaldığını teyit etmektedir. Son yıllarda Tarım ve Orman Bakanlığı’nın çiftçi kayıt sistemine üyelik ve sosyal güvenlik kurumuna kayıt gibi teşvik edici çalışmalarına rağmen tarım sektöründe kayıt dışılığı azaltmakta henüz istenen seviyeye gelinememiştir. Kadınlar arasında kayıt dışılık oranlarının yüksek olmasında yaygın olan atipik çalışma biçimlerinin önemli bir payı vardır. Kayıt dışı işlerde çalışan bireylerin genellikle eğitim ve nitelik açısından zayıf oldukları görülmektedir. Bu durum kadınlarda yüksek işsizlik oranları ve eğitim seviyelerinin erkeklere kıyasla düşük olmasıyla birleşince kayıt dışı istihdamın

kadınlar arasında daha yaygın hale gelmesine neden olmaktadır (Güder, 2019, s. 77-78). Son dönemde düşük kadın istihdam oranlarını artırmak amacıyla çeşitli aktif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Bu politikalar kapsamında özellikle İŞKUR (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü)'un meslek edindirme ve eğitim programları ile mikro kredi imkanlarıyla kadın girişimciliği desteklenmekte ve kadınların işgücü piyasasına katılımı teşvik edilmektedir (Dedeoğlu & Şahankaya, 2015, s. 94).

Kadınların kariyer durumuna dünya ve Türkiye açısından baktığımızda literatürde Rosie the Riveter örneğinde görülen kadın emeğinin kriz dönemlerindeki stratejik kullanımı Türkiye'de özellikle savaş sonrası ve Cumhuriyet'in kuruluş yıllarında benzer bir vatanseverlik ve kalkınma anlayışıyla karşılık bulmuştur. Her iki anlayışta da dikkat çeken ortak nokta kadınların işgücü piyasasına girişinin genellikle ucuz işgücü, kayıtdışılık ve cam tavan gibi engellerle gölgelenmiş olmasıdır. Dünya genelindeki demokratikleşme ve neoliberal politikaların yarattığı istihdam modelleri ile Türkiye'nin tarımdan sanayiye geçişteki özgün tecrübesi günümüzde kadınların kariyer yolculuğundaki yapısal eşitsizliklerin evrensel ve yerel boyutlarını anlamak adına bütünleşik bir anlayış sunmaktadır.

## **2.3.Askerlik Kariyeri**

### **2.3.1.Bir Meslek Olarak Askerlik**

Askerlik toplumların varoluşundan bu yana süregelen insanlık tarihinin en eski ve en köklü mesleklerinden biridir. Kimi zaman vatan savunmasının kutsal bir görevi kimi zaman uluslararası barışın teminatı kimi zaman da disiplin ve düzenin simgesi olarak karşımıza çıkan askerlik bireylerin hayatlarında köklü değişimlere yol açan zorlu ancak bir o kadar da onurlu bir yoldur. Modern dünyada orduların yapısı ve görev tanımları değişse de askerliğin temel dinamikleri yani fedakârlık, cesaret, disiplin ve adanmışlık gibi değerler varlığını korumaya devam etmektedir (Koytak, 2020, s. 4).

Tarih boyunca askerlik avcı-toplayıcı topluluklardaki ilkel kabile savaşlarından, feodal beyliklerin ordularına, ulus devletlerin düzenli silahlı kuvvetlerine kadar büyük bir değişim geçirmiştir. İlk çağlarda daha çok bölgesel güvenlik ve hayatta kalma odaklı olan askerlik imparatorlukların yükselişiyle birlikte

geniş coğrafyaların kontrolü ve güç gösterisinin bir aracı haline gelmiştir. Orta Çağ'da şövalyelik ve askeri hiyerarşiler ön plana çıkarken Sanayi Devrimi ile birlikte büyük ölçekli ve teknoloji odaklı ordular ortaya çıkmıştır. Her bir evrede askerliğin hem teknolojik hem de stratejik boyutları değişmiş ancak temelinde insan faktörü yani askerlerin ruh halleri, motivasyonları ve eğitimleri her zaman önemli olmuştur (Sunar & Kaya, 2018, s. 10).

Günümüzde askerlik sadece savaşma yeteneği ile sınırlı değildir. Barış gücü operasyonları, insani yardım görevleri, doğal afet müdahaleleri ve siber güvenlik gibi alanlar da modern orduların görev tanımları arasına girmiştir. Bu çeşitlilik askerlerin sadece fiziksel değil aynı zamanda entelektüel ve duygusal olarak da çok yönlü olmalarını gerektirmektedir. Bir asker gerektiğinde bir diplomat kadar nazik, gerektiğinde bir mühendis kadar analitik, gerektiğinde de bir doktor kadar şefkatli olabilmelidir (Forster, 2006, s. 42-43).

Askerlik diğer mesleklerden farklı olarak bir yaşam biçimidir. Bireyler askeri üniformayı giydikleri andan itibaren sivil hayattaki birçok alışkanlıklarından vazgeçmek, belirli kurallara ve hiyerarşiye uymak zorundadırlar. Bu meslek sadece mesai saatleriyle sınırlı değildir. Bir askerin hayatı, görev anlayışı ve sorumlulukları 24 saat esasına göre devam etmektedir. Disiplin askeri yaşamın temel taşıdır. Emir komuta zincirine uyum, dakiklik, titizlik ve düzen askeri personelden beklenen başlıca özelliklerdir. Bu disiplin sadece askeri operasyonlarda değil aynı zamanda günlük yaşamda da kendini göstermekte ve bireyin karakterini şekillendirmektedir (Caforio, 2017, s. 16).

Askerlik aynı zamanda büyük bir fedakârlık mesleğidir. Askerler gerektiğinde ailelerinden, sevdiklerinden ve sivil yaşamın konforundan feragat etmeyi göze almaktadırlar. Vatan savunması, ulusal güvenlik ve barışın korunması gibi yüce idealler uğruna en değerli varlıklarını yani canlarını feda etmektedirler. Bu durum askerliği diğer mesleklerden ayıran en önemli özelliklerden biridir ve askerlere toplumda özel bir saygı ve itibar kazandırmaktadır. Bu fedakârlık sadece cephede savaşmakla sınırlı değildir. Uzun süreli görevler, aileden uzak kalmak, zorlu coğrafi koşullarda çalışmak ve yüksek stres altında karar vermek de bu mesleğin gerektirdiği diğer fedakarlıklardır (Ehrenreich, 1997, s. 176).

Askeri eğitim sadece fiziksel dayanıklılığı ve savaş becerilerini geliştirmekle

kalmamakta aynı zamanda bireyin zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Kapsamlı bir askeri eğitim süreci liderlik vasıflarını geliştirmeyi, problem çözme yeteneğini artırmayı, stresle başa çıkmayı öğretmeyi ve takım çalışmasına uyumu sağlamayı hedeflemektedir. Askeri okullar ve akademiler geleceğin liderlerini, harp sanatı planlayıcıları ve yöneticilerini yetiştiren önemli kurumlardır. Bu kurumlarda verilen eğitim sadece askeri bilimlerle sınırlı kalmamaktadır. Tarih, coğrafya, uluslararası ilişkiler, mühendislik ve hukuk gibi birçok farklı disiplini de kapsamaktadır (Uzun vd., 2015, s. 63).

Askerlik mesleği bireye ömür boyu sürecek deneyimler kazandırmaktadır. Farklı kültürlerden insanlarla bir araya gelme, zorlu koşullarda hayatta kalma becerileri geliştirme, risk alma ve hızlı karar verme yeteneğini artırma gibi birçok kişisel gelişim fırsatı sunmaktadır. Askeri personelin sağlık, lojistik ve idari konularda edindiği deneyimler sivil hayatta da farklı sektörlerde faydalı olabilecek beceriler kazandırmaktadır. Emeklilik sonrası birçok asker edindikleri bilgi ve deneyimlerle güvenlik, yönetim, eğitim veya danışmanlık gibi alanlarda başarılı kariyerler inşa etmektedir (Caforio, 2017, s. 18).

Askerlik mesleği tüm bu onur ve fedakarlıkların yanında ciddi zorlukları da barındırmaktadır. Savaş ve çatışma ortamlarının getirdiği travmalar, psikolojik sorunlar, fiziksel yaralanmalar ve kayıplar bu mesleğin en acı gerçekleridir. Askerlerin ruh sağlığına verilen önem son yıllarda artmış olsa da bu alanda yapılması gerekenler hala fazladır. Sürekli yer değiştirme, aile düzeninin bozulması ve sosyal çevreden uzaklaşma gibi faktörler de askerlerin ve ailelerinin karşılaştığı zorluklardandır (Franke, 2000, s. 177).

Toplumların askerliğe bakışı farklılık göstermektedir. Bazı toplumlarda askerlik kutsal bir görev ve vatanseverliğin en üst düzey göstergesi olarak görülürken bazı toplumlarda ise daha çok bir meslek ya da bir zorunluluk olarak algılanmaktadır. Genel olarak askerlere duyulan saygı ve minnet çoğu toplumda ortak bir duygudur. Şehitlik ve gazilik kavramları askerlik mesleğinin taşıdığı önemin ve fedakarlığın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Berger & Luckmann, 2008, s. 47).

Klasik kariyer teorileri bireyin iş yaşamındaki ilerleyişini genellikle doğrusal, rasyonel ve kişisel tercihlere dayalı bir süreç olarak ele almaktadır. Askerî kurumlar gibi nitelik taşıyan yapılar içerisinde kariyer sadece bireysel seçimlerin değil katı

hiyerarşik yapıların ve kurumsal ideolojilerin belirlediği bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde kariyer basamakları genellikle yükselme ve başarı odaklı tanımlanırken askerî sosyolojinin sunduğu güncel yaklaşımlar bu sürecin her zaman ödüllendirici olmadığını aksine bireyin kimliğini kurumsal disiplin anlayışıyla yeniden şekillendirdiğini ifade etmektedir (Karacagil, 2014, s. 24-26).

Tarihsel açıklamalar askerlik hizmetini ve profesyonel askerliği genellikle bir görev veya vatanseverlik ifadesi üzerinden kurgulama eğilimindedir. Askerî sosyolojinin eleştirel boyutları bu mesleki alanın sadece bir kamu hizmeti değil, aynı zamanda devletin şiddeti profesyonelleştirdiği ve belirli bir toplumsal cinsiyet rejimini yeniden ürettiği bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Klasik yaklaşımların aksine askerî kariyer sadece rütbe ve kıdemden ibaret değildir. Bireyin sivil hayattan kopuşunu ve savaşçı kimliğinin inşasını içeren derin bir sosyolojik dönüşüm süreci olarak ifade edilebilir (Wooten'in, 2015, s. 9-11).

Literatürdeki önemli boşluklardan biri askerî kariyerin toplumsal cinsiyet perspektifinden yeterince analiz edilmemiş olmasıdır. Kadınların iş hayatına katılımı tarihsel olarak Sanayi Devrimi ve dünya savaşları ile ivme kazanmış olsa da askerî alan hala yoğun bir erkek egemen karakter göstermektedir. Geleneksel teoriler kadınların askerlikteki varlığını genellikle bir istihdam artışı veya sayısal temsil olarak görürken güncel tartışmalar kadın askerlerin bu yapılar içerisinde karşılaştıkları sembolik şiddet ve cam tavan engellerine odaklanmaktadır (Tekin, 2020, s. 72-160).

Özellikle Super ve Holland gibi kuramcıların kariyer evreleri ve kişilik tipleri üzerine kurduğu yaklaşımlar askerî yapının kendine has dinamiklerini açıklamakta bazen yetersiz kalmaktadır. Askerlikte kariyer bireyin kişisel özelliklerinin işe uygunluğundan çok kurumun bireyi kendi normlarına ne kadar adapte edebildiğiyle ilgilidir. Bu noktada askerî sosyoloji, kariyeri sadece bir işe uyum meselesi olarak değil bireyin yaşam dünyasının tamamen askerî disiplin tarafından uygulandığı bir süreç olarak eleştirel bir anlayıştan geçirmektedir (MacLean & Elder, 2007, s. 180-182).

Güncel tartışmalar askerî kariyerin sadece kurum içindeki ilerleyişini değil aynı zamanda sivil-asker ilişkileri açısından bu kariyerin toplumsal karşılığını da sorgulamaktadır. Klasik literatür askerliği sivil hayattan keskin bir sınırla ayırırken

postmodern askerlik teorileri bu sınırların giderek muğlaklaştığını savunmaktadır. Askeri becerilerin sivilleşmesi ve sivil lojistik/teknoloji alanlarının askerileşmesi, kariyer planlamasını da doğrusal bir yoldan çıkarıp çok katmanlı bir yapıya dönüştürmüştür (Caforio, 2017, s. 33-35).

Askerî kariyerde başarı kavramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde belirttiği kendini gerçekleştirme basamağından çok bazen kurumsal başarı için bireysel varlığın feda edilmesi üzerine kuruludur. Bu durum klasik motivasyon kuramlarının askerî bağlamda yeniden yorumlanmasını gerektirmektedir. Eleştirel askerî sosyoloji, askerin başarısını sadece teknik yeterlilikle değil bu başarıyı mümkün kılan itaat kültürü ile birlikte analiz ederek literatürdeki anlayışların şekillenmesinde etkili olmaktadır (Sunar & Kaya, 2018, s. 8-10).

Literatürde göz ardı edilen bir diğer boyut ise askerî ailenin kariyer üzerindeki etkisidir. Klasik kariyer planlaması genellikle birey odaklıdır ancak askerlikte kariyer, tayinler, riskler ve yaşam tarzı nedeniyle doğrudan ailenin de kariyeri haline gelmektedir. Askerî kurum sadece çalışanın değil tüm aile üyelerinin zamanını ve sadakatini talep ederek kariyer süreçlerini toplu bir deneyime dönüştürmektedir (Uzun vd., 2015, s. 64-65).

Sonuç olarak askerlik sadece bir meslek değil aynı zamanda bir yaşam felsefesidir. Disiplin, fedakârlık, cesaret ve vatan sevgisi gibi yüce değerlerle harmanlanmış bu meslek bireyin karakterini şekillendirmektedir. Kişilere benzersiz deneyimler kazandırmakta ve topluma karşı büyük bir sorumluluk bilinci aşlamaktadır (Sunar & Kaya, 2018, s. 11).

### **2.3.2.Dünya'da Askerlik Mesleği**

Askerlik insanlık tarihi kadar eski, toplumsal yapıların ve devletlerin varlığıyla iç içe geçmiş, sürekli dönüşüm yaşayan bir meslektir. Geleneksel savaş alanlarından siber uzayın derinliklerine, ulusal sınırların korunmasından, küresel barışın teminine kadar geniş bir spektrumda görev üstlenen askerlik, günümüz dünyasında sadece bir savunma aracı değil aynı zamanda uluslararası ilişkilerde kilit bir aktör, teknolojik ilerlemenin öncüsü ve toplumsal disiplinin bir yansımasıdır. Dünyanın dört bir yanında farklı kültürel, politik ve ekonomik koşullar altında şekillenen bu meslek her ülkenin kendine özgü ihtiyaçlarına göre zorunlu askerlik,

profesyonel ordu veya karma modellerle varlığını sürdürmektedir (Antoniou, 2010, s. 15).

Askerlik hizmeti ülkelerin jeopolitik konumları, savunma stratejileri, ekonomik imkanları ve toplumsal kabulleri doğrultusunda farklı yapısal modeller benimsemektedir. Bu modeller bir ülkenin askeri gücünün niteliğini ve niceliğini doğrudan etkilemektedir (Bakır vd., 2021, s. 122).

Zorunlu askerlik belirli yaşlardaki (genellikle 18-25 yaş arası) vatandaşların yasal bir yükümlülük olarak askeri eğitimden geçerek kısa veya uzun süreli askerlik hizmetini yerine getirmesini ifade etmektedir. Bu modelin temel amacı geniş bir askeri rezerv oluşturmak ve ulusal güvenlik bilincini yaymaktır. İsrail bölgesel güvenlik dinamikleri nedeniyle hem erkekler (yaklaşık 32 ay) hem de kadınlar (yaklaşık 24 ay) için zorunlu askerlik uygulamaktadır (Basmacı vd., 2019, s. 258). Bu uygulama İsrail Savunma Kuvvetleri'nin yüksek motivasyonlu ve eğitilmiş bir güç olmasının temelini oluşturmaktadır. Eğitimler sadece askeri becerileri değil aynı zamanda sivil hayatta kullanılabilecek teknik ve liderlik yeteneklerini de kapsamaktadır. Güney Kore'de Kuzey Kore ile devam eden gerilimler nedeniyle tüm erkekler için 18 ile 21 ay süren zorunlu askerlik hizmeti zorunludur. Bu süre zarfında askerler modern savaş teknolojileri ve yakın dövüş teknikleri konusunda yoğun eğitim almaktadırlar (Chlebikova vd., 2015, s. 250).

Finlandiya ve Avusturya gibi Avrupa ülkeleri zorunlu askerlik modelini sürdürmekle birlikte vicdani ret hakkına sahip bireyler için alternatif sivil hizmet seçenekleri sunmaktadır. Bu durum bireysel özgürlükler ile ulusal savunma ihtiyaçları arasında bir denge kurma çabası olarak ifade edilebilir. Norveç ve İsveç ise zorunlu askerliği daha esnek hale getirerek gençlerin gönüllülük esasına göre orduya katılmasını teşvik eden seçici zorunlu askerlik veya karma zorunlu askerlik modellerini benimsemişlerdir (Gürcan, 2007, s. 91-92). Bu ülkelerde tüm potansiyel adaylar kayıt altına alınmakla birlikte yalnızca en motive ve uygun olanlar askere alınmaktadır. Brezilya ve Meksika gibi Latin Amerika ülkeleri zorunlu askerlik uygulamasını sürdüren ülkelerdir. Bu ülkelerde askerlik hizmeti sadece askeri eğitim sağlamanın yanı sıra gençlere disiplin, okuryazarlık ve mesleki beceriler kazandırmak gibi sosyal fonksiyonlar da üstlenmektedir (Karagöz, 2008, s. 42).

Zorunlu askerliğin avantajları arasında kriz zamanlarında hızlı seferberlik

kabiliyeti, genç nesillerde vatanseverlik ve disiplin bilincinin güçlendirilmesi yer almaktadır. Dezavantajları arasında ise yüksek maliyetler, modern askeri teknolojilere uygunluk sorunları, bireysel özgürlüklerin kısıtlanması ve motivasyon düşüklüğü sayılabilmektedir (Atherton, 2009, s. 824).

Dünyanın en gelişmiş ve büyük askeri güçleri genellikle profesyonel ordu modelini benimsemektedir. Bu sistemde askerlik bir meslek olarak görülmekte ve bireyler belirli bir maaş ve kariyer olanakları karşılığında gönüllü olarak askeri hizmete katılmaktadırlar (Anne Laser & Stephens, 2011, s. 31).

Amerika Birleşik Devletleri dünyanın en büyük ve en teknolojik ordusuna sahip olup tamamen profesyonel askerlerden oluşmaktadır. Yüksek maaşlar, eğitim imkanları ve kariyer fırsatları, nitelikli personel çekmede önemli rol oynamaktadır. Amerika Birleşik Devletleri ordusu küresel çapta barışı koruma, terörle mücadele ve insani yardım operasyonlarında aktif rol almaktadır (Akyürek, 2010, s. 26). Birleşik Krallık, Fransa, Almanya, Kanada ve Avustralya gibi ülkeler de profesyonel ordu sistemini benimsemişlerdir. Bu ülkelerin odak noktası yüksek teknolojiye sahip, iyi eğitilmiş, çevik ve küresel konuşlandırma yeteneğine sahip kuvvetler oluşturmaktır. Personel uzmanlaşmış rollerde derinlemesine eğitim almaktadır ve uzun vadeli kariyer planlamaları yapılmaktadır (Asali, 2019, s. 405).

Japonya ise pasifist anayasasına rağmen Öz Savunma Kuvvetleri adı altında yüksek düzeyde teknolojik bir profesyonel orduya sahiptir. Bu ordunun görevi ülkenin savunmasını sağlamak ve barış gücü operasyonlarına katkıda bulunmaktır. Profesyonel orduların en büyük avantajları yüksek düzeyde uzmanlaşma, operasyonel etkinlik ve esnekliktir. Gönüllü askerler kariyerlerini bu alanda inşa ettikleri için daha motive ve bağlıdırlar. Personel maliyetleri zorunlu askerliğe göre daha yüksek olup kriz anlarında geniş bir kuvveti hızlıca seferber etme kapasitesi zorunlu askerlik modeline göre daha sınırlı olabilmektedir (Bauer vd., 2012, s. 817).

Günümüzde askerlik mesleği geleneksel çatışma senaryolarının ötesine geçerek çok daha geniş ve karmaşık bir görev yelpazesi üstlenmiştir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler, NATO (Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü), Avrupa Birliği gibi uluslararası örgütler bünyesinde yürütülen barış koruma ve istikrar operasyonları modern orduların önemli görevleri arasında yer almaktadır (Card & Cardoso, 2012, s. 60). Bu operasyonlar çatışma sonrası bölgelerde güvenliği sağlama, yerinden

edilmiş kişilerin geri dönüşüne destek olma, insani yardım koridorları açma, demokratik seçimlerin güvenliğini temin etme ve yerel güvenlik güçlerinin eğitim ve yeniden yapılandırmasını içermektedir. Bu görevler askerlerin sadece savaş becerilerine değil aynı zamanda diplomatik, kültürel duyarlılık ve sivillerle iletişim becerilerine de sahip olmalarını gerektirmektedir (Grenet vd, 2011, s. 197).

Modern ordular yeni nesil tehditlerle de mücadele etmek zorundadır. Terörle mücadele kapsamında sınır ötesi operasyonlar ve istihbarat iş birliği artırılırken siber savaş ve siber güvenlik operasyonları kritik hale gelmektedir. Ülkelerin temel altyapılarına yönelik siber saldırılar, ulusal güvenlik açısından büyük bir tehdit oluşturmakta ve birçok ordu, siber savunma birimleri kurarak bu alanda uzmanlaşmış askerler yetiştirmektedir (Asali, 2019, s. 407). Hibrit savaş taktikleri kapsamında geleneksel askeri operasyonlar, siber saldırılar, propaganda ve ekonomik baskılar birleştirilmektedir. Askeri güçler, doğal afetlerde de hayati bir rol oynamaktadır. Arama kurtarma operasyonları, lojistik ve tıbbi destek hizmetleri, hasarlı altyapıların onarımı ve insani yardım çalışmalarında aktif olarak görev almaktadır. Bu çeşitli görevler modern askerliğin esnek ve çok yönlü yapısını ortaya koymaktadır (Caforio, 2017, s. 33).

Gelecekte askerlik mesleği hızla gelişen teknolojik ilerlemelerle yeniden şekillenmektedir. Yapay zekâ, robotik sistemler, otonom dronlar ve insansız savaş sistemleri, orduların operasyonel yeteneklerini artırırken insan askerlerin rollerini de dönüştürmektedir. İnsansız savaş araçları, hava, kara ve deniz platformlarında keşif, gözetleme, hedef tespiti ve saldırı görevlerini insan müdahalesi olmadan veya sınırlı kontrolle gerçekleştirebilmektedir (Sunar & Kaya, 2018, s. 7). Böylece insan kayıplarını azaltma potansiyeli sunarken etik ve hukuki tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Yapay zekâ destekli karar destek sistemleri büyük veri analizleriyle komutanlara hızlı ve doğru karar alma imkânı sağlamaktadır. Hedef tespiti, lojistik ve tehdit analizi gibi alanlarda bu teknolojiden faydalanılmaktadır. Siber savaşın önemi de artmakta olup ağ altyapılarına sızma, bilgi çalma ve kritik sistemleri etkisiz hale getirme becerileri yeni askeri yetenekler arasında yer almaktadır. Son olarak geleceğin askerleri fiziksel güç ve yakın dövüş becerilerinin yanı sıra teknoloji operatörleri, veri analistleri, siber güvenlik uzmanları ve stratejik planlamacılar olarak entelektüel ve teknolojik yeteneklerini ön plana çıkaracaklardır (MacLean &

Elder, 2007, s. 178-182).

### **2.3.3.Türkiye’de Askerlik Mesleği**

Askerlik, Türk tarihi boyunca sadece bir meslek veya zorunluluk değil aynı zamanda ulusal kimliğin ve varoluşun temel unsurlarından biri olmuştur. Hunlardan Göktürklerle, Selçuklulardan Osmanlı İmparatorluğu'na uzanan binlerce yıllık süreçte "ordu-millet" anlayışı Türk toplum yapısının çekirdeğini oluşturmuştur. Bu geleneksel yaklaşım her bireyin potansiyel bir asker olarak kabul edilmesini ve askeri hazırlığın sosyal yaşamın ayrılmaz bir parçası olmasını sağlamıştır. Bu derin tarihsel kökler Türkiye Cumhuriyeti'nin modern askeri yapısını ve askerlik mesleğine yüklediği kutsal sorumluluğu anlamlandırmak için önemli bir yeri teşkil etmektedir. Cumhuriyet döneminde bu kadim miras modern devletin gerektirdiği profesyonel ilkelerle harmanlanarak Türk Silahlı Kuvvetleri'nin temelini atmıştır (Tekin, 2020, s. 72-200).

211 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmetleri Kanunu’nda ise asker askerlik hizmeti yükümlülüğü altına alınmış kişiler ile özel kanunlar çerçevesinde Silahlı Kuvvetlere bağlı olan ve resmi kıyafet giyen bireyler şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre asker statüsündeki kişiler arasında er, erbaş, astsubay, askeri öğrenci, subay ve subaylar bulunmaktadır. 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu’nda (1983) ise jandarma personeli kamu düzenini ve asayişini sağlamak ile diğer mevzuatların verdiği görevleri yürütmekle yükümlü silahlı kuvvetler olarak kabul edilmektedir. Bu personel içinde subaylar, astsubaylar, uzman jandarmalar, askeri öğrenci ve erbaşların yanı sıra, sivil memur ve işçiler de yer almaktadır.

Askerlerin ana sorumluluğu ulusun toprak bütünlüğünü ve sınır güvenliğini temin etmektir. Askerlik mesleği geniş kapsamlı bir taahhüt olup unvanı ne olursa olsun tüm profesyonel askerler her zaman göreve hazır durumda kabul edilmektedir ve 7/24 saat esasına göre görevlendirilmektedir. Wooten’in (2015, s. 9) ifadesine göre askerlik güç kullanımını içeren bir görevdir ve üyelerden kendilerinden istenildiğinde hayatlarını feda etmeleri beklenmektedir (Sherwood, 2007, s. 335). Bu açıdan Türkiye’de görev yapan personel farklı bölgelerde aktif biçimde görev almakta ve dinamik şartlar altında çalışmaktadır.

7179 sayılı Askeralma Kanunu'na (2019) göre Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının her erkek bireyinin askerlik yükümlülüğü bulunmaktadır. Askerlik hizmeti nüfus kaydı işlemlerinde 20 yaşına giren her erkek için ocak ayında başlamaktadır ve 41 yaşına girildiğinde sona ermektedir. Bu süre askerlik çağındaki kişiler için belirlenmiş olup eğitim durumları ve kişisel tercihler doğrultusunda yedek subay, yedek astsubay, erbaş veya er olarak farklı biçimlerde yerine getirilmektedir.

7179 sayılı Askeralma Kanunu'nda (2019) tanımlandığı üzere askerlik çağına ulaşmış her erkek Türk vatandaşının zorunlu olarak askerlik hizmetini yerine getirmesi yasal bir yükümlülüktür. Bu hizmet ülkedeki ihtiyaçlara göre şekillenen düzenlemeler kapsamında zorunlu ve bedelli askerlik seçenekleriyle gerçekleştirilmektedir. Zorunlu askerlik uygulamasının kökenleri ülkede ortaya çıkan ihtiyaçlar nedeniyle Fransız Devrimi dönemine kadar uzanmaktadır. Bu sistemin temel amacı vatandaşların eşit haklara sahip olduğu bir birlik oluşturarak, modern devletin meşruiyetini sağlamaktır (Karacagil, 2014, s. 23). Günümüzde zorunlu askerlik süresi erbaş ve erler için altı ay, yedek subay ve yedek astsubaylar için ise on iki aydır. Hizmet süreleri ihtiyaçlara göre Cumhurbaşkanı'nın kararıyla iki katına veya yarısına kadar uzatılabilmekte veya kısaltılabilmektedir. Bu süreler en az altı aydan aşağı olamamaktadır. Askerlik hizmeti sırasında yükümlülere herhangi bir ayırım gözetmeksizin fiziki ve mental açıdan askerlik mesleğine hazırlık amacıyla eğitimler verilmektedir. Bu eğitimlerin kapsamı ve süresi Türkiye Cumhuriyeti Millî Savunma Bakanlığı tarafından belirlenmektedir. (Askeralma Kanunu, 2019).

Askere gitmenin bir başka yolu ise bedelli askerliktir. 7179 sayılı Askeralma Kanunu ve Yönetmeliği'nin (2019) yürürlüğe girmesiyle birlikte sürekli hale gelen bedelli askerlik uygulaması belirli koşulları sağlayan vatandaşlar için geçerlidir. Bu yöntemde ilgililerin belirlenen bedeli ödemeleri ve temel askerlik eğitimini tamamlamaları şartıyla hizmetlerini yerine getirmeleri söz konusudur. Bedelli askerlik eğitimi süresi ise 28 gündür.

Zorunlu askerlik hizmetinin dışında subay, astsubay ve erbaş rütbelerinde görev yapan askeri personel, mesleklerini profesyonel olarak ifa etmektedirler. Bu kişiler ülke için sonsuz bir sadakatle görevlendirilmiş ve zamanla askerlik onların yaşam biçimi haline gelmiştir. Türkiye'de profesyonel asker statüsünde görev yapan kuvvetler 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu (1967) ve 2803 sayılı

Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu (1983) çerçevesinde tanımlanmaktadır. İlk yasa subay ve astsubayların eğitim süreçlerini, görevlendirmelerini, terfi ve takdir işlemlerini ve tüm özlük haklarını düzenlerken ikincisi jandarma teşkilatındaki kara, deniz ve hava birlikleri ile bu kuruluşlarda görev yapan personelin görev tanımlarını ve faaliyet alanlarını belirlemektedir. Bu kanunlar personelin rütbeleri, görev yetkileri, izin süreleri ve kıdem gibi unsurları standartlaştırmaktadır.



### 3. KADINLARIN ASKERLİK KARIYERİ

#### 3.1.Askerlik, Ordu ve Toplumsal Cinsiyet

Yirminci yüzyıl itibarıyla ve günümüzde sosyal bilimler literatüründe sıkça yapılandırılan kavramsal çerçevenin ötesine geçerek modern ulus-devletin merkezinde yer alan zorunlu askerlik ve yurttaş ordusu pratikleriyle biçim kazanmış bir dinamik olarak öne çıkmaktadır. Zaman içinde tarihi süreçlerin politik ve toplumsal gelişmelerle paralel olarak biçim değiştirmesi militarizmin etkinliğini azaltmamıştır. Aksine tutarlı bir unsur olarak varlığını sürdürmüştür. Sünbuloğlu'nun (2013) çalışması ise militarist kültür ile milliyetçilik ve toplumsal cinsiyet gibi diğer öğelerin birbirinden ayırıştırılamayacak kadar iç içe geçmiş olduğuna dikkat çekmektedir.

Nagel'in (2016, s. 79) yaklaşıma paralel olarak milliyetçilik kültürü erkeklikle ilişkili temel temaların vurgulanması ve bu temalarla uyum sağlanması amacıyla şekillenmektedir. Erkeklik ile ulus arasında doğrudan bağlantılı olan onur, vatan sevgisi, yalnızca milliyetçilik ya da maskülenlik üzerinden açıklanamamaktadır. Günlük yaşamın mikro kültüründe var olan erkeklik algıları milliyetçilik ile militarizmin getirdiği beklentilerle uyumlu bir biçimde işlemektedir.

Ordu, militarist ve maskülen yapısıyla ataerkil değerlerin yeniden üretildiği bir alan olarak görüldüğünde bu değerler temel bir koruyucu unsur olarak konumlanmakta ve kadınlar için en görünmez olan kurumlardan biri haline gelmektedir. Eril söylem ve geleneksel toplumun aktarıcısı olma rolünü üstlenen bu kurumsal yapı kadınları belirli sınırlar içine hapsedmekte ve bu sınırlar aracılığıyla erkekler kadar denetlenmiş bir konuma sürüklemektedir. Böylece cinsiyetçi sistemle militarizm birbirini beslerken erkekler kendi varlıklarını güvence altına almak adına kadınlık kimliklerini kavramsallaştırmakta ve bu kimliklere dayanlı politikalar üretmektedirler. Militarist düzen kadınlardan savaşçı rolünü destekleyen kutsal bir dayanışma kaynağı olarak yararlanmaktadır. Savaş esnasında ordunun gündelik ihtiyaçlarını karşılayan yardımcıları, moral veren eşler ve hatta eşitlik talebinde bulunan kadınlar gibi çeşitli konumlarda konumlandırılmaktadır (Akgül, 2011, s. 91-92; Altınay, 2007, s. 351-366).

Nagel'in (2016, s. 81) belirttiğine göre milliyetçi kültür, söylem ve kolektif

eylem bağlamında kadınlar belirli bir simgesel rol üstlenmekte ve bu roller, erkekler ile toplumun kadınlık tanımlarını nasıl gördüğünü ulus içerisinde kadınlara hangi konumların uygun bulunduğunu yansıtmaktadır. Atfedilen bazı kadınlık rollerinin eylemin kendisini kapsadığı da görülmektedir. Milliyetçi mücadelelere katılan kadınlar bazen liderlik düzeyine kadar yükselmişlerdir. Bu katılımın nispeten sınırlı olduğu ve sık sık aynı isimlerin öne çıktığı da dikkat çekicidir. Bu durum toplumsal cinsiyet rollerinin milliyetçi kültürün bir uzantısı olarak işlediğini düşündürmektedir.

Akgül'ün (2011, s. 92-99) betimlemesine göre gündelik yaşam, savaş ve çatışmaların bulunmadığı ve bu yönüyle korunması gereken dışıl bir alan olarak görülmektedir. Bu nedenle kadınlar kutsal sayılan yardımcı, merhametli, morali güçlendiren ve fedakâr bireyler olarak yüceltilmektedir. Bu kutsallaştırma, kadınların “koruyucu” olarak görülen erkeklere destek olarak edinmeleri gerektiği öğretileriyle pekiştirilmektedir. Erkekliğin kültürel olarak inşa edilip yüceltilmesi süreci yalnızca erkeklerin asker olarak kutsanmasına bağlı kalmamaktadır. Kadınlara hem anne olmalarının getirdiği şefkat, fedakârlık ve yardımcı olma gibi özellikler yüklenmekte hem de bazı bağlamlarda tam tersi şekilde şiddeti desteklemeleri beklenmektedir. Türkiye örneğinde askerliğin ırksal bir belirleyicilik taşıdığına ilişkin yaygın eski inanışlar ve vatan savunmasının en yüce görev olarak görülmesi militarist sistemin sorgulanmasını sınırlayarak kadınların bu rolü içselleştirmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu eşlerine yardımcı olmak, çocukları büyütmek ve ulusun namusunu simgelemek üzerinden kendini göstermektedir. Böyle durumlarda kadınlar vatan savunmasına destek olmak için hem milliyetçiliklerin yüklediği rolleri hem de düşmanın ataerkil düzene ilişkin rol kavramlarını içselleştirebilmektedir.

Daha öncesinde bazı kişilerin şehit ya da asker annesi olarak itibarı yükseldiğini belirtmek gerekmektedir. Bu durum kamu yaşamında görünürlük kazanmayı sağlamaktadır. Dikkat edilmesi gereken nokta kadınların kamusal alanda birey olarak değil oğulları üzerinden görünme hakkı elde etme eğiliminin bulunmasıdır (Akgül, 2011, s. 99).

Kız kardeş ve eş rollerinin işlevi erkekler vatandan uzaktayken vatan sorumluluğunu üstlenmek, ona bakıp sahip çıkmak, namusunu korumak ve erkeklere moral ile cesaret vermek olarak ifade edilmektedir. Orduya dahil edilen hizmetli statüsündeki kadınların varlığı askerlerin temel ihtiyaçlarını karşılamayı

amaçlamakta ve bu süreç ordu içindeki hegemonik erkekliğin yeniden inşasına hizmet eden bir araç olarak görülmektedir. Savaşma kapasitesi olmadığını öne süren kadınlar ev içi rollerini temizlik, yemek yapma gibi ordu içinde de sürdürmeye devam etmektedirler. Savaşın ve silah kullanımının yüceltilmiş olduğu erkekliğin bu becerileri gerektirdiği bir askeri mekânda kadınlara atfedilen bu görevler ordunun gündelik işlerini yürüten hizmetli kadınları erkekliğin karşıt ifadesi olarak konumlandırmaktadır. Böylece bu işlerin yürütülmesi ordunun eril karakterini güçlendirme ve savaş hazırlıklarını tamamlama açısından denetimli, baskılanan bir “kadınlık” türünü ortaya çıkarmaktadır. Bu hizmetler sayesinde ordu savaşa hazırlanırken kadınlık kavramının ne anlama geldiği ve kadınlığın değersizleştirilmesi olarak da işlev görmektedir. Kadınların bu rolleri üzerinden kadınlık ile erkeklik arasındaki fark belirginleşmektedir. Bu işleri yapan kadınlar çoğu zaman küçümsenmekte ve kadınlık değersizleştirilmektedir.

Modern ve profesyonel askeri hemşirelik tercihi 1854 Kırım Savaşı sırasında İngiliz birliklerinin cepheye gönderilmesiyle başlamıştır. Geleneksel toplumlarda kadınların temel görevi erkeklere destek olmak ve onları korumak iken bugün orduda hemşirelik rolüyle profesyonel bir konuma yükselmişlerdir. Bu durum profesyonel niteliklere sahip kadınların da ordunun savaşçı kimliğinden ayrı tutulması gerektiği gerçeğini ortaya çıkarmakta ve denetim altındaki bir profesyonellik ile ilişkilendirilmektedir. Kırım Savaşı’ndaki kayıplar askerler arasındaki salgın hastalıklar ve sağlık hizmetlerinin ordunun performansı üzerindeki hayati rolü tıbbi bakımın önemini ortaya çıkarmıştır. Florence Nightingale sağlık koşullarını eleştirmiş ve bu eleştirileri erkek otoritelerin ve ordudaki doktorların tutumuna karşı savunmuştur. İtaatkâr kadın imgesinden bağımsız olarak ordunun kalitesini artırmak amacıyla profesyonel bakımı savunmuştur. Dolayısıyla kadınlar eril mantığın dayattığı kalıplara uyum sağlarken bile ordunun uzaktan kontrol ettiği, savaşı ve askerleri destekleyen kutsal kadınlar imgesiyle uyum içerisinde konumlandırılmaktadır (Enloe, 2000, s. 202). Bu yüzden tıp hizmetinin ve hemşirelerin kadınlığının da denetim altında tutulması, askerlerin verimini ve erkekliğin baskın değerlerini sarsmamak amacıyla önem taşımaktadır. Enloe (2000) kadınların çoğunlukla vatana hizmet gibi bir hedefle orduya katıldıklarını belirtse de günlük yaşamlarında ordudaki hemşireliği seçme nedenlerinin kişisel yeteneklerini

kanıtlamak yeni deneyimler görmek ve yaşamlarına anlam katmak olduğuna işaret etmektedir (Akgül, 2011, s. 109).

Amerika İç Savaşı döneminde ordunun başhemşiresi konumundaki Dorothea Dix, kadınlara yüklenen naziklik ve zarafet kalıplarını aşan, katı kurallara bağlı disiplinli ve ciddi bir kadın profili sergileyerek örnek hemşire modelini temsil etmiştir (Enloe, 2000, s. 212). Ordu için seçilen hemşireler çalışkanlık, disiplin ve vatanseverlik gibi özelliklerle öne çıkarılmıştır. Askerlerin cinsel tehdit oluşturmayacağı düşünülen kadınlar olarak bu rolü benimsemişlerdir. Bu asexual tasvir hemşireleri annelik figürüyle ilişkilendirmekte ve annelik üzerinden kadınlık tanımlarını ordunun standartlarına uygun şekilde uyumlu kılmaktadır. Böylece eril karaktere bir tehdit oluşturmamaktadır. Şefkatli ve güzel bir hemşire imgesinin askerlerin zorlu savaş şartlarında moral kaynağı olması, savaşın biteceğini ve savaşların ötesinde bir dünyanın var olduğunu hatırlatması açısından önem taşıdığı da vurgulanmaktadır.

Hemşireler orduda askerleri fedakârca destekleyen, yardımcı olan, duygusal ve romantik öğelerle ahlak kurallarına uygun görülen, becerikli, sakin ve moral veren özelliklerle erkeklığe dolaylı biçimde katkıda bulunmuşlardır. Buna karşın kronik olarak asexual olarak tasvir edilmelerine rağmen bazı anlatımlarda bu hemşireler kadınların özelliklerinden eksik kabul edilerek askerlerin motivasyonunu yükselten romantik figürler olarak da betimlenmektedir. Hemşire olarak görev yapanların ordudaki cinsellik içerikli romantik figürleri olarak mı ?, yoksa cinsellikten arınmış profesyoneller olarak mı tasvir edildikleri her iki çerçeveye de uygulanabilir durumda olmaktadır (Akgül, 2011, s. 111-115).

Asker eşlerinin ordudaki varlığı askerleri motive eden bir güç olarak görülmektedir. Eşler ordunun fiziksel ve ruhsal olarak faydalanacağı kadın kategorisini oluşturmaktadır. Kendini aile odaklı bir kurum olarak tanımlayan orduda asker eşleri örnekleriyle “ideal eş” modeli inşa edilmektedir. Bu destek vatan görevi gibi içselleştirilmektedir. İdeal eş yaklaşımı ordunun geleneksel gereksinimleriyle uyum sağlayacak şekilde askerlerin sık yönlendirilmesi ve buna bağlı ev taşıma, adaptasyon, çocuklar için uygun okullar bulma gibi zorluklarla başa çıkmayı içermektedir. Eşinin görevi nedeniyle yaşanan olumsuzluklara hatta bazen şiddete göz yumması beklentisi, cinsiyetçi sistemin itaatkâr kadın tanımlaması ile uyum

içinde olmakta ve bu durum ordunun eril niteliğini artırmaktadır. Bununla birlikte kocasının görev bilgilerinin sorgulanmaması ve ordunun sırlarının dışına çıkmaması gibi alışkanlıklar ordunun yalnızca erkeklerden oluşan bir topluluk olarak kalmasına hizmet etmektedir. Erkeklerin çıkarlarını ve saygınlığını yükseltmeye hizmet eden asker eşlerinden giyim kuşamı, konuşmaları gibi davranışların daha uygun olması gerekmektedir. Bu durum kadınların bireysellikleri ve özgürlüklerinin orduda sınırlandırılmasına yol açmaktadır. Kadın askerler ise bu tanımlamanın karşısında konumlanmakta ve ordunun eril karakterine karşı duruş sergilemektedir (Akgül, 2011, s. 124-126).

Kadınların orduda asker olarak katılımı, savaşın ve silah kullanımının erkeklerle özdeşleşmesini sorgulayan bir meydan okumayı temsil etmektedir. II. Dünya Savaşı sırasında Rusya cepheinde bir milyondan fazla kadını dahil etmiştir. I. Körfez Savaşı'nda ise kadınlar Amerika Birleşik Devletleri ordusunun yüzde 6.8'lik bir kısmını kadınlar oluşturmuştur. II. Dünya Savaşı kadınların savaş gücüne önemli ölçüde katıldığı ilk döneme işaret etmektedir. Kadınların orduda savaşçı kimliğiyle ve destek unsuru olarak katılımının temel nedeni savaş sırasında ağır kayıp veren orduda erkek gücünün azalmasıdır. Danimarka 1946'da kara ve donanma birimlerinde; Hollanda 1944'te; Birleşik Krallık, 1938'de; Norveç, 1938'de orduda görev vermiştir (Moskos, 2000, s. 111; Connell, 2016, s. 41; Enloe, 1993, s. 201-203).

Türk kadınlarının orduda asker olarak katılımı ve savaşçı kişilikleri incelendiğinde 1873-1878 Rus-Osmanlı Savaşı sırasında Aziziye Tabyası'nın kurtarılması harekâtında ön planda yer alan Nene Hatun örnek gösterilebilmektedir. Kurtuluş Savaşı döneminde ise Yunan güçlerine karşı ilk karşı koyuşlardan biri Gördesli Makbule olarak anılırken Tayyar Rahmiye Güney Cephesi'nde bir müfreze komutanı olarak öne çıkmıştır. Türkiye'de kadınların resmi olarak orduda yer alımları ise 1955 senesinde harp okullarına kabul edilmeleriyle yaşanmıştır (Durgun, 2004, s. 107).

Birinci Dünya Savaşı öncesinde kadınların orduda katılımında batı ülkelerinde gelişen birinci dalga feminizmin etkileri belirginleşmiştir. 1910-1920 yıllarını kapsayan bu hareket büyük ölçüde orta sınıf, yüksek eğitimli ve kentli kadınları kapsayan bir kırılıma işaret etmektedir. Kapitalizmin gelişimiyle birlikte

kadınlara eğitim ve iş imkanları artmıştır. Öğretmenlik, hemşirelik gibi meslekler yaygınlaşmıştır. Böylece kadınların toplumsal yaşamdaki rolleri güçlenmiştir. Aile ve toplum içindeki konumlarını, haklarını daha çok sorgulamaya başlamışlardır. Çok sayıda miting ve kadın hakları örgütlenmesiyle daha iyi eğitim, sosyal hayata katılım ve aile içindeki konumun iyileştirilmesi gibi talepler yükselmiştir. Bu akımın savunucuları daha fazla eğitim, toplumsal hayata daha geniş katılım ve aile içi konumun iyileştirilmesi yönünde talepler geliştirmişlerdir. Birinci dalga feminist hareketin erkeklerle eşit haklara sahip olma hedefi ile Birinci Dünya Savaşı'nın eşzamanlı gelişmesi ordunun savaş kayıpları karşısında artan takviye ihtiyacı ve kadınların savaş kapasitesine olan inancı ile kesişmiştir (Akgül, 2011, s. 135-136).

Akgül (2011, s. 136) tarafından yapılan çalışma kadınların orduda görev almak istemelerinin bir diğer etkeninin aile ortamının etkisi ve bu ortamda silaha karşı yükselen ilgi olduğunu ortaya koymaktadır. Silahın yüceltilmesi ve militarizmin topluma benimsetilmesini amaçlayan film ve reklamların etkisini de özellikle vurgulamaktadır. Babasının savaşla ilgili anılarından ve kahramanlık öykülerinden beslenen bir ortama sahip olan subay Eco'nun orduya katılmasında da James Bond türü yapımların önemli bir rol oynadığını belirtmektedir.

Kadınların orduya katılımında öne çıkan bir başka motivasyon da ekonomik nedenlerdir. Eğitimine devam etmek isteyen ya da ailelerinin mali durumuyla başa çıkmakta zorlanan kadınlar için ordunun sürekli maaş imkânı, emeklilik ve sosyal hizmetlerden yararlanma olanakları, cazip bir kariyer seçeneği olarak görülmektedir. Ordunun kadınlar için kariyer geliştirme fırsatları sunması kabul edilir bir argüman olarak ifade edilebilir (Akgül, 2011, s. 137).

Orduya katılan kadınlar hegemonik erkekliğin tanımlanmasında kullanılan bir araç olan askerlik eğitiminde bile temel bir çelişki ortaya çıkarmaktadır. Kadınların ordudaki varlığı savaşın ve askerliğin kadın işi olmadığını savunan militarist mantığın zıt bir noktaya işaret etmesini sağlamaktadır. Kadınların orduda savaşçı roller üstlenmeleri, geleneksel cinsiyet ikiliğini sarsmaktadır. Özellikle kadın-ev eşleştirmesi bu süreçte en belirgin olanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların anne, eş, sevgili olarak korunması gereken rolleri savaş sırasında erkekleri koruyan bir askerlik kimliğine uyum sağlamanın güçlü bir aracı haline gelmektedir. Kadınların orduda yer almasıyla evdeki korunmuş kadın figürü sarsılmakta ve kadın-

ev eşleşmesi bu bütünlükten kopabilmektedir (Akgül, 2011, s. 137-138).

Durgun'un 2004 yılında yaptığı çalışmasında kadın askerlerin ordu içerisinde piyade gibi sınıflara, hava kuvvetlerinde ise uçuş yapan savaşçı ve bomba personeline, deniz kuvvetlerinde de deniz altı birimleri ile savaş gemilerine dahil edilmedikleri ifade edilmektedir. Bu dışlama kararının temel gerekçesi olarak genellikle kadınlar ile erkekler arasındaki fiziksel farklar gösterilmektedir. Fiziksel nitelikler askeri görevlerle yakından ilişkilendirildiği için kadınlar çoğunlukla destek ve ikmal birliklerinde görevlendirilmiştir. Feminist literatürde fiziksel farkların sözde geçerli bir bahane olduğu üzerinde durulmaktadır fakat kadın askerlerin çalıştığı yedek birimlerde üstlendikleri görevler bu gerekçeyi pekiştirmemektedir. I. Körfez Savaşı sırasında kadın askerler beklenmedik biçimde hava silahları, istihbarat ve iletişim alanları gibi görevlerde de yer almışlardır (Akgül, 2011, s. 139-140).

Durgun (2004) çalışmasında o döneme göre yaklaşık 15 yıl önceki durumdan hareketle kadınların Türk Silahlı Kuvvetleri içinde mevcut sınıflarda yer almadığını belirtirken sonraki yıllarda hem küresel ölçekte hem de Türk ordusunda kadın istihdamının genişlediğini sıcak çatışma bölgelerinde ve cephe içinde muharip alanlarda görünürlüğün arttığını ifade etmiştir.

Çağdaş teknoloji, beceri, refleks ve zihinsel yetkinliklerin öne çıktığı bir savaş alanında modern silahların varlığı kadınların muharebe ortamlarına erkeklerle eşit şekilde katılma imkanını artırırken aynı zamanda erkeklerle benzer savaş koşullarını deneyimleme ve kadınlar için zararlı olan savaş streslerini azaltma konusunda da etki sağlamaktadır. Bu görüşün en güçlü kanıtlarından biri kadınların yeni jenerasyon uçaklarında erkeklerle rekabet edebilecek düzeyde başarı elde etmesidir (Akgül, 2011, s. 141-142). Bu teknolojik imkanlar kadınların savaş ve savunma alanlarında erkeklerle eşit katılım imkanını artırdığı düşüncesini desteklerken Türk Silahlı Kuvvetleri içinde de kadın savaş pilotlarının mevcut olduğu ve bu kişilerin sıcak çatışma bölgelerine kadar ilerleyebildiği görülebilmektedir.

Kadınların orduya katılımını etkileyen faktörler geleneksel cinsiyetçi çerçevelerin ötesine geçmektedir ancak bu süreçler halen bazı politik farklılıklara yol açmakta ve iktidar ilişkilerini yeniden ortaya çıkarmaktadır. Askeri eğitim süreçlerinde kadınlara yönelik ayrımcı uygulamaların sürdüğü görüşü mevcutken

Hildson'un (1995, s. 49-76) çalışmasına göre "bir erkeğin bedeninde asker olmanın bir kadının bedeninde asker olmanın aynısı olmadığını" savunan görüşler de bulunmaktadır. Militarist düzen kadınlığı bir bütün olarak askerlikle çatışan bir kategori olarak konumlandırırken kadınların orduda nasıl değerlendirileceği meselesini gündeme getirmektedir. Bu durum ordu içindeki eğitim süreçlerinde kadınların hem askerlik rolünü hem de toplumsal kimliklerini yönetmelerini gerektirmektedir. Fiziksel güç temelinde bazı eğitimlerin kadınlar için daha farklı hızlarda uygulanması gibi uygulamalar da bu sürecin bir parçası olarak gösterilmektedir. Buna karşılık pratikte pek çok durumda kadın askerler, disiplin ve itaat mekanizmalarının üretildiği süreçlerden geçmektedir. Erkeklerin cezalandırılmasının daha sert olması, kadınlara karşı daha uzun dinlenme süreleri verilmesi ve savaş tekniklerinin öğretilmemesi gibi örnekler bu durumu destekleyen göstergeler olarak ifade edilebilmektedir.

Ordu içindeki kadınlar üzerindeki görünürlük ve kontrol sorunları da tartışmanın odak noktalarındandır. Kadınların asker oldukları için eril değerlerle yetiştirilmeye çalışılması ve aynı zamanda kadınsı imajlarının da öne çıkarılmaya çalışılması görünüm ve davranışlarda çatışan mesajlar oluşturmaktadır (Akgül, 2011, s. 146).

Kanada Silahlı Kuvvetleri 1942 senesinde kadın askerlere yönelik olarak hazırlanan üniformaların sertlik, otorite ve kuvvet şeklinde erkeksi nitelikleri aşırı yansıtması nedeniyle rahatsızlık duymuştur. 1944'te pantolon giyme iznini yalnızca jip kullanan personel için sınırlı hale getirmiştir. Araba kullanan diğer tüm kadın personelin ise etek giymesini zorunlu kılmıştır (Pierson, 1986, s. 37).

Militarist sistem kadınları erkekliğin gerektirdiği özelliklerden uzak tutma amacıyla onları daha çekici olacak uygulamalara başvurup buradaki çekiciliklerini kontrol altında tutmalarını beklemekte veya doğrudan bu talebi dayatmaktadır. Bu şekilde görünüm ve tutumlar militarist dönüştürücü mantığın bir parçası olarak heteroseksüellik ile yüksek oranda uyum içinde olmaktadır (Akgül, 2011, s. 148).

Kadınların orduya dahil olması yalnızca ordu içinde çatışmalara yol açmamıştır. Cinsiyetçi rollerin yeniden tanımlanacağı yönünde endişeler oluşturmuş ve kadınlık ile erkeklik değerlerinin geleneksel dengelerini tehdit eden bir görünüm sunmuştur. Bu süreç ordu içindeki kadın istihdamının evdeki kadın idealine ters

düştüğü şeklinde bir algıya da yol açmıştır. Buna karşılık ordunun otoritesini sürdürme amacıyla toplumun bu endişelerini yatıştırmak için medya kanallarını kullanma eğilimi de gözlemlenmiştir (Pierson, 1986, s. 35).

Kadınların orduda varlık göstermesi mevcut erkek egemenliğinin cinsiyetçi iktidar düzenini tehdit edebilir endişesini ortaya çıkarmış ve bu durum mizah ve görsel anlatılarla da sıkça işlenmiştir. 1945 yılında popüler bir Kanada dergisinde yayımlanan bir karede evcilik rolüne atfedilen bir erkek figürü ve üniforma giymiş anahtar erkeğin ardından ev işlerinde geleneksel kadın rolünü simgeleyen tasviriyle iki cinsiyetin rol farklarının çatışması betimlenmiştir (Akgül, 2011, s. 150-151).

Gelişen teknolojiye rağmen kurumsal yapılar hâlâ kadınları belirli rollerle sınırlama eğilimindedir. Bu durum fiziksel farklılıklar üzerine kurulu gerekçelerin güncelliğini yitirip yerine hamilelik gibi biyolojik durumlarla ilgili politikaların uygulanmasıyla güçlenmiştir. Kadın askerlerin hamilelik sürecinde görevlerinden uzaklaştırılması, iş gücü kaybı olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda iş yerinde eşitlik yerine geleneksel kadın rolünün sürdürülmesi gerektiği yönündeki algıyı pekiştirmektedir. Temelde cinsiyet temelli beklentiler ve kadınlardan belirli sorumluluklar çıkartılarak kurulan bir düzen kadınların meslek hayatını şekillendirmeye devam etmektedir. Baba rolünün göz ardı edilmesi bu dengeyi daha da güçlendirmektedir. Cinsiyetçi bakış açılarıyla biçimlenen kurallar altında kadınların eşitliği pratikte mümkün görünmemektedir. Çocuk bakımıyla ilgili yasal izinlerin dönüşümlü olarak babaya da verilebileceği düşüncesi çoğu durumda görmezden gelinmektedir. Bu durum kadınlarda ikilem oluşturmaktadır. Bazıları çocuklarıyla iş hayatı arasında sıkışıp kalmaktadır. Bu durum psikolojik baskı oluşturarak verimliliği düşürebilmektedir (Akgül, 2011, s. 153).

Toplumsal önyargıları aşarak orduda yer edinmiş kadınlar eşitlik adına önemli bir gelişme olarak görülse de bazı kişiler için militarizasyon eğilimini güçlendirebilecek bir tehdit olarak da algılanabilmektedir. Kadınların orduda bulunması erkeklerin kadınlar üzerindeki yetkisini meşrulaştıran cinsiyetçi yapıyı kökten değiştirme konusunda yeterli bir dönüşüm sağlayabildiği düşünülmemelidir. Kadın askerlerin eleştirileri mevcut sistemden dışlanmış ya da ötekileştirilmiş durumu değiştirmekten çok bu sistemi erkeklerle aynı düzeyde bütünleşmeyi engelleyen engeller olarak belirginleşmektedir (Akgül, 2011, s. 154-155).

### 3.2.Dünya Ordularında Kadın Asker İstihdamı

Günümüzde cephede aktif görev alabilen kadınlar açısından belirli ülkeler öne çıkmaktadır. İngiltere özellikle topçu birimlerinde kadınları seçerken Amerika Birleşik Devletleri ise çoğunlukla savaş uçakları gibi yüksek riskli alanlarda kadın personeli kullanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve İsrail gibi ülkelerde kadınlar silahlı kuvvetlerde sıcak çatışma gerektiren görevlerde bulunabilmektedirler. Türkiye’de de kadın savaş pilotu olarak görev yapan örnekler bulunmaktadır (Sunal, 2019, s. 73).

Günümüzde Amerika Birleşik Devletleri ordusunda kadınlar çatışma odaklı roller dışındaki birimlerde de aktif olarak görev almakta ve bu durum çoğu zaman savaş uçaklarında ve gemilerde kendini göstermektedir (Akgül, 2011, s. 15). Pentagon 2012 yılında kadın askerleri cepheye yakın konumlarda çalışmaya yönlendirmeye karar vermiştir. Bu karar kadınların doğrudan ön saflarda savaşması zorunluluğunu getirmemektedir ancak yine de daha tehlikeli koşullarda görev yapmalarını gerektirecektir. Bununla birlikte bazı nedenlerden ötürü kadınların fiziksel olarak erkeklerle aynı düzeyde dayanıklılık göstermediği ve kadın varlığının cephedeki düzeni bozabileceği düşüncesiyle ön saflarda savaşmalarına tam anlamıyla izin verilmemektedir. Tank operatörlüğü ya da sağlık personeli gibi görevler cephe hattına yakın bölgelerde gerçekleştirilebilse de kadınlar genel olarak aktif savaş rolüne geçiş yapmamaktadır. Amerika Birleşik Devletleri ordusundaki kadınların yaklaşık yüzde 15’ini oluşturmaları bu tür politikalarındaki değişikliklerin cinsiyet eşitliğini ilerletmediğini ve kadın-erkek eşitliğine somut bir katkı sunmadığını savunan görüşleri güçlendirmektedir (Sunal, 2019, s. 73).

Rusya Silahlı Kuvvetleri çeşitli kademe ve birimlerinde psikolojik destek sağlayacak kadın birliği kurulmuştur. İkinci Dünya Savaşı’nda ise cephe hattında görev alan kadınların sayısı bir milyonu aşmış ve bu süreçte onlar makineli tüfek kullanımı, keskin nişancılık ve tank birliklerinde rol almışlardır. 2012 yılında Rus parlamentosunda gönüllü kadınların askerlik yapması fikrini tartışan bir yasa taslağı üzerinde çalışıldığı belirtilmiştir. Bu çerçevede 18 yaşına ulaşan kadınlara askerlik fişeginin ulaştırılması düşünülse de kadınların göreve devam edip etmeyeceklerini belirleme yetkisinin kendilerine bırakılması tartışma konusu olmuştur (Sunal, 2019,

s. 73-74).

Alman Silahlı Kuvvetleri'nde kadın askerler çoğunlukla topçu ve uçaksavar birimlerinde görev almaktadır. 1955 yılında NATO üyesi ülkeler arasında Almanya ordunun ilerleyen yıllarda daha muhafazakâr bir yapı olacağını öne süren bir örnek olarak kayda geçmiştir. Kadın askerlerin orduda sayısal olarak baskın olması nedeniyle bazı NATO ülkelerinde olduğu gibi erkeklerle eşit güçte çalıştırılmaları konusunda Almanya da dikkat çekici bir konumlandırma sergilemiştir. Ülkenin içindeki bazı yargı süreçleri kadınların ordudaki görevlendirmelerinin adaletli olup olmadığını sık sık gündeme getirmiştir (Akgül, 2011, s. 152).

İngiltere, 1992 yılında Kadın Kuvvetleri Birliklerini feshedip tüm kadroları İngiliz Ordusu çatısı altında bir araya getirmiştir. Havacılık birimleri kadro büyüklüğü açısından en yoğun oranlara sahip olan birimler olarak öne çıkmaktadır (Akgül, 2011, s. 151-152). Tarih boyunca İngiltere'de kadın savaşçıların önemli bir rolü olmuştur. Milattan sonra 62'deki Bardiya savaşında Romalı işgaline karşı mücadele eden Kraliçe Boudica buna örnek gösterilebilir. 1992 yılı itibarıyla kadınlar özel birliklerden çıkarılarak erkeklerle eşit koşullarda görevlendirme kapsamına alınmıştır. 2016 yılı itibarıyla piyade olarak cephede doğrudan sıcak çatışmaya girmek mümkün olmamış daha çok tank ve topçu gibi görevler üstlenmiş olan kadınların o yılın reformuyla çatışma içeren görevleri yapabilir hale gelmesi yönünde adımlar atılmıştır. 2018 yılı itibarıyla İngiltere Ordusu kadın vatandaşlara sahada sıcak çatışma gerektiren görevlere başvuru hakkını da ilk kez tanımıştır. Bu gelişme silahlı kuvvetlerin bireylerin cinsiyetinden bağımsız olarak becerileri ve yetenekleri temelinde değerlendirileceğine dair bir gösterge olmuştur. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların temel görevlerden mahrum bırakılmaması, erkeklerle eşit şartlarda görevlendirilme fikriyle birleşerek sıcak çatışma gerektiren görevlerin kadınlar için de erişilebilir olmasını hedeflemektedir (Sunal, 2019, s. 74-75).

Kanada'da ordu içinde kadın birlikleri ile Kraliyet Hava Kuvvetleri'nde kadınlardan oluşan tümenler İkinci Dünya Savaşı sırasında kurulmuştur. Savaş süresince kadınlar doğrudan çatışmaya girmese de çeşitli görevlerde aktif rol almışlardır. 1982 yılında kadın askerlerin karşılaştığı tüm sınırlamalar kaldırılmıştır. Denizaltıda çalışanlar hariç diğer tüm birimlerde görev yapan kadınlar ağır ekipman taşıma, paraşütle atlama, idari işlerden mutfak hizmetlerine ve çamaşır

hizmetlerinden güvenlik sorumluluklarına kadar geniş bir yelpazede çalışarak düşmanla bizzat temas halinde bulunabilmişlerdir (Akgül, 2011, s. 152).

Norveç kadınların da erkeklerle eşit koşullarda zorunlu askerlik hizmeti gördüğü ilk NATO üyesi ülkedir. 2014 yılında başlatılan uygulama sayesinde orduda görev yapan kadınlar erkeklerle aynı koşullarda kalmaktadır ve bu yaklaşım karma yaşamın savaş ruhunu güçlendirdiğini savunan bir bakış açısını desteklemektedir. Denizaltı birliklerinde kadın kabul eden ülkeler arasında Norveç farklı bir konum sergilemiş olup güvenlik ve sağlık konularındaki endişelere rağmen bu birimlerde kadınlar yer almıştır (Moskos, 2000, s. 112). Norveç tarihinde ilk kez bir kadın Savunma Bakanı ataması yapılmıştır. Kore, Orta Doğu, Bosna ve Kosova'daki barış görevlerinde kadınlar aktif rol almıştır. Belçika'da ise 1998 yılında ilk kez dokuz kadın mayın arama araçlarında görev yapmıştır (Moskos, 2000, s. 91-111-131-270).

İç savaş döneminde Finlandiya'da Kızıllar olarak bilinen Naiskaarti adıyla kadın birlikleri bulunmuş ve kadınlar gönüllü askerlik yapmıştır. II. Dünya Savaşı sırasında Finlandiya ile Sovyetler Birliği arasındaki çatışmada cephe hattının önünde değilse de cephe gerisi gerilla hareketlerinde kadınlar önemli görevler üstlenmiştir. Ukrayna ordusunda ise şu anda aktif görev yapan kadınlar ordu toplamının yaklaşık dörtte birini oluşturmuştur (Sunal, 2019, s. 75).

Çin Halk Kurtuluş Ordusu dünyanın en büyük ordularından biri olarak kabul edilmektedir. 18 yaşını dolduran kadınların orduya katılımı teorik olarak zorunlu olsa da güncel demografik durumlar nedeniyle gönüllülük esasına dayalı bir askerlik sistemi sürdürülmektedir. Kadın askerler genellikle tıp, veterinerlik ve çeşitli teknik birimlerde görev yapmaktadır. Askerlik eğitimleri açısından Çin ordusunda kadınlar da erkeklerle aynı standartlarda yoğun bir eğitim sürecinden geçmektedir (Sunal, 2019, s. 76).

### **3.3.Türk Silahlı Kuvvetlerinin Kadın Asker İstihdamının Tarihi Süreci**

Kadın askerlerin orduda görev yapmaya başlaması toplumun alt ve üst yapısındaki değişimlerle paralel olarak ilerlemiştir. Kadınların askeri hizmete dahil edilmesi açısından atılan ilk adımdan söz edildiğinde 1. Dünya Savaşı dönemi öncesinde Osmanlı İmparatorluğu'nda kurulan "Kadın Birinci İşçi Taburu" örneği bu sürecin yaklaşık yüz yıl önceki başlangıcını işaret etmektedir. Bu yapı o dönemin

şartlarında kadınların askerlik konusundaki ilk organize girişimini temsil etmektedir (Hürkan, 2016, s. 1).

Kadınlar Kurtuluş Savaşı özelinde çarpışmalara katılmıştır. Onlar savaş alanında doğrudan görevler üstlenmenin yanı sıra savunmaya yönelik destekleyici işlerde de aktif rol oynamışlardır (İnanç & Hatipoğlu, 1998, s. 312). İslamiyet'in kabulünden günümüze kadar Türk toplumu vatan uğruna kolektif hareketler kadar bireysel kahramanlıklar da sergilemiştir. Yakın tarihleri incelediğimizde kadınların toplu olarak cemiyetler kurdukları, mitingler düzenledikleri ve bireysel olarak da millet savunmasına katkı sağladıkları birçok örnek görülebilmektedir (Eken, 2010, s. 89; Mısırlıoğlu, 1977, s. 79). Kara Fatma orduda en alt rütbe olarak görülen onbaşı ile başlayıp daha sonra üsteğmen rütbesine kadar yükselmiştir. İstiklal Madalyası'nı ve üsteğmenlik rütbesini savaşlardaki başarılarıyla kazanmıştır. Bu açıdan Kara Fatma kadınların cephe saflarında erkeklerle eşit şartlarda savaşma kapasitesine sahip olduğunun güçlü bir örneği olarak görülmektedir (Sunal, 2019, s. 81).

Tarihsel süreç içinde barış zamanlarında kadınların orduda belirli bir meslek kolu olarak organize oldukları gözlemlenmemiştir. Cumhuriyet dönemiyle birlikte kadın subayların orduda yer alması 1955 yılında mümkün hâle gelmiştir. Bu tarihe kadar Türkiye'de kadınların herhangi bir askeri kadroda subay olarak istihdam edildiğine dair bir kanıt bulunmamaktadır. 1960'larda harp okullarına kadın aday kabulü son bulmuştur. Profesyonel olarak hemşire, doktor, öğretmen, biyolog, eczacı, diyetisyen ve fizyoterapist gibi çeşitli alanlardan kadınların orduda subay olarak görevlendirilmesi ise 1982 yılından itibaren gerçekleşmeye başlamıştır (İnanç & Hatipoğlu, 1998, s. 313).

### **3.4.Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Askerler**

Ordu yeni siyasal yapılanmanın oluşumunda ve sosyo-kültürel yapının şekillenmesinde son derece etkili bir alandır. Türkiye'de tarihsel dönemlerin cinsiyet rolleri üzerindeki etkisinin en görünür olduğu alan ordudur (Eken, 2011, s. 18-23). Bu açıdan toplumsal yapının şekillenmesinde bu kadar önemli bir role sahiptir (Sunal, 2019, s. 76).

Geçmişten günümüze değin erkeklere özgü bir alan olarak görülen ve erkek egemen bir örgütlenmeye sahip olan ordunun gelenekselliğin çözülmesine ve modern

toplumun kurulmasına verdiği destek sayesinde dolaylı da olsa kadının toplumsal konumunun gelişmesinde önemli etkileri olmuştur (Eken, 2010, s. 23).

#### **3.4.1.Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Subaylar**

Özel yasa uyarınca Silahlı Kuvvetlere katılan subay asteğmenden mareşale kadar rütbeyi taşıyan kişidir. Özel yasa kapsamında Silahlı Kuvvetlere katılan astsubay çavuş kademesinden astsubay kıdemli başçavuşa kadar olan rütbeyi taşımaktadır (211 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu).

1961 yılında yayımlanan kanun kadınların orduda istihdamına ilişkin temel çerçeveyi oluştururken 1955 yılında başlatılan kadınların ordudaki katılım süreci 1960 itibarıyla askeri okullara kadın kabulünün durdurulmasına tabi tutulmuştur. Kadınların yeniden orduda görevlendirilmesi 1992 yılında başlasa dahi o dönemde yürürlükte olan kanun kadın subayların statüsü, istihdamı, görevlendirmesi ve özlük haklarına ilişkin herhangi bir özel düzenleme içermemiştir. Kadın astsubaylarla ilgili olarak ise 2009'da "Bayan Subay ve Astsubayların İstihdam, Görevlendirme ve Özlük Haklarına İlişkin Bilgi Broşürü" yayımlanmıştır. Bu broşür ordudaki kadın istihdamının artışına paralel olarak hazırlanmıştır (Sunal, 2019, s. 82).

1960 yılında kadınların askeri okullara kabulü durdurulmuştur. Buna karşılık tüm kuvvetlerde subay olarak görev alan kadınlar için 1985 yılında GATA (Gülhane Askeri Tıp Akademisi) bünyesinde bir yüksekokul açılmıştır. Ardından 1988'de Tıp Fakültesi ve 1992'de Kara, Deniz ve Hava Harp Okulları'na kız öğrencilerin subay olarak kaydı başlamıştır. 1996 yılına dek muharip sınıfta görev yapmayan kadın subaylar, genelde karargâh ve destek birimlerinde görev almaktadır. Kadın subaylar "yardımcı sınıf" olarak adlandırılan pozisyonlarda çalışmaktaydı. İlk kez muharip sınıf kadın subay alımı 1992 yılında gerçekleşmiştir (Eken, 2010, s. 90-91). Askeri liselerde kadın subay alımı yapılmamıştır. Uygulamada çoğunlukla muharip sınıf mezunları, mezuniyet sonrası yardımcı sınıf kadrolarına yönlendirilse de son yıllarda bazı kadın subayların muharip görevlerde de görev aldığı görülmektedir (Sunal, 2019, s. 83).

Kadın albaylar genelde karargâh kadrolarında görev yaparken daha üst rütbeli subaylar ise kıtaların yönetiminden sorumlu konumlarda görev almaktadır. Teğmen, üsteğmen ve yarbay rütbelerindeki kadın subaylar ise eğitim birlikleri dahil olmak

üzere tüm birimlerde görev yapmaktadır. Bazıları İlçe Jandarma Komutanlığı gibi görevlere de atanmıştır. Bu mevcut istihdam durumu kadınların sınırlı sayıdaki da olsa orduda görev almasının erkeklerle eşit koşullarda yürütülmesi anlamına gelmektedir. Böyle bir düzenleme ordunun maskülen ve geleneksel erkek iktidarıyla şekillenen yapısında kadınların varlığını toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında görünür kılar ve kadınların toplumsal konumunun eşitlik yönünde ilerlemesini destekleyici bir uygulama olarak değerlendirilebilmektedir (Sunal, 2019, s. 83).

Cumhuriyet dönemi boyunca kadın subayların orduya kabul süreci 1955 yılından itibaren başlamıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Silahlı Kuvvetler, kadın subayları bünyeye alırken erkeklerden beklenen genel sağlık şartlarına ek olarak “bakirelik” koşulunu da dikkate almıştır. Bu kapsamda silahlı kuvvetlerin özel yönetmelik ve ilgili maddeleriyle kız öğrencilerin makyaj yapmaması, parfüm ve kokular kullanmaması, okul dışındaki mekânlarda başkalarının akrabalarıyla değil güvenli ve uygun görünen alanlarda bulunması gibi şartlar getirilmiştir (Hürkan, 2016, s. 1-2).

2000 yılında Kanada’da düzenlenen Maple Flag tatbikatına F-16 ile katılan kadın pilot atlas okyanusunu aşan ilk kadın savaş pilotu unvanını elde etmiştir. Türkiye’de ise ilk kadın jandarma helikopter pilotu Ankara’daki Jandarma Havacılık Okulu’nda UH-60 Black Hawk helikopteri ile uçuş öğretmenliği yapmıştır (Sunal, 2019, s. 84).

Kara kuvvetlerinde görev yapan subaylardan bazıları Tunceli’de konuşlu 4. Tugay Komutanlığı bünyesinde görev almaktadırlar. Deniz kuvvetleri kuvvet komutanlığına bağlı gemiyle konuşlandırılan helikopter ekiplerinde kadın pilotlar yer almaktadır. Kadın muhabere subayları gemi içindeki yazışma ve iletişim görevlerini yürütmenin yanı sıra vardiya subayı olarak sevk ve idare süreçlerinden sorumlu konumdadırlar. Denizaltı savunma unsurları söz konusu olduğunda ise kadın subaylar geminin sualtı silah güvenliğinden sorumlu görevlere geçmektedirler (Sunal, 2019, s. 84-85).

Kadın subayların ordudaki görev dağılımlarını toplumsal cinsiyet açısından değerlendirdiğimizde üstlendikleri sorumlulukların büyüklüğü, ordunun uzun süredir devam eden erkek egemen yapı ve eril söylemlerini değiştirme potansiyeli taşımaktadır. Kadınların bu tür yüksek sorumluluk gerektiren alanlarda yer alması

kamusal alanda kadınların güç kazanmasına katkıda bulunmakta ve ataerkil düzenin ötesinde daha kapsayıcı bir toplumsal konumun inşasına zemin hazırlamaktadır (Sunal, 2019, s. 85).

#### **3.4.2. Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Astsubaylar**

Jandarma Genel Komutanlığı 2003 yılında ilk kez 25 kişilik sözleşmeli kadın astsubay istihdamına başlamıştır. Muharip terimi savaşı ve mücadele eden anlamına gelmektedir. Bu kadın astsubaylar erkek meslektaşlarıyla eşit koşullarda askeri eğitime tabidirler. Bu bağlamda ordunun toplumsal bütünleşme amacıyla kadın astsubayları bünyesine katması onları statü olarak bazı kadın subaylardan farklı konumda konumlandırmaktadır (Sunal, 2019, s. 85).

Kadın mahkûm ve tutukluların bulunduğu cezaevlerinde sevk ve nakil işlemlerinde, koğuş ve üst arama süreçlerinde, karargâh birimlerinde istihbarat ve kaçakçılıkla mücadele birimlerinde unsur komutanı olarak görev alabilmektedirler. Olay yeri inceleme timlerinde tim komutanlığı yapabilmektedirler. Kriminal laboratuvarlarda laborant olarak görev görmeleri de söz konusudur. Bando Komutanlığı'nda solist ve enstrümantal performanslar, Jandarma Gücü içinde atış takımlarında havalı silahlar atıcılığı, oryantirik takımlarında ve atlı birliklerde de sporcu kimlikleriyle hizmet edebilmektedirler (Sunal, 2019, s. 85).

Kadın astsubaylar adli, idari ve mülki görevlerin ötesinde Türk Silahlı Kuvvetleri ile Jandarma Genel Komutanlığı'nın görünür yüzünü teşkil eden unsurlardan biridir. Şehit cenazelerinde şehit ailelerine destek sağlama görevi başta olmak üzere çeşitli törensel ve sosyal faaliyetlerde aktif rol üstlenmektedirler. Eğitimler sırasında mağdur kadınların ihtiyaçlarını kolluk kuvvetlerine rahatça iletmelerini sağlayacak iletişim yaklaşımları öğrenilmekte ve görev icrası esnasında hangi il ve ilçelerdeki asayiş timlerinde bu konularda nasıl müdahale edileceği konusunda da bilgi edinilmektedir. Bu tip görevler pratikte kadın astsubayları kadın subaylardan ayıran bir uygulama olarak görülmektedir. Kadın subaylar genelde karargâh ve kurumsal merkezlerde yönetici pozisyonlarda görev alırken kadın astsubaylar daha çok saha çalışmalarında toplumla etkileşim ve görünür temsil görevi yürütmektedirler (Sunal, 2019, s. 85-86).

Jandarma bünyesinde görev yapan kadın personellerin özellikle kırsal

alanlarda yaşayan kadınların kolluk kuruluşlarına başvuru yapma ve yaşadıkları sorunları paylaşma süreçlerini olumlu yönde etkilediği gözlemlenmektedir. Şiddet mağduru kadınlar jandarma karakollarında kadın personelle temas kurduklarında kendilerini daha güvende hissedip daha rahat adımlar atabilmektedirler. Bu durum aile içi sorunların ifade edilmesini kolaylaştırmaktadır. Kadın jandarma görevlileri mağdurlara gösterdiği yakınlık ve kanunlar çerçevesinde sağladığı destekle mağdur kadınlara yardımcı olmaktadır. Türkiye’ye özgü en erken dönemde göreve başlayan kadın astsubayın sorumluluk bölgesindeki kadına yönelik şiddet konusundaki çalışmaları kayda değer bir öneme sahiptir (Sunal, 2019, s. 86).

Türkiye’deki kadın personel arasından ilk kez karakol komutanlığı görevini üstlenen üstçavuş rütbesindeki jandarma mensubu kıta komutanlığı nitelikli yetkilerle karargâh çalışmalarıyla sınırlı kalmayıp sahada da karar alma süreçlerinde doğrudan etkili olabilen bir konuma sahiptir. Zorlu bir görevi yerine getirirken güvenlik birimlerinin temsilcisi olarak sahada söz sahibi olması kadının kamusal alandaki görünürlüğünü güçlendirmekle kalmamakta aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolünün kadına yüklediği geleneksel sınırları sorgulayan bir örnek teşkil etmektedir (Sunal, 2019, s. 87).

Kadın öğrenciler askeri eğitimleri boyunca yanaşık düzen, mekanik hedefe yönelik atış teknikleri, muharebe tatbikatları, liderlik geliştirme çalışmaları, temel bedensel hazırlık ve savaş beden eğitimi gibi bir dizi programa tabi olmaktadır. Eğitimlerini tamamladıktan sonra mezun olan kadın astsubaylar yerleşik tercihlerine göre “personel”, “bakım”, “maliye” veya “muhabere” gibi sınıflarda Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde görev almaktadır. Genel olarak karargâh ve askerlik şubelerinde destek birimlerinde yardımcı kadrolarda yer almaktadırlar. Kadın astsubaylar spor kimlikleriyle kros ve atış branşlarında da faaliyet göstermektedirler (Sunal, 2019, s. 87).

Kadın astsubayların ordudaki varlığı 2003 yılında 25 kişi olarak başlamış olup günümüzde artan bir eğilim göstermektedir. Kadın personelin sayısındaki artış kadının kamusal alandaki görünürlüğünü güçlendirmekle birlikte ordu-millet bütünleşmesi açısından da olumlu etkiler vaat etmektedir. Kadın subaylar ile kadın askerlerin başarılarının tek tek bireyselleştirilmeden tüm kadınların başarısı olarak sunulmasının cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele açısından önemli bir adım olduğu

düşünülmektedir (Sunal, 2019, s. 87).

### **3.5.Türk Silahlı Kuvvetlerinin Kadın İstihdamını Arttırma Eğilimi**

Günümüzde teknolojik ilerlemeler, ulaşım altyapısındaki gelişmeler ve bilgiye hızlı erişim imkânları, suçun tanımıyla olay örgüsünü değiştirmektedir. Aynı ölçüde suçun oluşum biçimlerini ve işleniş yöntemlerini de dönüştürmektedir. Bu süreçler güvenlik güçlerinin rolünü ve müdahale stratejilerini etkileyerek ordunun ve özellikle Jandarma'nın yürüttüğü birçok görevde kadın personelin yerinin artmasına yol açmaktadır. Bu çerçevede askeri ve kolluk birimlerinde kadın personelin görev kapasitesi ve sorumluluk alanları giderek genişlemektedir. Onların bu alanlarda etkili bir şekilde görev yapması hem savunma pratiklerini güçlendirmekte hem de güvenlik mimarisinin toplumsal kabulünü pekiştirmektedir (Sunal, 2019, s. 77-78).

Son yıllarda Türkiye'nin ordusu dünya çapında yaşanan askeri, siyasi ve ekonomik değişimler ile profesyonelleşme sürecinin etkisi altında kadın asker sayısını arttırmaya yönelik stratejiler benimsemiştir. Kadınlar klasik olarak karargâh merkezli görevlerin ötesine geçerek sahada daha aktif rol almaya yönlendirilmişlerdir. Buna bağlı olarak kadın personelin artması yalnızca operasyonel gerekliliklerle sınırlı kalmayıp toplumsal dönüşüm hedefleriyle de ilişkilendirilmektedir. Düşük yoğunluklu çatışma dönemlerinde ve uluslararası barış misyonlarında ordunun “yumuşak güç” yaklaşımını güçlendirmek amacıyla kadın personelin varlığı giderek daha kritik hale gelmiştir (Sunal, 2019, s. 78).

Türkiye'nin iç ve dış politik konjonktürü hem iç kamuoyuyla uyum sağlama hem de NATO ve BM (Birleşmiş Milletler) üyeliği nedeniyle küresel arenada varlığını gösterebilme amaçlarını birlikte yürütmektedir. Bu çerçevede kadın askerler hem ulusal hem de uluslararası arenada Türkiye ile Türk Ordusu'nun temsilini üstlenmek üzere önemli bir rol oynamaktadır. Kışla hastanelerinde tedavi veya ziyaret amacıyla gelen kadınların üst arama süreçlerinde görev üstlenmektedir. Kadın subaylar ise doktor, diş hekimi, eczacı ve öğretmen gibi çeşitli mesleklerle ordunun desteklerinde yer almaktadır (Sunal, 2019, s. 78).

Türk Ordusunda kadınların varlığını güçlendirme çabaları profesyonelleşme sürecinin kendiliğinden doğurduğu askerlik yükünün azalmasıyla oluşacak sayısal boşluğu kapatma gerekliliğiyle birleşerek ulusal ve uluslararası arenadaki güvenlik

ihtiyaçlarına yanıt verme amacıyla görünürlüğü artırmayı hedeflemektedir. Bu yaklaşıml kadınların toplumsal dönüşümünü ve yeniden üretimini şekillendiren ideolojik söylemlerin merkezi unsurları olarak ulusal süreçlere dâhil edilmelerine ilişkin görüşünü destekler niteliktedir (Eken, 2010, s. 76). Cumhuriyet'in erken dönemlerinden itibaren modernleşme ve batılılaşma hedeflerini ilkeli biçimde benimsemiş bir kurum olarak ordunun toplumsal değişim ve dönüşüm süreçlerinde  nc  rol üstlendiği görülmektedir. Kadınların ordudaki sayısının artması geleneksel toplumsal cinsiyet kalıplarını dönüştürmeye yönelik etkili bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Sunal, 2019, s. 78-79).

### **3.6.Türkiye'de Kadınların Askerlik Kariyerine Yönelik Tutumları**

Türkiye'de kadınların askeri kariyerine ve Türk Silahlı Kuvvetleri'ndeki rollerine yönelik toplumsal tutumlar tarihsel süreç içerisinde şekillenmiş ve günümüzde de akademik ilginin odak noktası olmaya devam eden önemli bir sosyolojik tartışma alanı olmuştur. Geleneksel olarak askerliğin erkeklik ve ulusal kimlikle güçlü bir şekilde ilişkilendirildiği bir toplumda kadınların silahlı kuvvetlere katılımı hem kurumsal uygulamalar hem de kamusal algılar açısından karmaşık bir yapı sergilemektedir (Akal vd., 2023, s. 232-233).

Tarihsel perspektifte özellikle Kurtuluş Savaşı ve öncesindeki dönemlerde cephe ve cephe gerisinde kahramanlık gösteren kadın figürler kadınların milli savunmadaki rolüne dair güçlü bir tarihsel anlatı oluşturmuştur. Bu durum erken Cumhuriyet döneminde kadınların "eşit vatandaşlık" ilkesi üzerinden zorunlu askerlik hizmetine dahil edilmeleri yönünde tartışmaları da beraberinde getirmiştir ancak bu yönde bir uygulama hayata geçirilememiştir. Günümüzde ise kadınların askerlik hizmeti zorunlu olmayıp gönüllü olarak subay, astsubay ve sivil memur gibi farklı statülerde Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev alabilmektedirler (Yamaç Erdoğan, 2023, s. 681-682).

Akademik alışmalar Türk toplumunun kadınların silahlı kuvvetlere kabulüne yönelik genel olarak olumlu bir eğilim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yapılan alışmalar toplumun büyük bir çoğunluğunun kadınların orduya alınmasını desteklediğini göstermektedir. Bu desteğin özellikle kadınlar arasında ve kendisi veya ailesinde askerlik tecrübesi olmayanlar arasında daha yüksek olduğu

gözlemlenmiştir. Bu bulgular modernleşme ve cinsiyet eşitliği bağlamındaki genel toplumsal değişimin kadınların kamusal alanda ve hatta geleneksel olarak erkeklere atfedilen mesleklerde yer almasına olan desteği artırdığını düşündürmektedir (Korkmaz, 2022, s. 657-659).

Toplumsal destek kadınların askerlik kariyerindeki her boyutu için aynı oranda yüksek değildir. Özellikle "muharip görevler" söz konusu olduğunda toplumsal tutumlarda çelişki ve bilgi eksikliği olduğu görülmektedir. Bir yandan toplumun kadınları muharip sınıflarda da görmek istediği yönünde bulgular mevcutken diğer yandan bu konudaki netlik ve bilgi seviyesinin düşüklüğü dikkat çekmektedir. Bu durum kadınların askeri rollerinin sınırlarının çizilmesinde geleneksel cinsiyet rollerine dair beklentilerin ve toplumsal normların etkisini sürdürdüğünü göstermektedir. Kadınların orduya katılımını destekleyen faktörler arasında sosyal, kültürel, askeri ve uluslararası boyutlar incelenirken Türkiye'deki çalışmaların daha çok kurum içi uygulamalara odaklandığı görülmektedir. Toplumsal tutumların kültürel boyutu ise kadın askerlerin istihdamında kritik bir öneme sahiptir (Akıl vd., 2023, s. 237-238).

Türkiye'de kadınların askerlik kariyerine yönelik toplumsal tutumlar genel bir kabul ve destek temelinde yükselmektedir. Bu durumda kadınların ulusal savunmadaki rollerine dair algının olumlu yönde geliştiğini göstermektedir. Muharip roller gibi spesifik konular, cinsiyet ve militarizm tartışmalarının iç içe geçtiği geleneksel ve modern anlayışların çatıştığı alanlar olarak kalmaya devam etmektedir. Bu durum kadınların askeri kariyerlerinin gelecekteki gelişimini ve Türk Silahlı Kuvvetleri içindeki durumlarını etkilemeye devam edecektir (Sunal, 2019, s. 1-3).

### **3.7.Türkiye’de Kadınların Askerlik Kariyerine Yönelik Beklentileri**

Türkiye Cumhuriyeti’nde kadınların askerlik kariyerine yönelik beklentileri Türk Silahlı Kuvvetleri’nin modernleşme süreçleri, toplumsal cinsiyet normları ve uluslararası askeri trendlerin kesişim noktasında şekillenmektedir. Kadınların zorunlu askerlik hizmeti bulunmamakla birlikte gönüllü olarak subay, astsubay ve sivil personel statülerinde görev alma hakkı bu kariyer yolunu seçenler için bir dizi beklenti ve aynı zamanda zorlukları beraberinde getirmektedir (Akıl vd., 2023, s.236-237).

Askeri kariyeri tercih eden kadınların en temel beklentisi cinsiyetlerinden bağımsız olarak erkek meslektaşlarıyla aynı haklara, sorumluluklara ve terfi olanaklarına sahip olmaktır. Bu beklenti özellikle eşit vatandaşlık ve liyakat ilkelerinin askeri kurum içinde tam olarak uygulanması talebini içermektedir. Kadın personel görev dağılımı, eğitim programlarına kabul ve kariyer ilerlemesinde herhangi bir cam tavan veya örtülü ayrımcılıkla karşılaşmamayı arzulamaktadır. Mevcut akademik çalışmalar bazı eğitim programlarına kabulde kadın adayların daha zorlandığına ve erkek egemen kültür nedeniyle izolasyon yaşayabildiğine yönelik gözlemlerin bulunduğunu göstermektedir. Bu nedenle kadınlar için kritik beklenti askerlik kültürünün daha kapsayıcı ve cinsiyetler arası dengeyi sağlayan bir yapıya dönüşmesi olmaktadır (Yamaç Erdoğan, 2023, s. 681-682).

Kadın askeri personel kariyerlerinin sadece destek veya idari rollerle sınırlı kalmasını değil yetenek ve eğitimlerine uygun olarak tüm askeri sınıflarda ve muharip görevlerde aktif rol almayı beklemektedir. Sabiha Gökçen gibi tarihi kadın figürlerin varlığı kadınların savaşçı kimliğini destekleyen güçlü bir referans noktası sunmaktadır. Toplumsal tutumlara yönelik yapılan araştırmalar her ne kadar çelişkili sonuçlar ortaya çıksa da toplumun bir kesiminin kadınları muharip sınıflarda da görmek istediğini göstermektedir. Bu açıdan kadınların beklentisi, fiziksel ve zihinsel yeterliliklerini ispatladıkları sürece uçuş, denizaltı veya özel kuvvetler gibi geleneksel olarak erkeklere özgü görülen alanlara erişimin tam olarak açılmasıdır (Yaralı Akkaya, 2019, s. 2436-2437).

Kadın askeri personelin uzun ve zorlu çalışma saatlerini, disiplinli yaşamı ve sık yer değiştirmeyi gerektiren askeri yaşamın zorluklarını hafifletecek kurumsal mekanizmalar beklentisi de yüksektir. Bu durum özellikle hamilelik, annelik ve çocuk bakımı gibi konularda kadınların kariyerlerini sekteye uğratmayacak esnek ve destekleyici uygulamaların hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Kadın askeri personel aile ve kariyer sorumlulukları arasında bir denge kurabilmeleri için kurum içi sosyal desteklerin ve eşit fırsatların sağlanmasını beklemektedirler (Akal vd., 2023, s. 237-238).

Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine yönelik beklentileri büyük ölçüde evrensel profesyonellik, liyakat ve cinsiyet eşitliği ilkelerine dayanmaktadır. Bu beklentilerin karşılanması sadece kadın personelin bireysel kariyer hedeflerine

ulaşmasını sağlamakla kalmayacak aynı zamanda Türk Silahlı Kuvvetlerinin modern, dinamik ve nitelikli insan kaynağını etkin kullanan bir kurum olarak kapasitesini artırmasına da katkı sağlayacaktır. Kurum içi uygulamaların ve askeri kültürün kadınların bu beklentilerini karşılayacak şekilde dönüşmesi Türkiye'deki askeri sosyoloji ve cinsiyet çalışmaları alanının önemli gündem maddelerinden biri olmaya devam edecektir (Sunal, 2019, s. 1-3).

Kadınların askerlik mesleğine yönelimini Holland, Maslow veya Super gibi klasik kariyer kuramları üzerinden değerlendirme Çalışma Ekonomisi disiplini içinde anlamlı bir zemin sunsa da askerî kurumun kendine has ideolojik ve toplumsal cinsiyetçi doğasını tam anlamıyla kavramak için bu yaklaşımlar sınırlı kalmaktadır. Askerlik salt bir istihdam alanı veya mesleki bir tercih olmaktan çok bireyin kimliğini, toplumsal konumunu ve vatandaşlık algısını yeniden inşa eden bir yaşam biçimidir. Dolayısıyla kadın askerlerin motivasyonlarını analiz ederken bu sürecin sadece bir kariyer planlaması değil aynı zamanda karmaşık güç ilişkileri ve sembolik anlamlar içeren sosyolojik bir olgu olduğunu kabul etmek gerekmektedir (Akal vd., 2023, s. 239-241).

Cynthia Enloe gibi feminist kuramcıların vurguladığı militarize kadınlık kavramı kadınların orduya katılımını basit bir emek piyasası katılımı olarak görmeyi reddetmektedir. Enloe'ye göre kadınların askerî yapı içerisindeki varlığı ordunun ihtiyaç duyduğu meşruiyet ve modernlik imajını destekleyen politik bir araç haline gelebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kadın askerlerin kariyer motivasyonları sistemin onları ne şekilde militarize ettiği ve bu süreçte kadınlık kimliğinin askerî normlarla nasıl bir gerilim yaşadığı üzerinden yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir (Yaralı Akkaya, 2019, s. 2438-2439).

Sıklıkla dile getirilen vatan hizmeti ve sadakat gibi motivasyonlar Deniz Kandiyoti'nin literatüre kazandırdığı Ataerkil Pazarlık kavramı açısından değerlendirilebilir. Kadınlar, erkek egemenliğinin en yoğun hissedildiği askerî alanda varlık gösterebilmek ve saygınlık kazanabilmek için belirli eril normları içselleştirerek sistemle bir uzlaşma yoluna gidebilmektedir. Bu durum kadınların ordu içindeki varlığını sadece bir hak arayışı değil aynı zamanda mevcut hiyerarşik ve eril yapılar içerisinde kendilerine alan açma stratejisi olarak da karşımıza çıkarmaktadır (Sunal, 2019, s. 4-6).

Eleştirel Askerî Çalışmalar literatürü ise ordunun doğası gereği cinsiyetçi bir yapı olup olmadığını derinlemesine tartışmaktadır. Eleştirel Askerî Çalışmalar savunucularına göre ordu savaşçı kimliğini tarihsel olarak maskülenlik ile özdeşleştirmiştir. Bu nedenle kadınların sisteme dâhil edilmesi, yapısal bir dönüşümden çok sembolik bir entegrasyon olarak kalma riski taşımaktadır. Literatürdeki bu tartışmalar kadın askerlerin kurumsal aidiyetlerini sadece profesyonellik üzerinden değil bu köklü eril kültüre karşı verdikleri varoluş mücadelesi üzerinden anlamlandırmayı gerekli kılmaktadır (Yamaç Erdoğan, 2023, s. 683-685).

Türkiye özelinde yapılan bazı çalışmalarda da benzer eleştirel gözlemler mevcuttur. Özellikle ordunun kadın personeli kurumsal imajı güçlendiren bir vitrin unsuru olarak kullandığı ve onları operasyonel veya karar alma mekanizmalarından çok geri hizmetlerde konumlandırarak sistematik bir dışlama mekanizması işlettiği iddia edilmektedir. Bu durum kadınların kariyer basamaklarında yükselirken karşılaştıkları engellerin sadece bireysel yetkinliklerle değil kurumun toplumsal cinsiyet rejimine bakış açısıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Akal vd., 2023, s.238-240).

Kadın askerlerin mesleğe yönelimindeki ekonomik ve psikolojik etmenlerin yanı sıra bu bireylerin askerî kültürün eril hegemonyası içerisinde kendilerini nasıl konumlandıkları ve toplumsal cinsiyet rollerini nasıl müzakere ettikleri sosyolojik açıdan önemlidir (Sunal, 2019, s. 4).

Eleştiriler, kadınların askerlikteki varlığının sadece sayısal bir artıştan ibaret olmadığını aksine ordunun kurumsal kimliğinin dönüşümü için kritik bir tartışma alanı oluşturduğunu göstermektedir. Kadınların vatan savunması gibi değerler üzerinden motive olmaları bir profesyonellik göstergesi olmakla birlikte bu motivasyonun arka planındaki toplumsal cinsiyet dinamikleri ve yapısal kısıtlar göz ardı edilmemelidir (Akal vd., 2023, s. 242-244).

### **3.8.Türkiye’de Kadınların Askerlik Kariyeri Üzerine Yapılan Araştırmalar**

Sunal (2019) tarafından yapılan çalışmanın temel amacı Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde görev yapan kadın subay ve astsubayların görsel ve yazılı basında sunuluş şekillerini, toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde derinlemesine

irdelemektir. Araştırma ataerkil düşünce sistemlerinin oluşturduğu varsayılan kadının toplumsal konumu ve bu konum etrafında inşa edilen imajının, medya organlarında kadın askerler hakkında yayımlanan haber ve mülakatlar aracılığıyla detaylı bir analize tabi tutulmasını hedeflemektedir. Bu inceleme sayesinde kitle iletişim araçlarının toplumsal cinsiyet kalıplarını yeniden üreten ve pekiştiren kritik bir aygıt olduğu savının kanıtlanması amaçlanmaktadır. Tezin ilk aşaması ilgili literatürün kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmesi ve mevcut akademik birikimin taranmasıyla gerçekleştirilmiştir. Ardından yazılı ve görsel medyada kadın askeri personele dair yer alan haberler ve röportajlar, içerik analizi metoduyla incelenmiştir. Örneklem seçimi ele alınan haber ve mülakatların temsil gücünü sağlamak amacıyla tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Yapılan çözümleme ile kadın askerlerin toplumsal cinsiyet bağlamında nasıl bir temsil bulduğu ve medyanın bu tür yayınlarda cinsiyetçi bir dil ve söylem kullanıp kullanmadığı açıklığa kavuşturulmuştur. Elde edilen tüm veriler bilimsel yöntemlerle analiz edilmiş ve sonuçları yorumlanmıştır.

Fidan (2023) tarafından yapılan çalışmanın temel hedefi Türkiye'de kadınların silahlı kuvvetlere dahil edilme süreçlerini ve gelişimlerini Türk Silahlı Kuvvetleri'nin kadın personel istihdamını karşılaştırmalı bir yaklaşımla değerlendirmektir. Çalışmada Türk Silahlı Kuvvetleri'nin kadın askerlere yönelik politikalarının diğer NATO üyesi devletlerinkinden ayrılıp ayrılmadığı, bu farklılıkların veya benzerliklerin altında yatan etkenlerin neler olduğu araştırılmıştır. Türk Silahlı Kuvvetleri'ndeki kadın asker istihdamının Türkiye'deki diğer meslek gruplarından farklılık gösterip göstermediği ve kadın askerlerin sayı ve oran olarak az olmasının nedenlerinin neler olduğu sorularına cevap aranmıştır. Bu amaç doğrultusunda birincil araştırma yöntemi olarak doküman analizi kullanılmıştır. Askeri literatür, resmi raporlar ve daha önce yapılmış bilimsel çalışmalar incelenmiştir. Yapılan literatür taraması ve mukayeseli analizler sonucunda elde edilen bulgular kadınların orduya katılım oranının NATO ortalamasına kıyasla oldukça düşük seviyede kaldığını göstermektedir. Ordunun uyguladığı askerlik sisteminin kadınların silahlı kuvvetlere katılım düzeyi üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak Türk Silahlı Kuvvetleri içindeki kadın asker sayısının hem NATO ülkelerindeki askeri kurumlara hem de

Türkiye'deki diğer üniformalı mesleklere göre belirgin şekilde düşük olmasının temel sebebinin toplumdaki cinsiyet algıları veya kadınların fiziksel yetersizlikleri olmaktan ziyade kurumun uyguladığı personel politikalarından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Yalımel (2022) tarafından yapılan çalışmada Türk kadınının askerlik geçmişi ve karşılaştıkları zorluklar incelenmiştir. Günümüzde askeri alanda görev yapan kadın personelin toplumun bazı kesimlerinden olumsuz eleştiriler alması askeri görevin yalnızca erkeklere özgü bir meslek olduğu yönündeki eski bir inanca dayanmaktadır. Bu kabulün aksine Türk tarihinin derinlikleri incelendiğinde Türk kadınının Eski Çağlardan itibaren savaşçı bir nitelik taşıdığı açıkça görülmektedir. Tarihi kaynaklardan elde edilen bilgilere göre eski Türk toplumlarında kadınlar toplumsal yaşamda önemli bir yere sahiptiler. Daima değerli olarak kabul edilmişler ve günlük hayat içinde özgürce hareket edebilmişlerdir. İslamiyet öncesi Türk inanç sistemlerindeki mitolojik figürler ve bozkır yaşamının dinamikler kadına atfedilen bu değerlerin göstergeleri olmuştur. Eski Türklerde kadınlar esas görevleri olan annelik ve ev idaresinin yanı sıra aynı zamanda askeri becerilere de sahipti. Kurulan ilk Türk devletlerinden itibaren kadınlar, hükümdarla birlikte devlet yönetiminde aktif rol almış ve karar alma mekanizmalarında bulunmuşlardır. "Hatun" veya "terken" gibi unvanlar taşıyan bu kadın yöneticiler gerektiğinde ordunun başına geçerek komutanlık yapmışlardır. Türk kadınının bu cesur ve kahraman duruşu zamanla destanlar, efsaneler ve şiirler gibi edebi eserlere de ilham kaynağı olmuştur. Özellikle Millî Mücadele döneminde kadınlar orduda gönüllü olarak kritik görevler üstlenmişlerdir. Türk kadınlarının orduya resmi statüde kabulü ise 1955 yılından sonra gerçekleşmiştir. Türk kadınları tarihten miras aldıkları bu güçlü ruh ve azimle askeri görevlerini bugün de sürdürmektedirler.

Kuloğlu (2005) tarafından yapılan çalışmada Soğuk Savaş döneminin sona ermesiyle birlikte, askeri teşkilatlarda yaşanan dönüşümler sonucunda kadın personelin ordulara dahil edilme oranında bir artış kaydedilmiştir. Bu yükselişin tek nedeni zorunlu askerlik hizmetinden profesyonel, gönüllülük esasına dayalı ordu modellerine geçiş gibi yapısal değişiklikler değildir. Aynı zamanda orduların görev tanımında meydana gelen değişimlerle de açıklanmaktadır. Özellikle Barış Gücü ve İnsani Yardım Operasyonlarının yaygınlaşması barış misyonları ile kadınların

rollerinin ilişkilendirilmesine yol açmış ve bu da orduların kadın personele daha fazla yer açmasını sağlamıştır. Bu eğilim özellikle NATO üyesi ülkelerde gözlemlenmekle birlikte, kadınların ordu içerisindeki görevleri genellikle geleneksel kadın rollerinin sınırları içinde kalmıştır. Bu kısıtlama kadınların askeri sistemlere tam entegrasyonunu doğrudan etkilemiştir. NATO ülkeleri arasında kadın subayların temsil oranları ve onlara uygulanan personel politikaları açısından belirgin farklılıklar mevcuttur. Bu çeşitlilik sadece toplum genelindeki kadın-erkek eşitliği politikalarından değil aynı zamanda NATO ülkelerinin askeri yapılarındaki sosyoekonomik farklılıklardan ülkedeki kadın hareketinin gücünden ve odaklandığı başlıca konulardan uluslararası ilişkilerin düzeyinden ve siyasi liderlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine olan duyarlılık seviyesinden etkilenmektedir. Bu çalışma kapsamında farklı özelliklere sahip NATO ülkeleri olan ABD, Norveç, Hollanda, İtalya ve Türkiye, kadınların orduya dahil edilmesindeki etkinlikleri çerçevesinde karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Türkiye örneğinden hareketle mevcut uygulamalar Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görev yapan kadın personelin bakış açısı ışığında değerlendirilerek tartışılmıştır.

Akal vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada kadınların askeri kuvvetlere kabulünü etkileyen etmenler genel olarak sosyal, kültürel, askeri, uluslararası ve siyasi olmak üzere çeşitli boyutlarda incelenmektedir. Türkiye'deki araştırmaların büyük çoğunluğu askeri kurumların iç işleyişine ve uygulamalarına odaklanmaktadır. Bunun yanı sıra savaşlarda kahramanlık sergilemiş kadın figürler üzerinden oluşturulan tarihsel anlatılar da sıkça ön plana çıkarılmaktadır. Bu çalışma ise kadın askerlerin istihdam sürecinde kültürel boyutun bir parçası olan toplumsal yaklaşımları belirlemeyi hedeflemektedir. Çalışmada 382 katılımcıyla gerçekleştirilen betimsel bir anketten toplanan veriler frekans dağılımları, istatistiksel çıkarımlar ve ki-kare testi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Türk toplumunun büyük bir kısmı (%79,9) kadınların silahlı kuvvetlerde görev almasını desteklemektedir. Bu desteğin kadın katılımcılar arasında daha yüksek olduğu görülmüştür. Kendisi veya ailesinde askeri tecrübesi bulunmayan bireylerin kadınların orduya katılımını, askeri deneyimi olanlara kıyasla daha yüksek bir oranda desteklediği tespit edilmiştir. Muharip görevlere ilişkin konularda ise çelişkili sonuçlara rastlanmıştır.

Eken (2006) tarafından yapılan araştırmanın temel gayesi toplumsal cinsiyet kavramını merkeze alarak Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görevli kadın subayların profesyonel mesleki rolleri ile aile içindeki rolleri arasındaki etkileşimi incelemektir. Bu hedef doğrultusunda yapısal fonksiyonalizm, feminist teori ve modernleşme teorileri çerçevesinde belirlenen temel kriterler esas alınmıştır. Subaylara bir anket uygulanmış ve elde edilen veriler ki-kare ve regresyon analiz yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre hem ailevi roller hem de mesleki roller açısından ev içi sorumlulukların eşler arasında paylaşılmasının çiftler arası ilişki üzerinde olumlu bir etki yarattığı saptanmıştır. Genellikle "erkek alanı" olarak algılanan askeri kurumların çalışan kadınlar için dezavantajlı bir ortam oluşturmak yerine, mesleki sosyalleşmenin etkisiyle kadınların aile içindeki rollerini daha eşitlikçi bir sorumluluk anlayışıyla şekillendirmesi açısından avantajlar sağladığı ortaya konmuştur. Özellikle askeri eğitim kurumlarının eşitlikçi rollerin benimsenmesinde kayda değer bir rol oynadığı tespit edilmiştir.

Korkmaz (2022) tarafından yapılan çalışma Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadının konumunu tarihi bir bakış açısıyla ele almıştır. Millî Savunma Bakanlığı Arşiv ve Askerî Tarih Daire Başkanlığı Arşivi'nden sağlanan belgeler ve uzmanlık eserleri ışığında konuyu derinlemesine incelemiştir. Türk Ordusu'ndaki kadın istihdamının gelişim süreci ve ilk kadın subayların kimler olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak toplumsal değişim ve gelişim sürecinde cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadının orduda görev almasının büyük önem taşıdığına ulaşılmıştır. İlk zamanlarda gönüllülük esasına dayanarak orduda hizmet veren Türk kadınının değişen siyasi, sosyal, ekonomik ve teknolojik ilerlemelerle paralel olarak günümüzde profesyonel anlamda askeri platformlarda görev yaptığı sonucuna varılmıştır.

Yaralı Akkaya (2019) tarafından yapılan araştırmanın temel amacı Türk Modernleşme sürecinde kadına yüklenen sembolik değeri Cumhuriyet Türkiye 'sinin önde gelen isimlerinden biri olan Sabiha Gökçen figürü üzerinden incelemektir. Sabiha Gökçen Mustafa Kemal Atatürk'ün manevi kızı olarak Cumhuriyetin kurulmasını takiben onun himayesinde büyümüş ve yetişmiş bir Türk kadınıdır. Atatürk'ün yönlendirmesiyle eğitimini tamamlamış ve Türk havacılığının yeni geliştiği bir dönemde pilotluk mesleğini seçmiştir. Daha önce hiçbir kadının ilgi göstermediği havacılık gibi bir mesleği ve geleneksel olarak eril kabul edilen askeri

alanı tercih etmesiyle Sabiha Gökçen Türk modernleşmesinin ilerici yüzünü temsil eden güçlü bir semboldür. Bu ön kabulle yola çıkan çalışma modernleşme projelerinde kadınlara atfedilen rollerin genellikle erkek inşa ediciler tarafından belirlendiği savını tartışırken Sabiha Gökçen'in kamusal alandaki görünürlüğünü ve bir kadın olarak üstlendiği kurucu misyonu ele almaktadır. Kadınların modernleşme safhasında deneyimledikleri ile uluslaşma sürecindeki toplumların o dönemdeki konumları arasında paralellikler bulunmaktadır. Bu açıdan Türk modernleşmesi Batı dışı bir modernlik deneyimi olarak kendine has özgün bir niteliğe sahiptir. Sabiha Gökçen elde ettiği başarılarla yalnızca Türk Modernleşmesinin sembolik bir kahramanı olmakla kalmamış aynı zamanda bu projenin ilerlemeci yönünü somutlaştıran bir gösterge haline gelmiştir.

## 4. MATERYAL, METOD, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 4.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma Türkiye’de kadınların askerlik mesleğine yönelik geliştirdikleri tutumları ve kariyer beklentilerini derinlemesine analiz edebilmek amacıyla nitel araştırma desenlerinden biri olan durum çalışması modeline göre tasarlanmıştır. Durum çalışması sınırlı bir sistemin kendi doğal ekosistemi içerisinde çok boyutlu ve ayrıntılı bir biçimde incelenmesine olanak tanımaktadır (Aytaçlı, 2012, s. 3). Askerlik gibi katı hiyerarşik ve eril kodlara sahip bir meslek grubunda kadın deneyimlerini anlamak sayısal verilerin ötesinde derinlikli bir anlamlandırma sürecini gerektirmektedir. Bu nedenle durum çalışması katılımcıların tutumlarını sadece bireysel tercihler olarak değil içinde bulundukları toplumsal ve kurumsal bağlamın bir yansıması olarak analiz etmeye en uygun imkanı sunduğu için tercih edilmiştir. Bu model çerçevesinde kadınların askerlik mesleğine dair algıları, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamındaki beklentileri ve bu kariyere yönelirken karşılaştıkları motivasyon kaynakları ile engeller neden ve nasıl soruları odağında bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Araştırmada betimleyici durum çalışması yaklaşımı benimsenerek mevcut durumun mevcut sosyo-kültürel dinamikler içerisindeki yansıması katılımcıların öznel deneyimleri üzerinden detaylandırılarak sunulmuştur.

### 4.2.Veritoplama Grubu, Araçları ve Süreçleri

Araştırmanın veritoplama grubuna ait bilgiler Tablo 4.1’de verilmiştir. Çalışmada henüz istihdam edilmemiş ve kariyer planı yapan 18-21 yaş arasındaki genç kadınlar Super’in Yaşam Boyu Kariyer Gelişimi Kuramının Keşif Evresinde de belirttiği üzere kişi geleceğe yönelik kariyer planı çerçevesinde tercihini netleştirip gerekli eğitimlerini aldığı aşama olması ve Türkiye’de Milli Savunma Üniversitesi Başvurusunun bu yaş aralığında yapılması belirleyici olmuştur (Super, 1980, s. 283-291).

Tablo 4.1 Katılımcılara Ait Bilgiler

| Katılımcı Numarası | Türkiye’de Yaşadığı Bölge | Eğitim Durumu | Yaşı |
|--------------------|---------------------------|---------------|------|
| Katılımcı 1        | Marmara Bölgesi           | Lise          | 18   |
| Katılımcı 2        | Marmara Bölgesi           | Lise          | 18   |

|              |                            |                      |    |
|--------------|----------------------------|----------------------|----|
| Katılımcı 3  | Karadeniz Bölgesi          | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 4  | Marmara Bölgesi            | Üniversite Öğrencisi | 20 |
| Katılımcı 5  | Akdeniz Bölgesi            | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 6  | Marmara Bölgesi            | Üniversite Öğrencisi | 21 |
| Katılımcı 7  | İç Anadolu Bölgesi         | Lise                 | 19 |
| Katılımcı 8  | Ege Bölgesi                | Lise                 | 19 |
| Katılımcı 9  | Ege Bölgesi                | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 10 | Doğu Anadolu Bölgesi       | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 11 | Karadeniz Bölgesi          | Üniversite Öğrencisi | 20 |
| Katılımcı 12 | Akdeniz Bölgesi            | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 13 | Karadeniz Bölgesi          | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 14 | Güney Doğu Anadolu Bölgesi | Lise                 | 19 |
| Katılımcı 15 | İç Anadolu Bölgesi         | Lise                 | 20 |
| Katılımcı 16 | Doğu Anadolu Bölgesi       | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 17 | Akdeniz Bölgesi            | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 18 | Güney Doğu Anadolu Bölgesi | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 19 | İç Anadolu Bölgesi         | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 20 | İç Anadolu Bölgesi         | Lise                 | 19 |
| Katılımcı 21 | Doğu Anadolu Bölgesi       | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 22 | Marmara Bölgesi            | Lise                 | 18 |
| Katılımcı 23 | Güney Doğu Anadolu Bölgesi | Lise                 | 20 |
| Katılımcı 24 | Doğu Anadolu Bölgesi       | Üniversite Öğrencisi | 20 |
| Katılımcı 25 | Marmara Bölgesi            | Üniversite Öğrencisi | 21 |
| Katılımcı 26 | Ege Bölgesi                | Lise                 | 18 |

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi çalışmaya toplam 26 kişi katılım göstermiştir. Araştırmaya Türkiye’nin 7 bölgesinden de katılım sağlanmıştır. Çalışmaya en fazla Marmara Bölgesi’nden 6 kişi katılmıştır. İkinci sırada en fazla katılımın olduğu bölgeler 4 kişiyle Doğu Anadolu Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesi olmuştur. Üçüncü sırada ise 3’er katılımcının olduğu Karadeniz Bölgesi, Ege Bölgesi, Akdeniz Bölgesi ve Güney Doğu Anadolu Bölgesi bulunmaktadır. Çalışmaya katılanların yaş dağılımlarına baktığımızda yaşlarının 18-21 arasında olduğu görülmektedir. Çalışmaya en fazla 18 yaşından katılan kişi bulunmaktadır ve sayısı 15 kişidir. Daha sonra en fazla katılımın olduğu yaş 20’dir ve 5 kişi katılım göstermiştir. 19 yaşından 4 kişi çalışmaya katılım sağlarken 21 yaşından da 2 kişi katılmıştır. Yine çalışmaya katılanların eğitim durumuna baktığımızda 21 kişi ile en fazla lise mezunu olduğu, katılımcıların 5 kişinin ise üniversite öğrencisi olduğu görülmektedir.

Araştırmanın veri toplama süreci Milli Savunma Üniversitesi sınavlarına hazırlanan kadın adayların yoğunlukta olduğu sosyal medya grupları üzerinden kartopu ve ölçüt örnekleme stratejileriyle başlatılmıştır. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan adaylarla doğrudan iletişim kurularak davette bulunulmuştur. Yaklaşık bir ay süren saha çalışması kapsamında Türkiye’nin yedi farklı bölgesinden seçilen 18-21

yaş aralığında Milli Savunma Üniversitesi sınavlarına hazırlanan veya daha önce bu sınava katılmış 26 katılımcı ile araştırmacı tarafından geliştirilen 20 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Araştırmalarda yeterli veri doygunluğuna ulaşıldığı değerlendirilen noktada görüşmeler sonlandırılmıştır. Pandemi sonrası değişen iletişim dinamikleri ve coğrafi çeşitlilik göz önünde bulundurularak mülakatlar katılımcıların tercihinine göre yüz yüze veya çevrimiçi görüntülü konuşma platformları üzerinden yürütülmüş; elde edilen veriler etik ilkeler gereği “K1, K2..” şeklinde anonimleştirilerek analiz sürecine dahil edilmiştir.

#### **4.3.Araştırmanın Kısıtları**

Araştırma yazarının araştırma konusu askerlik mesleğini icra etmesi, çalışmada yapılan öznel yorumlarda bir kısıt olarak görülebilir. Nitel araştırma çalışmaları çoğu zaman bir amaç doğrultusunda sayısı az olan örneklemelerle yürütülür. Nitel örneklemeler bazen tek bir birey veya küçük bir gurubu kapsayabilmektedir (Strauss ve Corbin, 2014). Her ne kadar kariyer seçimi konusunda planlama aşamasında olan katılımcılar, kartopu ve ölçüt örnekleme stratejisiyle, çalışma evrenindeki zengin veri elde edilebilecek kişi ve önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumlara odaklansa da katılımcıların askerlik mesleği konusunda sahip olduğu bilgi düzeyi bir kısıtlılık olarak tanımlanabilir. Çalışmada katılımcılara görüşmesi öncesinde kişisel veri gizliliği konusunda açıklama yapılmış, görüşme ve mülakatlar esnasında açık bir şekilde kişisel veri gizliliği kaygısı taşıdıklarına rastlanmamıştır. Bu duruma karşın bazı katılımcıların örtük kişisel veri gizliliği kaygısı ve bulunduğu toplum ve kültürün değerlerini yansıtmaya çalışma bakış açısı ile doğru cevap verme kaygısı taşıdıkları hususları çalışmanın kısıtları kapsamında değerlendirilebilir.

#### **4.4.Araştırmanın Analizi ve Bulguları**

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin çözümlenmesinde nitel veri analizinde kullanılan bilgisayar destekli nitel veri analiz yazılımı kullanılmıştır. Verilerin analizi sürecinde öncelikle 26 katılımcıdan elde edilen mülakat metinleri sisteme aktarılmış ve her bir katılımcının askerlik kariyerine ilişkin ifadeleri satır satır incelenerek açık kodlamalar yapılmış ve devamında anlam birimlerine

ayrılmıştır. Program aracılığıyla gerçekleştirilen bu analiz sürecinde katılımcıların tutum ve beklentilerini temsil eden ana temalar ile bu temaları destekleyen alt kodlar hiyerarşik bir yapıda oluşturulmuştur. nitel veri analiz yazılımının sunduğu görsel araçlar ve kodlama matrisleri sayesinde Türkiye'nin farklı bölgelerinden gelen kadınların görüşleri arasındaki benzerlikler ve farklılıklar sistematik bir şekilde karşılaştırılmıştır. Böylece verilerin nesnel, şeffaf ve bütüncül bir biçimde yorumlanması sağlanmıştır.

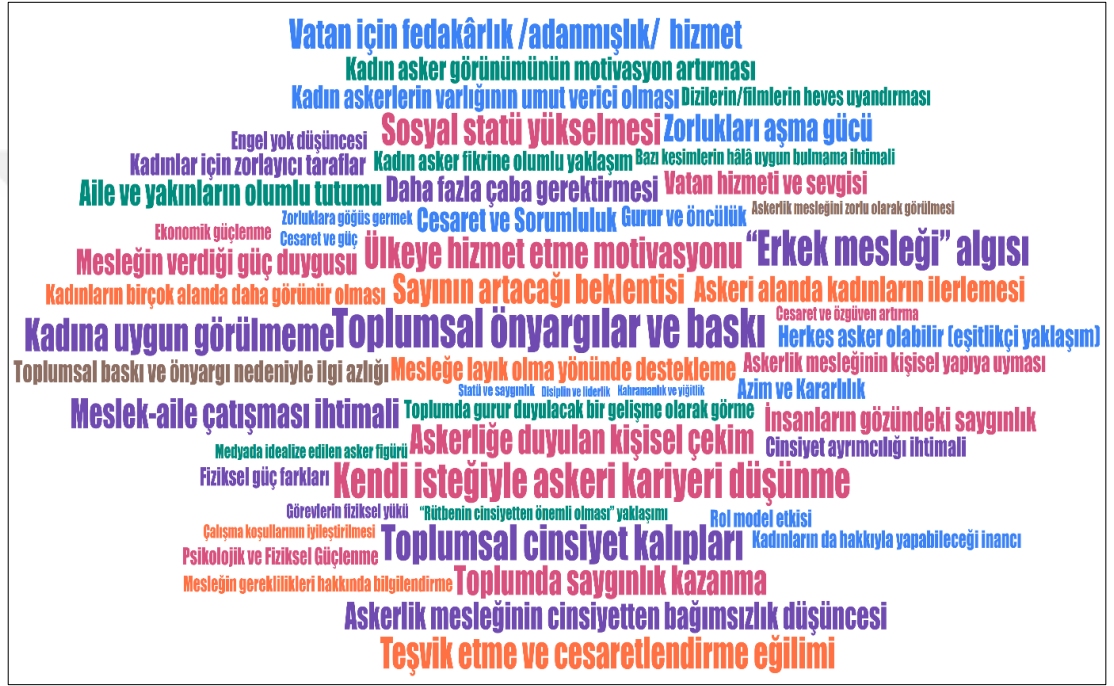
Çalışma kapsamında yürütülen nitel veri toplama süreci sonucunda elde edilen mülakat verileri nitel araştırma ilkeleri doğrultusunda dikkatli, sistematik ve çok aşamalı bir analiz sürecinden geçirilmiştir. Veri analizi hiyerarşik kod-alt kod modeli temelinde yapılandırılmıştır. Bu doğrultuda görüşme dökümleri öncelikle açık kodlama tekniği kullanılarak ayrıştırılmıştır. Katılımcıların ifadelerinde yer alan anlam birimleri kodlara dönüştürülmüştür. Benzer içerikli ve ilişkili kodlar bir araya getirilerek daha üst düzey kavramsal kümeler oluşturulmuştur. Böylece kodlar arasındaki bağlamsal ilişkiler güçlendirilmiş ve ortaya çıkan örüntüler temalar altında bütünleştirilmiştir. Bu yöntemsel yaklaşım görüşmecilerin Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine ilişkin tutum ve beklentilerinde yer alan kavramsal yapıların daha görünür ve yorumlanabilir hâle gelmesini sağlamıştır.

Çalışma kapsamında tematik analiz sürecine geçilmeden önce verinin yapısını daha iyi kavrayabilmek ve araştırmanın kavramsal çerçevesini derinleştirmek amacıyla nitel veri analiz programı kullanılarak kod bulutu tekniği uygulanmıştır. Kod bulutu, nitel araştırma yöntemlerinde sıklıkla başvuru alan bir görselleştirme aracıdır ve veriye atanan kodların tekrar sıklıklarını oranlayarak farklı boyutlarda sunulmasına olanak tanımaktadır. Böylece hangi kavramların katılımcı ifadelerinde daha merkezi bir konumda yer aldığı, hangilerinin ise daha düşük düzeyde dile getirildiği görsel olarak kolaylıkla anlaşılabilir hale gelmektedir.

Bu teknik sayesinde çalışma kapsamında görüşülen 26 katılımcının anlatılarında en yoğun şekilde vurgulanan olgular bütüncül bir perspektifle ortaya konmuştur. Kod bulutu çıktıları kadınların askerlik kariyerine ilişkin algılarının temel belirleyicilerini, bireysel değerlendirmelerden toplumsal normlara uzanan geniş bir yelpazede sistematik biçimde görünür kılmıştır.

Elde edilen kod bulutu katılımcıların ifade dünyasında belirginleşen başat

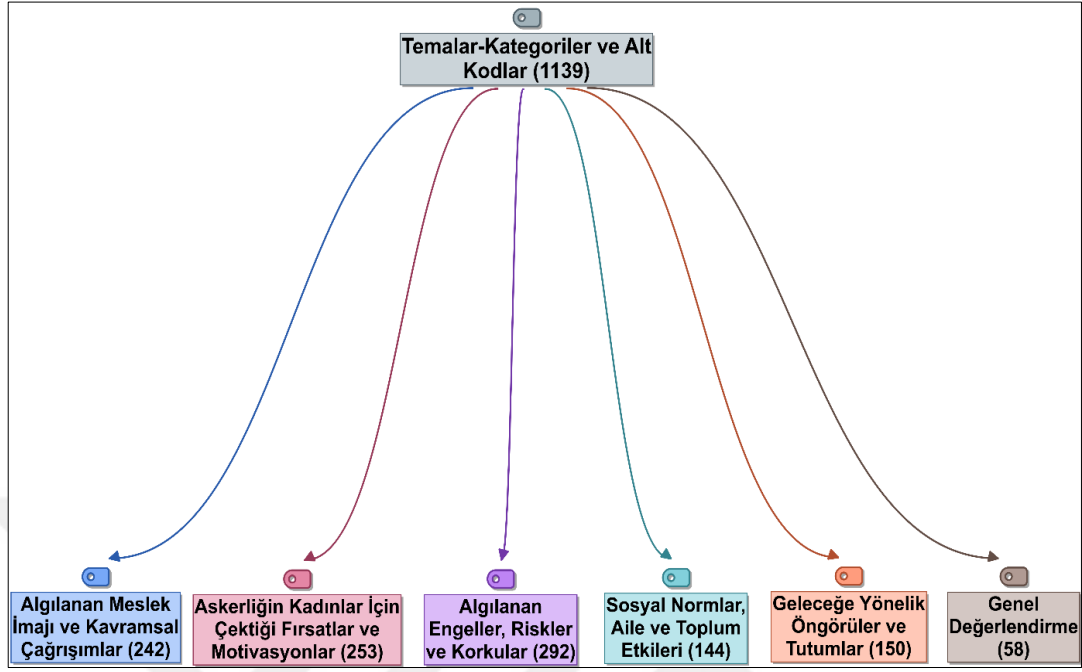
temaları şu şekilde öne çıkarmaktadır: “Toplumsal önyargılar ve baskı, erkek mesleği algısı, kadına uygun görülmemesi, toplumsal cinsiyet kalıpları, ülkeye hizmet etme motivasyonu, kendi isteğiyle askeri kariyeri düşünme, sosyal statü yükselmesi, mesleğin verdiği güç duygusu, toplumsal saygınlık kazanma, askerlik mesleğinin cinsiyetten bağımsızlık düşüncesi, vatan için fedakarlık/adanmışlık/hizmet, askeri alanda kadınların ilerlemesi” (Şekil 4.1).



Şekil 4.1 Analiz Sonucu Elde Edilen Kod Bulutu-Katılımcılar Tarafından En Fazla Tekrar Edilen Kodlar-Kavramsal Gösterimi

Bu bulgular katılımcıların askerlik mesleğine ilişkin zihinsel temsillerinin yalnızca bireysel tercihlerden değil aynı zamanda toplumsal normlar, kültürel kabuller, cinsiyet rolleri ve modernleşme süreçlerinin birlikte şekillendirdiği çok katmanlı bir yapıdan oluştuğunu göstermektedir. Kod bulutu analiz sürecinin ilerleyen aşamalarında derinlemesine incelenecek olan bu tematik yoğunlukların ilk görsel haritasını sağlayarak verinin bütünsel okunmasına anlamlı bir zemin hazırlamaktadır.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda katılımcıların Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine ilişkin tutumları ve beklentilerine yönelik altı temel tema ortaya konmuştur (Şekil 4.2). Elde edilen temalar ve her temaya ilişkin kod tekrar sıklıkları aşağıda sunulmuştur:



Şekil 4.2 Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli-Görüşmeler Sonucunda Tespit Edilen Temalar

**Algılanan Meslek İmajı ve Kavramsal Çağrışımlar Teması (f =242):** Bu tema katılımcıların askerlik mesleğine ilişkin zihinsel imgelerini, kavramsal çağrışımlarını, tarihsel-toplumsal anlam yüklemelerini ve “kadın asker” olgusuna dair ilk yorumlarını kapsamaktadır. Mesleğin zorluğu, disiplin gereksinimi, vatan hizmeti ve cesaret gibi sembolik boyutların yanı sıra kadınların askerlik mesleğiyle ilişkilendirildiğinde ortaya çıkan algısal çerçeveler bu tema altında bütünleştirilmiştir. Tema katılımcıların askerliği nasıl tanımladıklarını ve bu tanımların kadınlara yönelik değerlendirmelere nasıl zemin oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

**Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar Teması (f=253):** Bu tema askerlik mesleğinin kadınlar açısından taşıdığı olumlu yönleri, kişisel gelişim ve toplumsal statü artışı gibi potansiyel kazanımları ve motivasyon kaynaklarını içermektedir. Kadınların mesleği tercih etmesini sağlayabilecek güçlenme ekonomik imkân, sosyal saygınlık, özgüven artışı ve ülkeye hizmet etme isteği gibi unsurlar bu temada bir araya gelmiştir. Tema, katılımcıların askerliği kadınlar için bir fırsat alanı olarak görme düzeyini yansıtmaktadır.

**Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular Teması (f=292):** Bu tema askerlik mesleğine yönelmek isteyen kadınların karşılaşılabileceği yapısal, toplumsal ve bireysel engelleri kapsamaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılık, fiziksel kapasite algısı,

toplumsal önyargılar, ailevi yükümlülükler, mesleğin yoğun çalışma koşulları ve kariyer-özel yaşam dengesi gibi olumsuz algı ve kaygılar bu tema altında toplanmıştır. Tema katılımcıların kadınların askeri kariyerine yönelik en güçlü çekincelerini ve algıladıkları riskleri sistematik biçimde görünür kılmaktadır.

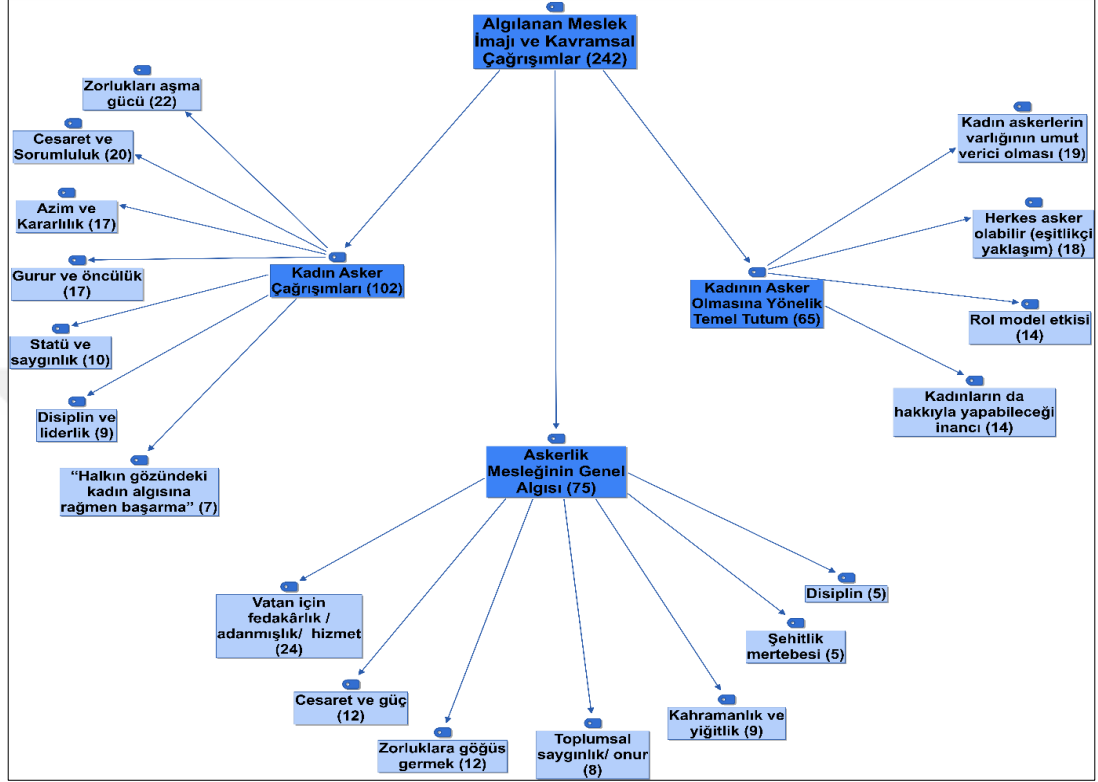
Sosyal Normlar, Aile ve Toplum Etkileri Teması (f=144): Bu tema askerlik mesleğine ilişkin tutumların oluşumunda aile, yakın çevre, kültürel kalıplar, medya temsilleri ve toplumsal cinsiyet normlarının rolünü incelemektedir. Ailenin mesleğe yaklaşımı, toplumsal kabul düzeyi, medyanın kadın asker imgeleri ve toplumun kadınların askeri alanlardaki varlığına ilişkin beklentileri bu tema kapsamında değerlendirilmiştir. Tema bireysel tutumların toplumsal bağlamdan bağımsız düşünülmemeyeceğini göstermektedir.

Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Tutumlar Teması (f=150): Bu tema katılımcıların Türkiye’de kadın askerlerin geleceğine dair değerlendirmelerini, mesleğin kadınlara daha cazip hâle gelmesi için yapılması gereken düzenlemelere ilişkin önerilerini ve askeri kariyerin gelecekteki toplumsal konumuna yönelik beklentilerini içermektedir. Kadınların ordudaki görünürlüğünün artacağına dair öngörüler, yapısal iyileştirme önerileri ve mesleğin dönüşüm potansiyeline ilişkin yargılar bu tema altında bütünleştirilmiştir.

Genel Değerlendirme Teması (f=58): Bu tema katılımcıların görüşmenin sonunda dile getirdikleri genel değerlendirmeleri Türkiye’de genç kadınların askerlik mesleğine yönelik ilgi düzeyine ilişkin neden-sonuç ilişkilerini ve eklemek istedikleri özgün düşünceleri içermektedir. Temada görüşmecilerin tüm süreci toparlayan kişisel gözlemleri ve araştırmanın genel eğilimlerini yansıtan meta-değerlendirmeler yer almaktadır.

Çalışma kapsamında Hiyerarşik Kod–Alt Kod Modeline göre analizi yapılan ilk tema “Algılanan Meslek İmajı ve Kavramsal Çağrışımlar” olmuştur. Bu tema katılımcıların askerlik mesleğini nasıl tanımladıklarını mesleğe ilişkin zihinsel imgelerini ve kadınların askerlik alanındaki varlığının hangi sembolik anlamlarla ilişkilendirildiğini ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Tema kapsamında “Askerlik Mesleğinin Genel Algısı (f=75), Kadın Asker Çağrışımları (f=102) ve Kadının Asker Olmasına Yönelik Temel Tutum (f=65)” olmak üzere üç kategori belirlenmiştir (Şekil 4.3). Bu kategoriler hem mesleğin toplumsal düzeydeki algı

yapısını hem de kadınların askerlik mesleğiyle ilişkilendiriliş biçimlerini çok boyutlu olarak yansıtmaktadır.



Şekil 4.3 Algılanan Meslek İmajı ve Kavramsal Çağrışımlar Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı

Birinci kategori olan “Askerlik Mesleğinin Genel Algısı” katılımcıların askerlik mesleğine yönelik genel tanımlamalarını, mesleğin toplumdaki sembolik konumunu ve mesleğe yüklenen anlamları içermektedir. Bu çerçevede görüşmeciler tarafından en fazla tekrar edilen alt kodlar şu şekildedir: “Vatan için fedakârlık/adanmışlık/hizmet (f=24), Cesaret ve güç (f=12), Zorluklara göğüs germek (f=12), Toplumsal saygınlık/onur (f=8), Kahramanlık ve yiğitlik (f=9), Şehitlik mertebesi (f=5), Disiplin (f=5)”. Bu kodlar askerlik mesleğinin katılımcılar tarafından fedakârlık, güç, onur ve milli değerlerle özdeşleştiğini göstermektedir. Mesleğin hem kutsal hem de yüksek sorumluluk içeren bir görev olarak algılandığını ortaya koymaktadır. Bu algı yapısının mesleğin toplumsal statüsünü güçlendirdiği ve askerlik kurumuna duyulan saygıyı pekiştirdiği görülmektedir.

Örneğin; K-5’in “Askerlik deyince ilk aklıma gelen şey vatan, gurur ve Şehitlik mertebesi açıkçası. Çünkü askerlerimiz vatanımızı koruyan çok yüce bir görev yapan insanlar ve bu görevi yapmak gerçekten çok gurur verici, bu görevi

*yaparken de maalesef bu uğurda şehit olabiliyorlar*” ifadesine “Vatan İçin Fedakârlık /Adanmışlık/ Hizmet - Şehitlik Mertebesi” alt kodları tanımlanmıştır.

Yine K-9’un “*Askerlik mesleği denince aklıma ilk olarak canı pahasına vatanını savunmayı göze alan kişi geliyor ve zihnimde gözüpeklik, kahramanlık, yiğitlik kavramları canlanıyor*” ifadesine “Kahramanlık ve Yiğitlik, Cesaret ve Güç” alt kodları tanımlanmıştır.

İkinci kategori olan “Kadın Asker Çağrışimleri” kadınların askerlik mesleği ile ilişkilendirildiğinde hangi nitelikler, duygular ve toplumsal yansımaların öne çıktığını göstermektedir. Bu kategoride en fazla tekrar edilen alt kodlar şunlardır: “Zorlukları aşma gücü (f=22), Cesaret ve sorumluluk (f=20), Azim ve kararlılık (f=17), Gurur ve öncülük (f=17), Statü ve saygınlık (f=10), Disiplin ve liderlik (f=9), Halkın gözündeki kadın algısına rağmen başarıma (f=7)”. Bu bulgular kadın asker imajının katılımcıların zihninde güçlü, dirençli, kararlı ve toplumsal normlara meydan okuyabilen bir figürle özdeşleştirildiğini göstermektedir. Kadın askerlerin toplumda hâkim olan “kadına uygun olmayan meslek” algısına rağmen başarı gösterebilmelerinin katılımcılar üzerinde ilham verici bir etki oluşturduğu görülmektedir. Bu durum kadın asker figürünün bir tür güçlenme, görünürlük ve toplumsal cinsiyet kalıplarını kırma sembolü olarak değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

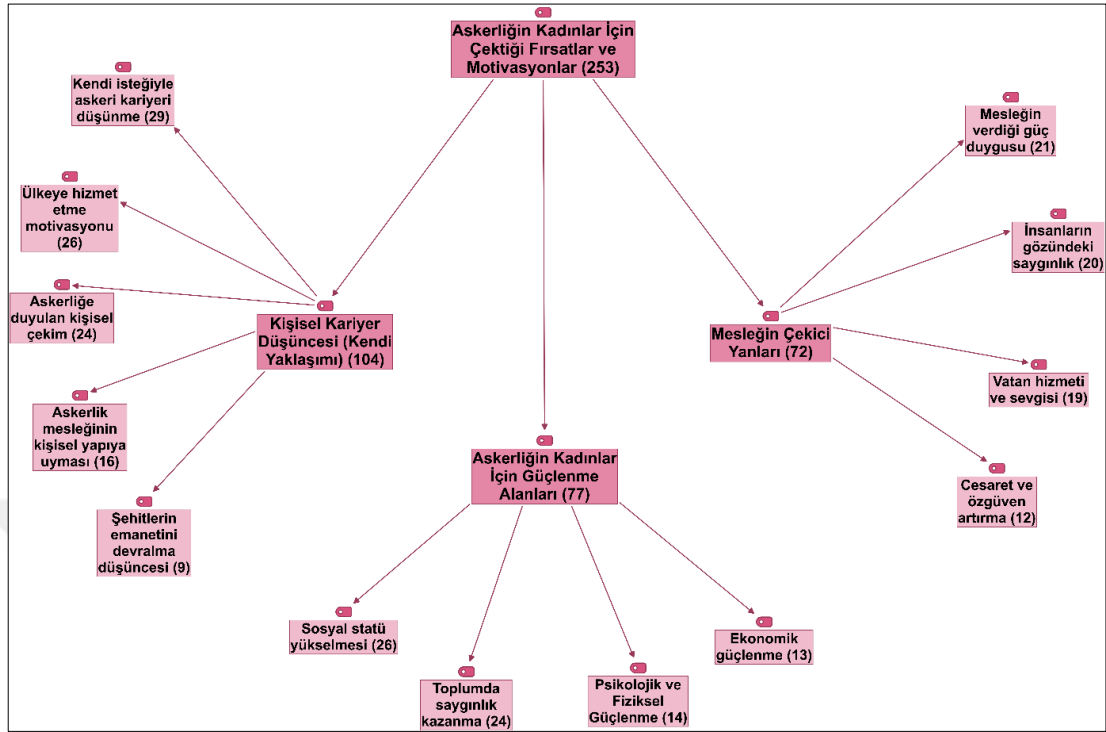
Örneğin; K-24’ün “*Saygınlık, başarı ve azim geliyor. Çünkü nerde bıkadın asker görsem oraya gelebilmek için verdikleri çaba geliyor aklıma gururlanıyorum ve çok saygı duyuyorum*” ifadesine “Zorlukları Aşma Gücü, Statü ve Saygınlık, Azim Ve Kararlılık, Gurur Ve Öncülük” alt kodları tanımlanmıştır.

Üçüncü kategori olan “Kadının Asker Olmasına Yönelik Temel Tutum” ise katılımcıların kadınların askeri alanda yer almasına ilişkin genel bakış açılarını ve değerlendirmelerini kapsamaktadır. Bu kategori altında en fazla tekrar edilen alt kodlar şu şekildedir: “Kadın askerlerin varlığının umut verici olması (f=19), Herkes asker olabilir (eşitlikçi yaklaşım) (f=18), Rol model etkisi (f=14), Kadınların da hakkıyla yapabileceği inancı (f=14)”. Bu bulgular katılımcıların önemli bir bölümünün kadınların askerlik mesleğinde yer almasını olumlu karşıladığını, bu durumu toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ilerletici bir gelişme olarak değerlendirdiğini göstermektedir. Kadın askerlerin varlığının “umut verici”

bulunması hem kurumsal dönüşümün hem de toplumsal kabullerin değişmekte olduğuna dair bir işaret olarak yorumlanabilir. Kadın askerlerin rol model olma potansiyeli genç kadınların mesleğe dönük motivasyonlarında etkili bir unsur olarak görülmektedir. Genel olarak çalışmanın ilk teması olan “Algılanan Meslek İmajı ve Kavramsal Çağrışımlar”, askerlik mesleğinin toplumsal anlam dünyasını ve bu bağlamda kadınların konumlandırılışını kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcıların hem mesleğe hem de kadın asker figürüne ilişkin zihinsel temsillerini detaylı biçimde görünür hâle getirmektedir.

Örneğin; K-1’in *“Hepimizin içinde bu kanın olduğunun her Türk’ün asker olabileceğini düşünüyorum buna kadınlar da dahil. Kadınlarımızın da bu işi en layığıyla yerine getirmek için ellerinden geleni yapacaklarını düşünüyorum ve bende kendimi aralarında görmek istediğim için bu durum bana umut veriyor”* ifadesine “Kadın Askerlerin Varlığının Umut Verici Olması, Herkes Asker Olabilir, Eşitlikçi Yaklaşım” alt kodları tanımlanmıştır.

Çalışma kapsamında analizi yapılan ikinci önemli tema “Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar” olmuştur. Bu tema kadınların askerlik mesleğine yönelik ilgilerini, mesleğe yönelmelerinde etkili olan içsel ve dışsal güdülerini, mesleğin kadınlar açısından hangi açılardan fırsat alanı sunduğunu ve mesleğin bireysel kariyer hedefleriyle nasıl örtüştüğünü çok boyutlu bir şekilde ortaya koymaktadır. Tema kapsamında “Mesleğin Çekici Yanları (f=72), Askerliğin Kadınlar İçin Güçlenme Alanları (f=77) ve Kişisel Kariyer Düşüncesi (f=104)” olmak üzere üç temel kategori geliştirilmiştir (Şekil 4.4).



Şekil 4.4 Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı

Birinci kategori olan “Mesleğin Çekici Yanları” askerlik mesleğinin kadınlar açısından hangi yönleriyle cazip bulunduğunu ve kadınların mesleğe dair olumlu tutumlarını şekillendiren unsurları kapsamaktadır. Bu kategoride katılımcılar tarafından en fazla tekrar edilen alt kodlar şu şekildedir: “Mesleğin verdiği güç duygusu (f=21), İnsanların gözündeki saygınlık (f=20), Vatan hizmeti ve sevgisi (f=19), Cesaret ve özgüven artırma (f=12)”. Bu bulgular askerlik mesleğinin kadınlar için yalnızca bir meslek seçeneği değil aynı zamanda güçlenme, kendini kanıtlama, toplum gözünde değer kazanma ve milli duygularla bütünleşme gibi anlamlar taşıdığını göstermektedir. Katılımcıların ifadeleri askerlik mesleğinin bireye yüksek sorumluluk yüklemesinin yanı sıra kişisel gelişimi teşvik eden bir platform olarak da algılandığını ortaya koymaktadır.

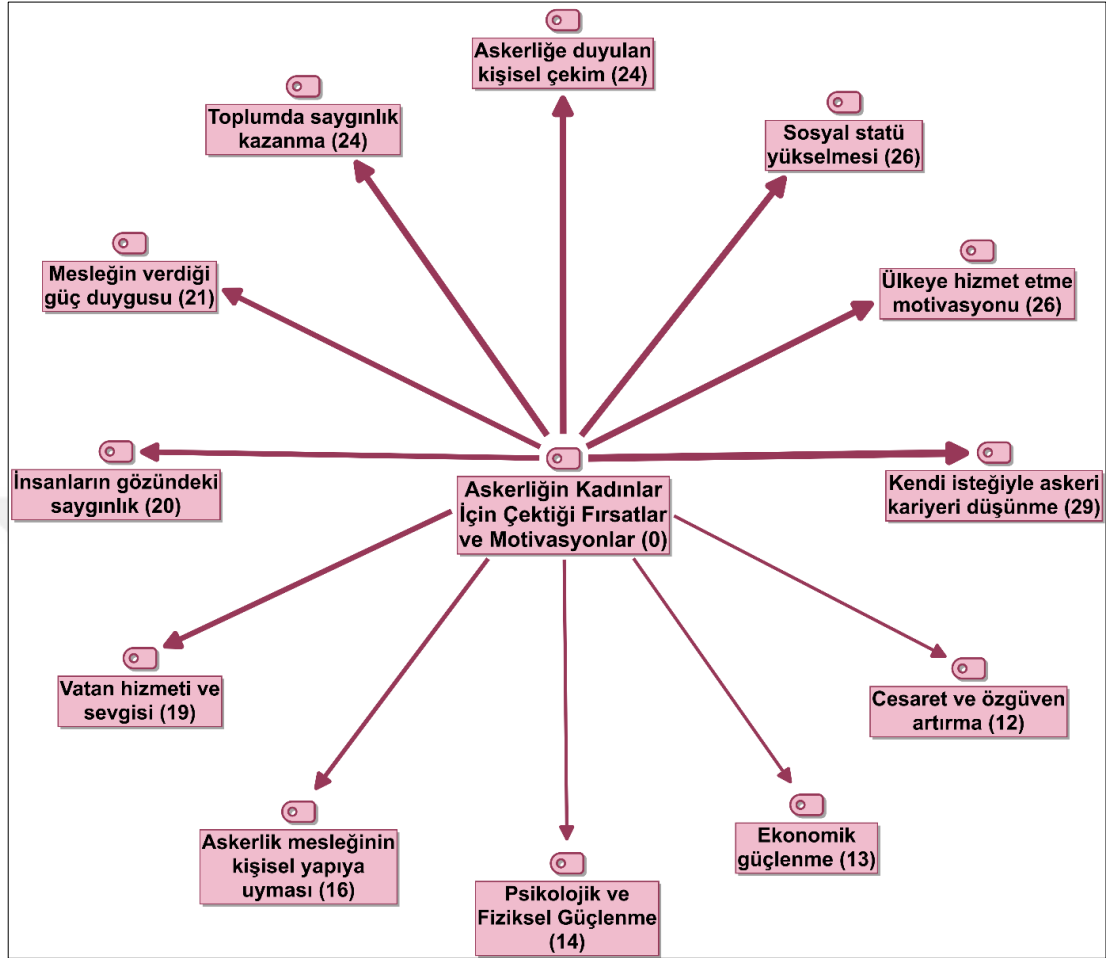
Örneğin; K-26’nın “Benim için en çekici yan; vatan hizmeti, disiplinli yaşam, saygın bir mesleğin parçası olmak ve kendini her anlamda geliştirme fırsatı. Askerlik insanı hem karakter hem güç olarak büyüten bir meslek” ifadesine “Mesleğin Verdiği Güç Duygusu, Vatan Hizmeti ve Sevgisi, İnsanların Gözündeki Saygınlık, Cesaret ve Özgüven Artırma” alt kodları tanımlanmıştır.

İkinci kategori olan “Askerliğin Kadınlar İçin Güçlenme Alanları” mesleğin

kadınlar açısından bireysel, sosyal ve ekonomik güçlenme boyutlarını içermektedir. Bu kategoride en fazla tekrar edilen alt kodlar “Sosyal statü yükselmesi (f=26), Toplumda saygınlık kazanma (f=24), Psikolojik ve fiziksel güçlenme (f=14), Ekonomik güçlenme (f=13)” şeklindedir. Bu alt kodlar askerlik mesleğinin kadınlara yalnızca sembolik güç değil aynı zamanda somut bir statü, görünürlük ve toplumsal kabul sunduğunu göstermektedir. Katılımcılar askerlik mesleğinin kadınlara fiziksel yeterlilik kazanma, özgüven artışı, maddi bağımsızlık sağlama ve toplumdaki yerlerini güçlendirme açısından önemli katkılar sunduğunu ifade etmiştir. Bu durum mesleğin kadınlar tarafından bir tür “güçlenme rotası” olarak değerlendirildiğini düşündürmektedir.

Üçüncü kategori olan “Kişisel Kariyer Düşüncesi”, kadınların askerlik mesleğini bireysel kariyer hedefleri bağlamında nasıl konumlandıklarını ve mesleğe yönelme motivasyonlarının hangi kişisel faktörlerden beslendiğini ortaya koymaktadır. Bu kategoride katılımcılar tarafından en fazla tekrar edilen alt kodlar şu şekildedir: “Kendi isteğiyle askeri kariyeri düşünme (f=29), Ülkeye hizmet etme motivasyonu (f=26), Askerliğe duyulan kişisel çekim (f=24), Askerlik mesleğinin kişisel yapıya uyması (f=16), Şehitlerin emanetini devralma düşüncesi (f=9)”. Bu bulgular kadınların askerlik mesleğini çoğunlukla içsel motivasyonlarla değerlendirdiklerini, mesleğe yönelme kararlarının büyük ölçüde gönüllülük, aidiyet duygusu, milli sorumluluk ve kişisel değerlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Şehitlerin emanetini sürdürme düşüncesi mesleğin duygusal ve sembolik boyutuyla kurulan güçlü bağı yansıtmaktadır.

Nitel veri analizi sürecinde, katılımcıların askeri mesleği tercih etme nedenleri incelendiğinde, bu motivasyonların sadece profesyonel bir kariyer beklentisi değil, aynı zamanda toplumsal statü arayışı ve bireysel güçlenme arzusuyla derinlemesine ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, Kod–Alt Kod–Bölümler Modeline göre “Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar” ana teması altında yoğunlaşan söylemler, kadınların bu mesleği geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine karşı bir özneleşme ve stratejik güçlenme alanı olarak kodladıklarını görünür kılmaktadır (Şekil 4.5).



Şekil 4.5 Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar Teması-En Fazla Tekrar Edilen Alt Kodlar Dağılımı

Bu doğrultuda, Kod-Alt Kod-Bölümler Modeline göre “Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar” ana teması altında en fazla tekrar edilen kodlar analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, katılımcıların beyanlarının arkasında yatan latent (örtük) anlamlarla birlikte aşağıdaki Tablo 4.2.’de sunulmuştur:

Tablo 4.2. Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar: Bağlamsal Analiz-Örtük Anlamları (Latent Codes) Tablosu

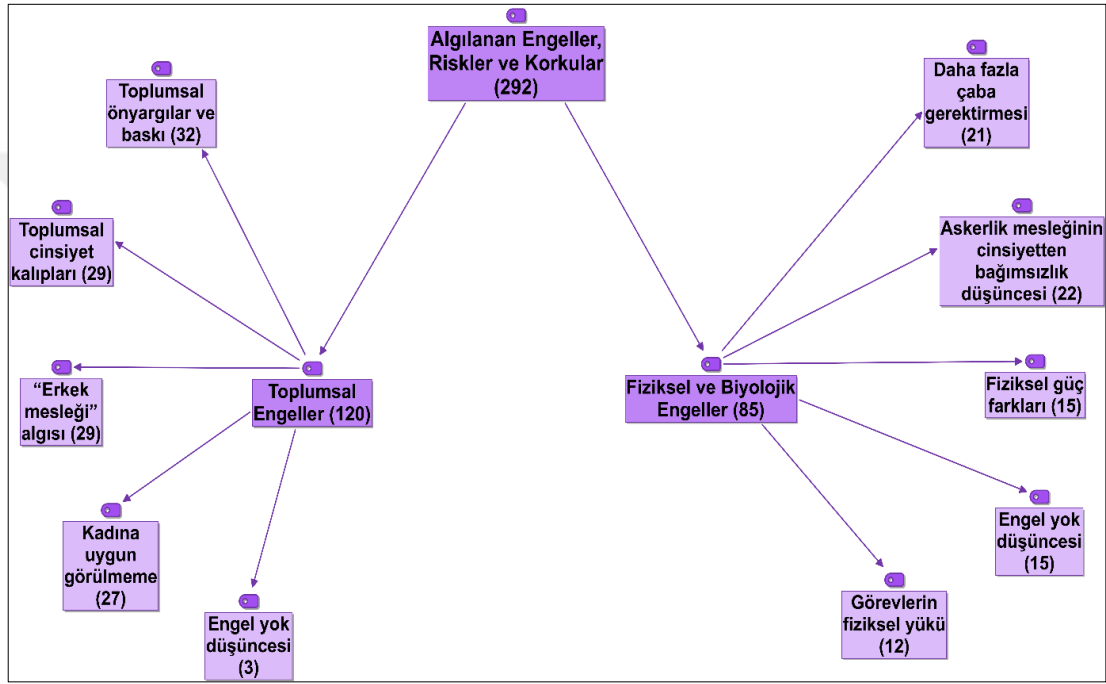
| Kategorik Kod (Görünen / Semantik)            | Bağlamsal ve Örtük (Latent) Anlam Analizi                                                                                                                         | Sosyolojik Arka Plan ve Sistem Eleştirisi                                                                      |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kendi isteğiyle askeri kariyer düşünme (f=29) | <b>Bireysel Özerklik:</b> Mesleki tercihin dışsal baskılardan ziyade, kadının kendi hayatı üzerindeki karar alma iradesini (agency) temsil etmesi.                | <b>Kadın Faaliyeti:</b> Kadının edilgen bir öznenen, stratejik kariyer planlayan aktif bir özneye dönüşümü.    |
| Ülkeye hizmet etme motivasyonu (f=26)         | <b>Vatandaşlık Hakkı:</b> Vatanseverliğin sadece erkeğe ait bir imtiyaz olmadığını göstererek, kadının ulus-devlet içindeki "tam vatandaşlık" konumunu pekiştirme | <b>Eşit Vatandaşlık:</b> Milliyetçi söylemin erillikten arındırılması ve kadının makro-politik aidiyet talebi. |

|                                         |                                                                                                                                                          |                                                                                                                          |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | çabası.                                                                                                                                                  |                                                                                                                          |
| Sosyal statü yükselmesi (f=26)          | <b>Dikey Hareketlilik:</b> Kadının geleneksel rollerinden (ev içi emek) sıyrılarak, toplum hiyerarşisinde daha üst ve saygın bir pozisyona geçme arzusu. | <b>Sınıfsal ve Cinsiyetçi Sınır İhlali:</b> Statü kazanımı yoluyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini aşma stratejisi.     |
| Askerliğe duyulan kişisel çekim (f=24)  | <b>İşsel Motivasyon:</b> Disiplin, üniforma ve hiyerarşi gibi kavramların bireysel kimlikle özdeşleşmesi; mesleğin bir yaşam tarzı olarak arzullanması.  | <b>Kimlik İnşası:</b> Mesleki kültürün, bireyin benlik algısı üzerindeki merkezi etkisi.                                 |
| Toplumda saygınlık kazanma (f=24)       | <b>Sembolik Sermaye:</b> Askerlik mesleğinin sağladığı prestiji, toplumdaki "ikincil konumuna" karşı bir kalkan ve güç kaynağı olarak kullanma isteği.   | <b>Bourdieu- Simgesel Sermaye:</b> Saygınlık yoluyla toplumsal alanda (field) daha güçlü bir pozisyon edinme.            |
| Mesleğin verdiği güç duygusu (f=21)     | <b>Güç Güçlenmesi (Empowerment):</b> Fiziksel ve kurumsal gücün, kadının tarihsel olarak atfedilen "kırılganlık" imajını yıkmaya aracı olarak görülmesi. | <b>Eril Güce Ortak Olma:</b> Gücün cinsiyetsizleştirilmesi ve kadının otorite figürü olarak kendini yeniden tanımlaması. |
| İnsanların gözündeki saygınlık (f=20)   | <b>Dışsal Onay ve Meşruiyet:</b> Toplumun kadına bakış açısını, askeri kimlik üzerinden yeniden inşa ederek toplumsal kabulü garantileme.                | <b>Algı Yönetimi:</b> Kurumsal prestijin, bireysel kadın kimliğini koruyan bir şemsiye haline gelmesi.                   |
| Vatan hizmeti ve sevgisi (f=19)         | <b>Aidiyet ve Fedakarlık:</b> Bireysel çıkarların ötesinde, toplumsal ve kutsal kabul edilen bir amaç uğruna var olma isteği.                            | <b>Fedakârlık Miti:</b> Kadınların geleneksel bakım emeği fedakarlığını, kamusal bir kahramanlık düzeyine taşıması.      |
| Askerliğin kişisel yapıya uyması (f=16) | <b>Mizaç ve Meslek Uyumu:</b> Bireysel disiplin ve otorite eğiliminin, kurumsal yapıyla (kışla) arasındaki karakterolojik örtüşme.                       | <b>Psikolojik Uyum:</b> Kurumsal değerlerin bireyin karakteriyle bütünleşmesi.                                           |
| Psikolojik ve fiziksel güçlenme (f=14)  | <b>Bütüncül Gelişim:</b> Zorlayıcı eğitimlerin ve disiplinin, kadının hem bedensel hem de zihinsel dayanıklılığını artırma aracı olarak görülmesi.       | <b>Kendini İnşa:</b> Fiziksel gelişimin, psikolojik özgüvenle doğrudan ilişkilendirilmesi.                               |
| Ekonomik güçlenme (f=13)                | <b>Maddi Bağımsızlık:</b> Mesleğin sağladığı ekonomik gelirin, kadın için aileye veya eşe bağımlılığı sona erdiren bir özgürlük alanı yaratması.         | <b>Ekonomik Özgürlük:</b> Maddi gücün, kadının hayatı üzerindeki kontrolünü artıran temel araç olması.                   |
| Cesaret ve özgüven artırma (f=12)       | <b>Karakter Terbiyesi:</b> Korkuların üzerine gitme ve başarma hissini, kadının genel özsaygısını yükselten bir faktör olması.                           | <b>Psikolojik Tahkimat:</b> Risk alma becerisinin gelişmesiyle gelen toplumsal özgüven.                                  |

Genel itibariyle bu tema kadınların askerlik mesleğini yalnızca bir istihdam alanı olarak değil aynı zamanda güçlenme, kendini gerçekleştirme, toplumsal görünürlük kazanma ve milli değerlere hizmet etme aracı olarak gördüklerini ortaya koymaktadır. Mesleğe yönelik olumlu tutumların önemli bir bölümünün psikososyal ve kültürel motivasyonlardan beslendiğini göstermektedir.

Çalışma kapsamında modele göre analizi yapılan üçüncü önemli tema “Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular” olmuştur. Bu tema kadınların askerlik

kariyerine yönelmelerini sınırlayan karar alma süreçlerini etkileyen ve mesleğe ilişkin çekinceleri şekillendiren çok boyutlu engelleri kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır. Katılımcı anlatıları doğrultusunda bu tema altında “Toplumsal Engeller (f=120), Fiziksel ve Biyolojik Engeller (f=85), Mesleki Zorluklar (f=33), Aile-Özel Yaşam Dengesi (f=54)” olmak üzere dört temel alt kategori oluşturulmuştur (Şekil 4.6).



Şekil 4.6 Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı

İlk kategori olan “Toplumsal Engeller” kadınların askerlik mesleğine yönelme süreçlerinde karşılaştıkları sosyal, kültürel ve normatif bariyerleri kapsamaktadır. Bu kategoride katılımcılar tarafından en fazla tekrar edilen alt kodlar “Toplumsal önyargılar ve baskı (f=32), Toplumsal cinsiyet rolleri (f=29), Erkek mesleği algısı (f=29), Kadına uygun görülmemesi (f=27), Engel yok düşüncesi (f=3)” şeklindedir. Bu bulgular toplumda askerlik mesleğinin hâlen büyük ölçüde “erkeksi bir alan” olarak konumlandırıldığını, kadınların bu mesleğe yönelmesinin kültürel normlarla çeliştiğinin düşünüldüğünü ve bu nedenle kadınların psikolojik baskı, yönlendirme veya caydırıcı söylemlerle karşılaşabildiğini göstermektedir. Buna karşın bazı katılımcılar mesleğin kadınlara kapalı olmadığı ve engellerin kültürel değil bireysel yetkinlik temelli değerlendirilmesi gerektiğini savunarak daha eşitlikçi bir bakış açısı sunmuştur.

Örneğin; K-5'in "Bu uğurda çalışan bir insan olarak benim önümdeki en büyük engel kadınların çok az alınması ve bir şekilde kendimizi göstermek zorunda olmamız. Günümüzde bir erkekle kıyasla çok daha zor bir şekilde o okullara girebiliyoruz ve eğitim alabiliyoruz. Onun haricinde dış baskı olarak ben şahsen çok yaşamasam da kadından asker olmaz işte siz buna uygun değilsiniz diyen tipler de oluyor tabii ki bu da diğer askerlerin diğer asker olmak isteyen kadınların önündeki en büyük engel bence bunun olmaması gerekiyor. Aslında ama maalesef günümüz şartlarında bu yaşanıyor. Ve bir de kadınlar asker olmak istediğini söylediğinde siz zaten hiçbir şey yapmıyorsunuz bu meslekte, sadece kadınlar alınıyor demek için alınıyorsunuz gibi böyle kadın askerlerin yaptığı işleri küçümseyen insanlar oluyor. Asker olmak isteyen bir kadın bunları duyunca kendi yapacağı işi küçümseyerek aslında asker olmak istemeyebiliyor bu da bir engel bence" ifadesine "Kadına Uygun Görülmeme, Toplumsal Cinsiyet Kalıpları, Toplumsal Önyargılar ve Baskı, Erkek Mesleği Algısı" alt kodları tanımlanmıştır.

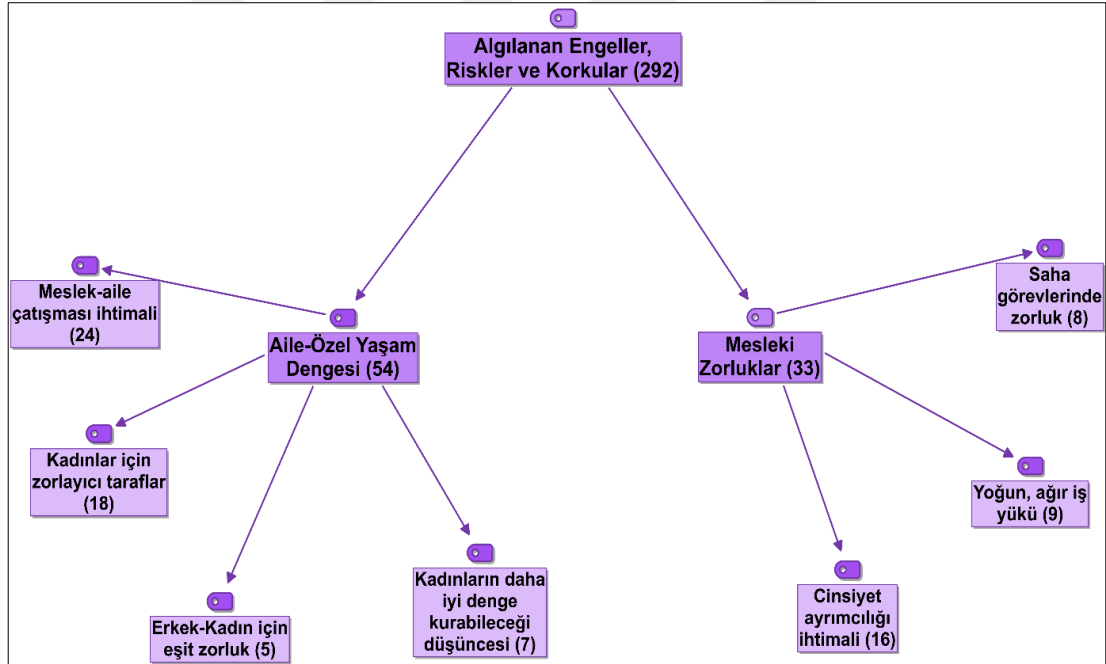
İkinci kategori olan "Fiziksel ve Biyolojik Engeller" askerlik mesleğinin fiziksel gereklilikleri ile kadınların biyolojik özellikleri arasındaki ilişkiye yönelik algıları içermektedir. Bu kategoride en fazla tekrar edilen alt kodlar "Askerlik mesleğinin cinsiyetten bağımsızlık düşüncesi (f=22), Daha fazla çaba gerektirmesi (f=21), Fiziksel güç farkları (f=15), Engel yok düşüncesi (f=15), Görevlerin fiziksel yükü (f=12)" şeklindedir. Katılımcıların ifadeleri fiziksel güç farklılıklarının bazı görevlerde kadınlar için dezavantaj oluşturabileceği düşüncesinin yaygın olduğunu ancak buna karşın askerlik mesleğinin yalnızca fiziksel güçten ibaret olmadığı, teknik bilgi, disiplin, stratejik düşünme ve sorumluluk bilinci gibi unsurların cinsiyetten bağımsız olduğu yönünde güçlü bir karşı görüşün de bulunduğunu göstermektedir. Kadınların daha fazla çaba göstererek fiziksel zorlukların üstesinden gelebileceğine yönelik olumlu bir algının da belirgin olduğu görülmektedir.

Örneğin; K-7'nin "Hayır, kesinlikle katılmıyorum. Türkler tarihte kadın komutanlarıyla da anılan bir millettir, bu tarz söylemlerin kültürümüzde oluşan yozlaşmalar sonucu ortaya çıktığını düşünüyorum" ifadesine "Askerlik Mesleğinin Cinsiyetten Bağımsızlık Düşüncesi" alt kodu tanımlanmıştır.

Yine K-22'nin "Askerlik erkeksi bir meslektir görüşüne kesinlikle katılmıyorum. Erkekler fiziksel olarak güçlü yaratıldıkları için ve askerlik güç

istediği için erkeksi bir meslektir algısı vardır. Kadın zarif olmalıdır, kas olursa itici görünür düşüncesi var sürekli bu yüzden bazı kadınlara erkeksi muamelesi yapılıyor” ifadesine “Askerlik Mesleğinin Cinsiyetten Bağımsızlık Düşüncesi alt kodu tanımlanmıştır.

Üçüncü kategori olan “Mesleki Zorluklar” askerlik mesleğinin yapısal özelliklerinden kaynaklanan güçlükleri kapsamaktadır. Bu kategoride en fazla tekrar edilen alt kodlar “Saha görevlerinde zorluk (f=8), Yoğun, ağır iş yükü (f=9), Cinsiyet ayrımcılığı ihtimali (f=16)” şeklindedir (Şekil 4.7). Bu bulgular kadınların özellikle saha görevlerinde fiziksel ve psikolojik zorluklarla karşılaşabileceklerini düşündüklerini ayrıca kurum içi geleneksel yapılar veya hiyerarşik ilişkiler nedeniyle cinsiyet ayrımcılığına maruz kalma ihtimalinin bir risk olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Yoğun iş temposu, sürekli görev değişiklikleri ve stresli çalışma koşulları da mesleki zorluklar arasında sıkça ifade edilmiştir.

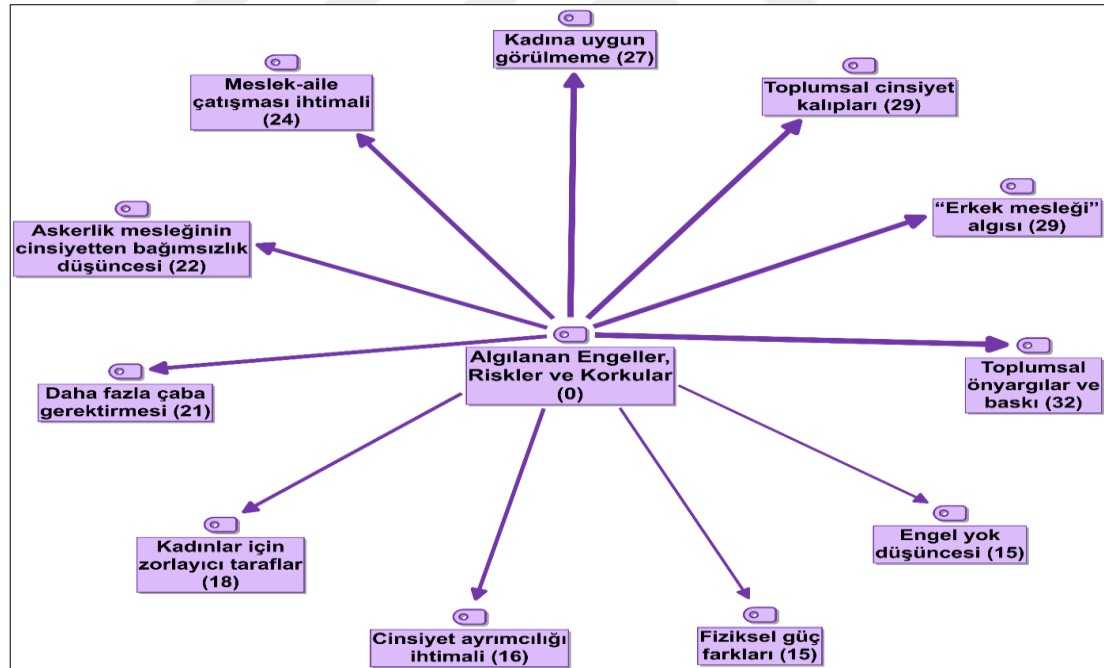


Şekil 4.7 Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı

Dördüncü kategori olan “Aile-Özel Yaşam Dengesi” askerlik mesleğinin yoğun ve düzenli olmayan çalışma yapısının kadınların aile yaşamı ve özel yaşamları üzerindeki olası etkilerini değerlendirmektedir. Bu kategoride en fazla üzerinde durulan alt kodlar “Meslek-aile çatışması ihtimali (f=24), Kadınlar için zorlayıcı taraflar (f=18), Erkek-kadın için eşit zorluk (f=5), Kadınların daha iyi denge

kurabileceği düşüncesi (f=7)” şeklindedir (Şekil 4.7). Katılımcılar askerlik mesleğinin aile yaşamıyla uyum sağlamada zorluklar doğurabileceğini belirtmişlerdir. Özellikle annelik, ev içi sorumluluklar ve toplumsal beklentiler nedeniyle kadınların bu dengeyi kurmada daha fazla yük üstlenmek zorunda kalabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte bazı katılımcılar kadınların planlama becerileri ve çoklu görev yönetimindeki yetkinlikleri nedeniyle bu dengeyi erkeklerden daha etkin kurabileceklerini savunarak olumlu bir perspektif sunmuştur.

Nitel veri analizi sürecinde, katılımcıların askeri mesleğe ilişkin algıları incelendiğinde, bireysel düzeyde dile getirilen endişelerin büyük ölçüde toplumsal cinsiyet rolleri, kurumsal yapı ve iktidar ilişkileriyle kesiştiği görülmektedir. Bu bağlamda, kod–alt kod–bölümler modeline göre “Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular” ana teması altında yoğunlaşan söylemler, kadınların mesleğe katılım sürecinde karşılaştıkları yapısal ve sembolik sınırları görünür kılmaktadır (Şekil 4.8).



Şekil 4.8 Kod Alt Kod Bölümler Modeli-Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular Teması-En Fazla Tekrar Edilen Alt Kodlar Dağılımı

Bu doğrultuda, Kod–Alt Kod–Bölümler Modeline göre “Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular” ana teması altında en fazla tekrar edilen alt kodlar analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarından ortaya çıkan kodların bağlamsal-örtük anlam ve sosyolojik referans-sistem eleştirisi kapsamında oluşturulan aşağıdaki Tablo 4.3’te sunulmuştur.

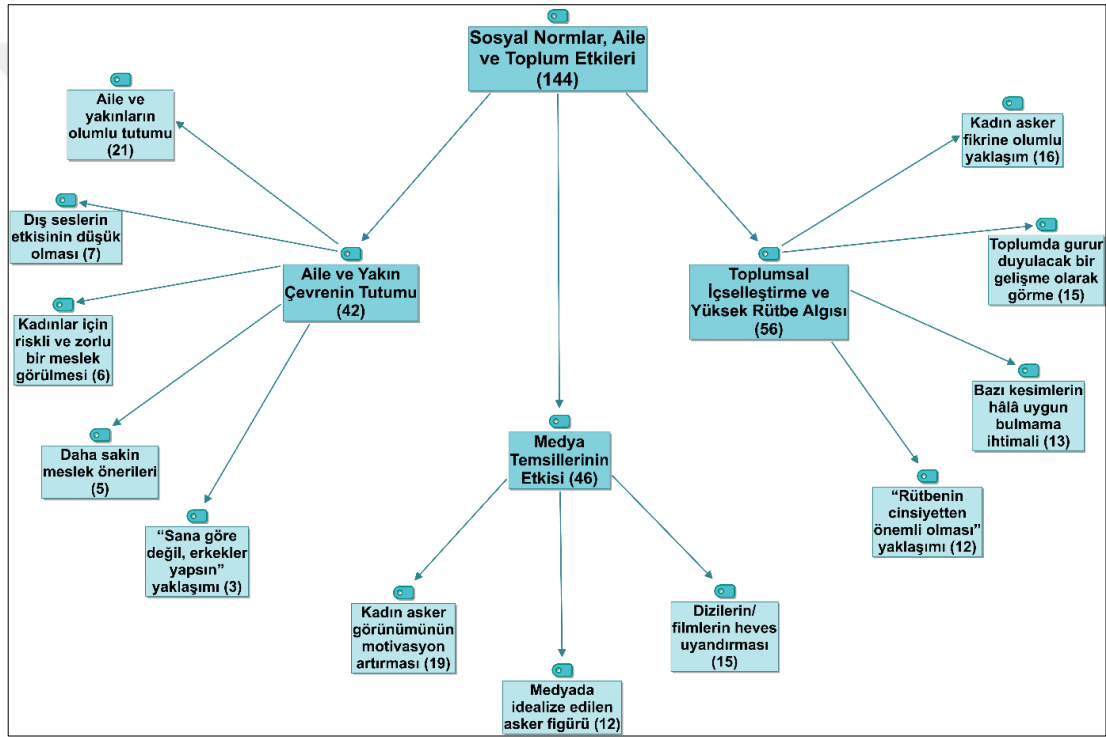
Tablo 4.3 Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular: Bağlamsal Analiz-Örtük Anlamları (Latent Codes) Tablosu

| Kategorik Kod (Görünen/Semantik)                  | Bağlamsal ve Örtük (Latent) Anlam Analizi                                                                                                                                   | Sosyolojik Referans / Sistem Eleştirisi                                                                                            |
|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Toplumsal önyargılar ve baskı (32)                | <b>Kolektif Denetim:</b> Kadın bedeni ve tercihlerinin toplum tarafından bir "kamusal mülk" gibi görülmesi. Kişisel kararların yerini toplumsal onay mekanizmasının alması. | <b>Mahalle Baskısı:</b> Bireysel failiyetin (agency) toplumsal normlar tarafından baskılanması.                                    |
| "Erkek mesleği" algısı (29)                       | <b>Kurumsal Cinsiyet Kimliği:</b> Askerliğin sadece bir iş değil, erkeklik kimliğinin kanıtlandığı bir "erkekleşme ritüeli" olarak kodlanması.                              | <b>Hegemonik Erkeklik:</b> Mesleki alanın eril bir kale olarak muhafaza edilmesi ve kadının "yabancı öge" olarak görülmesi.        |
| Kadına uygun görülmemesi (27)                     | <b>Cinsiyetçi Mekân Ayrımı:</b> Kamusal/Sert alanın erkeğe, özel/Yumuşak alanın kadına ait olduğu inancının kurumsal hiyerarşiye yansımaları.                               | <b>Cinsiyet Temelli İş Bölümü:</b> "Kadınsı" ve "erkekse" işler mitinin mesleki bariyer olarak inşası.                             |
| Meslek-aile çatışması ihtimali (24)               | <b>Otorite Rekabeti:</b> Kadının sadakatinin "özel alan otoritesi" (baba/eş) ile "kamusal alan otoritesi" (devlet/komutan) arasında paylaşılabilmesi.                       | <b>Çifte Yük (Double Burden):</b> Kadının kamusal alana girse bile ev içi sorumluluklarından azade görülmemesi.                    |
| Askerliğin cinsiyetten bağımsızlık düşüncesi (22) | <b>Liyakat İdeali vs. Gerçeklik:</b> Katılımcıların bir kısmının mesleği teknik bir profesyonellik olarak görme çabası ancak bunun toplumsal kabullerin gölgesinde kalması. | <b>Nötr Alan İhtiyacı:</b> Kurumun cinsiyetsizleşmesi yönündeki zayıf ama var olan potansiyel değişim iradesi.                     |
| Daha fazla çaba gerektirmesi (21)                 | <b>İspat Zorunluluğu:</b> Kadının sistemde "varsayılan" olarak değil, "istisna" olarak görülmesi nedeniyle meşruiyet kazanmak için ekstra performans sergileme baskısı.     | <b>Görünmez Bariyerler:</b> Kadının yetkinliğini kanıtlaması için erkeğe göre tanımlanmış "altın standartlara" ulaşma zorunluluğu. |
| Fiziksel güç farkları (15)                        | <b>Biyolojik Determinizm:</b> Sistemin (ekipman, eğitim, standartlar) erkek anatomisine göre tasarlanmış olmasının yarattığı "doğal engel" yanılması.                       | <b>Standart Erkek Bedeni:</b> Kurumsal yapının kadın bedenini bir "sapma" veya "eksiklik" olarak konumlandırması.                  |
| Engel yok düşüncesi (15)                          | <b>Yapısal Körlük veya Meritokrasi:</b> Sistemsel engellerin farkında olmama veya bireysel başarıyı toplumsal engellerin üzerinde görme eğilimi.                            | <b>Liberal Yanılsama:</b> Eşitlik varmış gibi davranarak yapısal eşitsizliklerin üstünü örtme riski.                               |

Bu tema kadınların askerlik mesleğini değerlendirirken yalnızca fiziksel koşulları değil aynı zamanda toplumsal algıları, kültürel normları, mesleğin yapısal dinamiklerini ve aile yaşamına etkilerini birlikte göz önünde bulundurdıklarını göstermektedir. Bu çok boyutlu değerlendirme kadınların askerlik kariyerine yönelik

davranışsal niyetlerini şekillendiren temel engelleyici unsurları görünür kılmıştır.

Çalışma kapsamında analizi yapılan dördüncü önemli tema “Sosyal Normlar, Aile ve Toplum Beklentileri” olmuştur. Bu tema genel olarak kadınların askeri kariyere yönelme süreçlerinde toplumsal çevrenin, aile tutumlarının ve medya temsillerinin belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Tema kapsamında “Aile ve Yakın Çevre Tutumu (f=42), Medya Temsillerinin Etkisi (f=46) ve Toplumsal İçselleştirme ve Yüksek Rütbe Algısı (f=56)” olmak üzere üç temel kategori ortaya çıkmıştır (Şekil 4.9).



Şekil 4.9 Sosyal Normlar, Aile ve Toplumsal Etkiler Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı

İlk kategori olan “Aile ve Yakın Çevre Tutumu” kadınların askerlik mesleğine yönelmelerinde en güçlü sosyal belirleyicilerden biri olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların ifadeleri ailelerin çoğu zaman destekleyici olmakla birlikte mesleğin riskli, yoğun ve zorlayıcı yönleri nedeniyle tereddüt yaşadıklarını göstermektedir. Bu açıdan en sık tekrar edilen alt kodlar; aile ve yakınların olumlu tutumu (f=21), dış seslerin etkisinin düşük olması (f=7), mesleğin kadınlar için riskli ve zorlu görülmesi (f=6), daha sakin meslek önerileri (f=5) ve “sana göre değil, erkekler yapsın” şeklindeki geleneksel yaklaşımlar (f=3) olmuştur. Bu bulgular özellikle toplumsal cinsiyet rollerinin aile tutumlarını hâlâ şekillendirdiğini

göstermektedir.

Örneğin; K-14'ün “*Şöyle söyleyeyim. Bizim aile açısından çok geride bu topraklar için şehit olan akrabalarımız var. Ve bunun doğrultusunda hani bir tık karşı düşünülebilir ama şöyle bir şey var. Ben bunu kazanırsam hani o kadar gurur duyuyorlar ki hani bunun haddi hesabı asla olmaz. O yüzden başta böyle bir tık garipsenebilir. Çünkü günümüzde hani kadın asker bile böyle çok yok. Ama bunu görünce, bunun başarılabilceğini görünce bence gurur duyuyorlar*” ifadesine “Aile Ve Yakınların Olumlu Tutumu” alt kodu tanımlanmıştır.

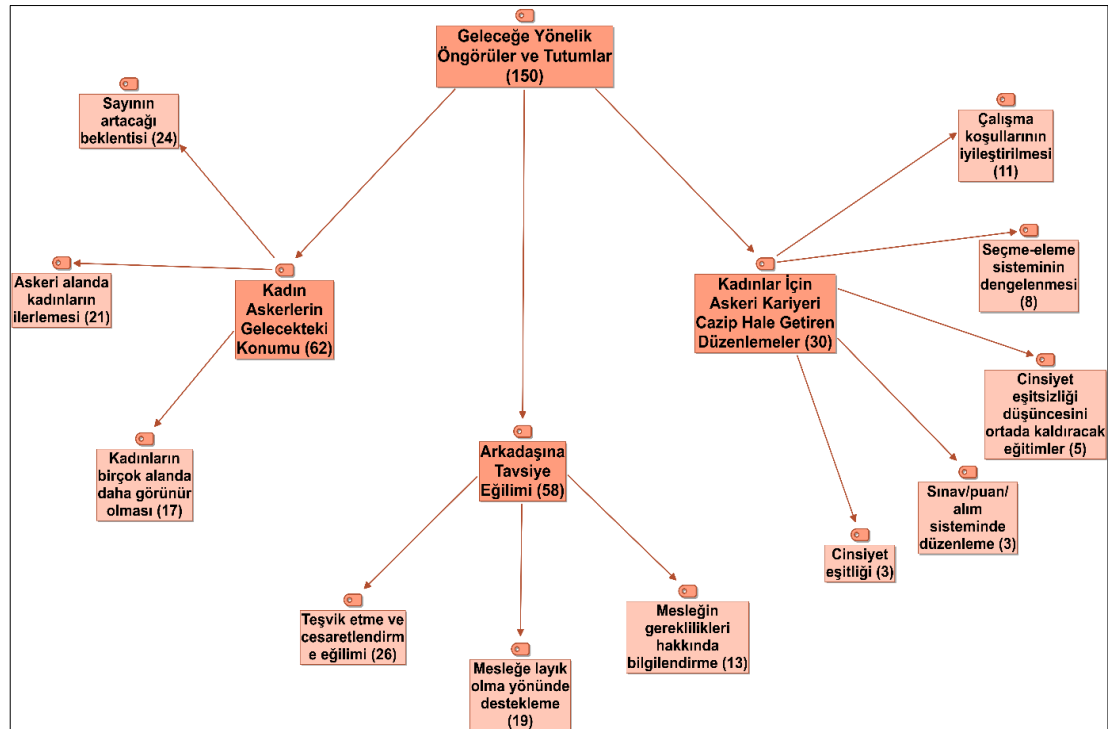
İkinci kategori olan “Medya Temsillerinin Etkisi” kadınların askerlik mesleğine yönelik motivasyonunda görsel ve yazılı medyanın güçlü bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların ifadeleri medyada yer alan güçlü kadın asker figürlerinin meslek algısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu kapsamda en sık tekrar edilen alt kodlar; kadın asker görünümünün motivasyonu artırması (f=19), medyada idealize edilen asker figürü (f=12) ve dizi/filmlerin mesleğe yönelik heves uyandırması (f=15) şeklinde belirlenmiştir. Bu bulgular medyanın rol model üretme gücünün kadınların kariyer seçimlerinde önemli bir itici faktör olabileceğini göstermektedir.

Örneğin; K-3'ün “*Bence medyada bu konu özellikle son zamanlarda çok daha fazla rövanştave bu beni açıkçası mutlu ediyor yeterli ve gerçeklik durumuna gelirsek de özellikle dizilerde bence yeterli çünkü kadınların da her iş başarabileceklerini göstermiş oluyorlar*” ifadesine “Kadın Asker Görünümünün Motivasyon Artırması, Medyada İdealize Edilen Asker Figürü, Dizilerin/Filmlerin Heves Uyandırması alt kodları tanımlanmıştır.

Üçüncü kategori olan “Toplumsal İçselleştirme ve Yüksek Rütbe Algısı” askerlik mesleğinin toplumdaki sembolik değerleriyle yakından ilişkilidir. Katılımcılar kadın askerlerin toplumda giderek daha fazla kabul gördüğünü ancak bazı kesimlerde hâlâ geleneksel kalıpların sürdüğünü belirtmiştir. Bu kapsamda en fazla tekrar edilen alt kodlar; kadın asker fikrine olumlu yaklaşım (f=16), bu durumun toplumda gurur verici bir gelişme olarak görülmesi (f=15), bazı kesimlerde süren mesleğe uygun bulmama eğilimi (f=13) ve rütbenin cinsiyetten daha önemli olduğunu savunan algı (f=12) olmuştur. Bu bulgular toplumsal kabullerde belirli ilerlemeler olmakla birlikte dönüşümün henüz tamamlanmadığını göstermektedir.

Örneğin; K-10'un “Bence kabul ederler, hazırlar bu cinsiyetle ilgili bir durum değil Atatürk'ün dediği gibi bizim muhtaç olduğumuz kudret damarlarımızdaki asil kanda mevcut zaten ve zamanı gelince Türk halkı da benimseycek bunu şu an biraz cinsiyetçi davranırsa bile çünkü önemli olan ihtiyaç anında önemli ve doğru kararlar vermek ve bu kararları niye bir kadın asker vermesin. Şu an iki kadın tuğgeneralimiz mevcut” ifadesine “Kadın Asker Fikrine Olumlu Yaklaşım, Rütbenin Cinsiyetten Önemli Olması Yaklaşımı, Toplumda Gurur Duyulacak Bir Gelişme Olarak Görme” alt kodları tanımlanmıştır.

Çalışma kapsamında analizi yapılan beşinci önemli tema “Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Tutumlar” olmuştur. Bu tema katılımcıların askerlik mesleğinin geleceğine, kadınların bu alandaki görünürlüğüne ve mesleğin toplumsal kabulüne ilişkin değerlendirmelerini kapsamlı biçimde ortaya koymaktadır. Bu açıdan kadınların askerlik kariyerine ilişkin beklentileri, mesleğin gelecekteki yapısına dair öngörüler ve mesleği yakın çevrelerine tavsiye etme eğilimleri üç temel kategori altında toplanmıştır: “Kadınlar İçin Askeri Kariyeri Cazip Hale Getiren Düzenlemeler (f=30), Kadın Askerlerin Gelecekteki Konumu (f=62) ve Arkadaşa Tavsiye Eğilimi (f=58)” (Şekil 4.10).



Şekil 4.10 Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Tutumlar Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı

İlk kategori olan “Kadınlar İçin Askeri Kariyeri Cazip Hale Getiren Düzenlemeler” kadınların askeri mesleğe yönelmesini artıracak yapısal, kurumsal ve politik düzenlemelere ilişkin değerlendirmeleri içermektedir. Bu kategoride katılımcılar tarafından en sık tekrar edilen alt kodlar “Çalışma koşullarının iyileştirilmesi (f=11), Seçme-eleme sürecinin dengelenmesi (f=8), Cinsiyet eşitsizliğini azaltacak eğitimler (f=5), Sınav/puan/alım sisteminde düzenleme (f=3), Cinsiyet eşitliği (f=3)” şeklindedir. Bu bulgular kadınların daha nitelikli, adil ve kapsayıcı bir kurumsal yapıya ihtiyaç duyduğunu özellikle seçim ve alım süreçlerinde objektifliğin sağlanmasının mesleğin cazibesini artıracak olduğunu göstermektedir. Katılımcıların önerileri hem fiziki hem de kurumsal anlamda daha eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturulmasının kadınların mesleğe katılım motivasyonunu güçlendirebileceğine işaret etmektedir.

Örneğin; K-25’in “*Tabii ki daha iyi olur. Esnek çalışma askerlik için pek mümkün gözüküyor. Onlar 7/24 aktif çalışan insanlar. Ama mesela bir kadın olarak, dediğiniz gibi, kreş imkânı, gittiğimiz yerde, barınma imkânı, yani lojmanın içinde bir kreş imkânı olduğunda en azından çocuklarımızda aklımız kalmaz. Daha iyi olabilir kadınlar için*” ifadesine “Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi” alt kodu tanımlanmıştır.

İkinci kategori olan “Kadın Askerlerin Gelecekteki Konumu” kadınların askerlik mesleğinde gelecekte hangi düzeyde yer alacağına dair beklentileri yansıtmaktadır. Bu kategoride katılımcılar tarafından en fazla tekrar edilen alt kodlar “Sayının artacağı beklentisi (f=24), Askeri alanda kadınların ilerlemesi (f=21), Kadınların birçok alanda daha görünür olması (f=17)” şeklindedir. Bu ifadeler katılımcıların gelecekte kadın askerlerin sayıca artacağına, farklı görev alanlarında daha güçlü temsil edileceğine ve kurumsal hiyerarşi içinde daha görünür rollere sahip olacağına inandıklarını göstermektedir. Kadınların subaylık, uzmanlık ve teknik birimlerde profesyonelleşme potansiyeline vurgu yapan ifadeler askerlik mesleğinin toplumsal cinsiyet açısından dönüşüm geçireceği yönünde güçlü bir beklentiyi yansıtmaktadır.

Örneğin; K-13’ün “*Evet, kadın askerlerin sayısı, rütbesi ve konumu konusunda çok büyük bir ilerleme olacağına kesinlikle inanıyorum. Bu, sadece benim arzum değil, Türk Silahlı Kuvvetleri’nin modernleşme sürecinin ve liyakat sisteminin*

*doğal bir sonucudur*” ifadesine “Sayının Artacağı Beklentisi, Askeri Alanda Kadınların İlerlemesi” alt kodları tanımlanmıştır.

Üçüncü kategori olan “Arkadaşa Tavsiye Eğilimi” katılımcıların askerlik mesleğini çevrelerindeki kadınlara önerme, teşvik etme ve bilgilendirme eğilimlerini içermektedir. Bu kategoride en sık tekrar edilen alt kodlar “Teşvik etme ve cesaretlendirme eğilimi (f=26), Mesleğe layık olma yönünde destekleme (f=19), Mesleğin gereklilikleri hakkında bilgilendirme (f=13)” şeklindedir. Katılımcıların birçoğu mesleği çevresindeki kadınlara tavsiye etmeye istekli olduğunu özellikle gerekli bilgilendirmeyi yaparak motivasyon sağlayacağını belirtmiştir. Bu tavsiye eğilimi mesleğe duyulan saygının yanı sıra kadınların askerlik mesleğinde başarılı olabileceğine dair güçlü inancın da göstergesi olarak değerlendirilebilir.

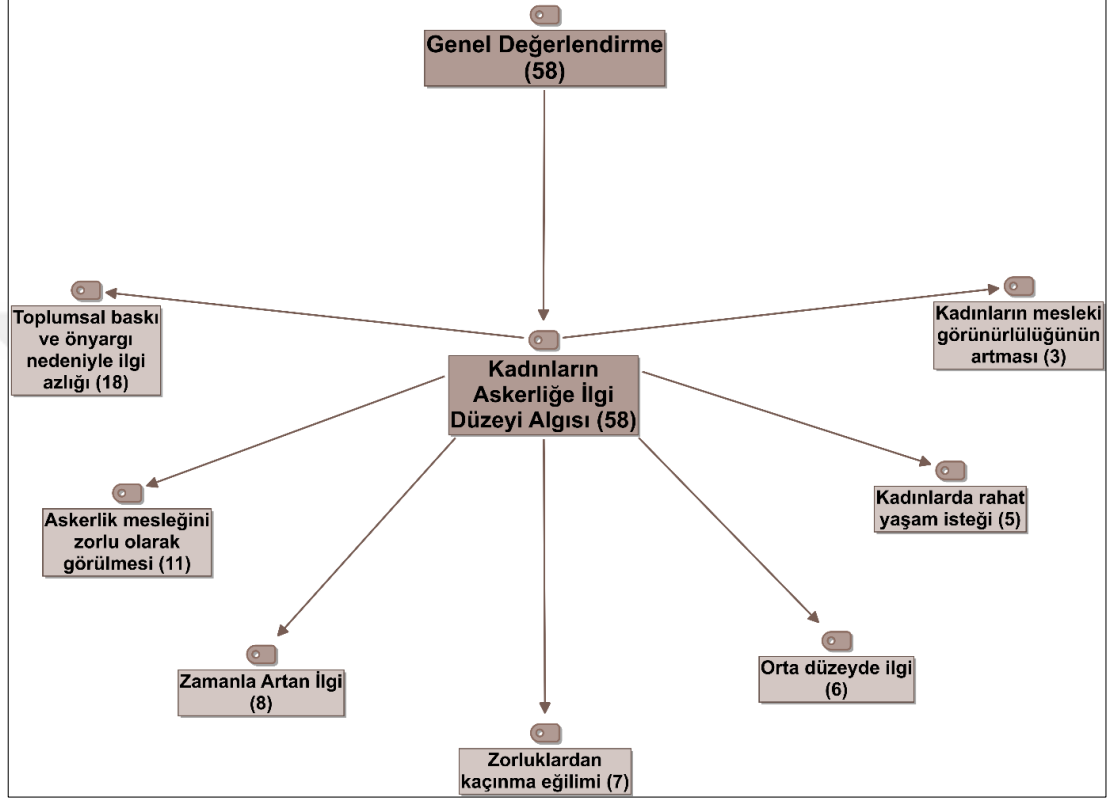
Örneğin; K-15’in “*Cesaretlendirirdim mesleğin güzel ve zor yanlarını anlatır ona uygun mu değil mi gözden geçirmesini sağlar olması için her türlü desteği verirdim*” ifadesine “Teşvik Etme ve Cesaretlendirme Eğilimi, Mesleğin Gereklilikleri Hakkında Bilgilendirme” alt kodları tanımlanmıştır.

Yine K-16’nın “*Öncelikle cesaretlendirirdim lakin gerçekçi bir düzeyde. Ona zorluklarını ve kolaylıklarını anlatır ülke açısından önemine dair konuşmalar yapar ve onu bu yolda motive ederdim. Çünkü askerlik de diğer meslekler gibi kadınların içinde olması gereken bir meslek grubundandır*” ifadesine “Teşvik Etme ve Cesaretlendirme Eğilimi, Mesleğe Layık Olma Yönünde Destekleme, Mesleğin Gereklilikleri Hakkında Bilgilendirme” alt kodları tanımlanmıştır.

Bu tema katılımcıların askerlik mesleğini geleceğe dönük bir perspektifle ele aldıklarını ve kadınların bu alanda giderek artan bir görünürlük ve yetkinlik kazanacağına inandıklarını ortaya koymaktadır. Askerlik mesleğine yönelik pozitif beklentilerin hem yapısal reform çağrılarını hem de sosyal destek mekanizmalarını güçlendirdiği görülmektedir. Bu durum kadınların askerlik kariyerine ilişkin geleceğe yönelik tutumlarının büyük ölçüde iyimser, dönüşüme açık ve destekleyici bir çerçevede şekillendiğini göstermektedir.

Çalışma kapsamında analizi yapılan son ve altıncı tema “Genel Değerlendirme” olmuştur. Bu tema kadınların askerlik mesleğine yönelik ilgi düzeyine dair katılımcı algılarını bütüncül bir bakış açısıyla ortaya koymaktadır. Toplumsal etkiler, kişisel beklentiler ve mesleğin yapısal özellikleri çerçevesinde

şekillenen genel eğilimleri yansıtmaktadır. Tema altında “Kadınların Askerliğe İlgili Düzeyi Algısı (f=58)” olmak üzere tek bir temel kategori oluşturulmuştur (Şekil 4.11).



Şekil 4.11 Genel Değerlendirme-Kadınların Askerliğe İlgili Düzeyi Algısı Teması-Kategoriler ve Alt Kodlar Dağılımı

Bu kategori kapsamında katılımcıların en fazla üzerinde durduğu alt kodlar “Toplumsal baskı ve önyargı nedeniyle ilgi azlığı (f=18), Askerlik mesleğinin zorlu olarak görülmesi (f=11), Zamanla artan ilgi (f=8), Zorluklardan kaçınma eğilimi (f=7), Orta düzeyde ilgi (f=6), Kadınlarda rahat yaşam isteği (f=5), Kadınların mesleki görünürlüğünün artması (f=3)” şeklindedir. Bu bulgular kadınların askerlik mesleğine yönelimlerinin tek boyutlu bir yapıdan ziyade çok katmanlı dinamikler tarafından belirlendiğini göstermektedir.

Örneğin; K-5’in “*Bence genç kadınların askerlik mesleğine ilgisi var çünkü bu kanımızda var. Türkler savaşmayı da vatanını korumayı da çok seven bir millet bence o yüzden tabii kadınlarımız da asker olmak istiyor ama olmak istedikten sonra maalesef şartlar çok zor olduğundan girmek çok zor olduğundan bu meslekten vazgeçmek zorunda kalıyorlar tabii ki toplumsal baskı da çok büyük bir etken aslında*

*istek çok yüksek ama başarı oranı çok az*” ifadesine “Toplumsal Baskı ve Önyargı Nedeniyle İlgi Azlığı” alt kodu tanımlanmıştır.

Yine K-20’nin *“Bence Türkiye’de genç kadınların askerlik kariyerine ilgisinin az veya çok olmasının en temel sebebi toplumsal algılar ve bilinç düzeyi ile ilgili. İlgi azsa çoğunlukla toplumsal önyargılar cinsiyet rolleri ve güvenlik kaygıları etkili oluyor kadınların askerlikte yeri olmadığı düşüncesi veya aile baskısı ilgiyi düşürebiliyor. İlgi fazlaysa bu genellikle vatan millet sevgisi cesaret ve mesleğin sunduğu disiplinli yaşam gibi motivasyonlardan kaynaklanıyor”* ifadesine “Toplumsal Baskı ve Önyargı Nedeniyle İlgi Azlığı, Askerlik Mesleğinin Zorlu Olarak Görülmesi” alt kodu tanımlanmıştır.

Katılımcıların önemli bir kısmı kadınlarda askerliğe yönelik ilgi düzeyinin düşük olmasını toplumsal baskılar, yerleşik önyargılar ve geçmişten gelen kültürel kalıplara bağlamaktadır. Askerliğin hâlâ “erkek mesleği” olarak görülmesi kadınların bu alana girmelerini hem sosyal çevre hem de aile temelli normlar nedeniyle sınırlayabilmektedir. Askerlik mesleğinin zorlu, disiplinli ve fiziksel açıdan talepkâr bir kariyer olması da kadınların bu alana yönelme konusunda çekingen davranmalarına sebep olan önemli faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Katılımcı ifadeleri bazı kadınların zorluk düzeyi yüksek mesleklerden kaçınma eğiliminde olduklarını düşündüklerini de ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte veriler yalnızca olumsuz bir tablo çizmekle kalmamaktadır. Aynı zamanda değişen toplumsal yapılar ve modernleşen kurum kültürü doğrultusunda kadınların askerlik mesleğine ilgisinin zamanla arttığına dair güçlü bir algıyı da yansıtmaktadır. Özellikle son yıllarda kadın askerlerin farklı birimlerde daha görünür hâle gelmesi başarı hikâyelerinin artması ve medyada temsillerin çoğalması, toplumdaki algının yavaş ama istikrarlı bir biçimde dönüşmesine katkı sunmaktadır. Katılımcıların bir kısmı bu görünürlüğün kadınlarda mesleğe yönelik merak ve motivasyonu artırdığını ifade etmiştir.

Bazı katılımcılar ise kadınların askerlik mesleğine ilgisinin orta düzeyde olduğunu ifade ederek daha bir yaklaşım sergilemiştir. İlginin tamamen düşük olmadığı ancak toplumun genel dinamikleri, kişisel çekinceler ve mesleğin yapısal koşullarının bu ilgiyi sınırladığı yönünde bir değerlendirme yapmıştır. Buna ek olarak kadınların daha rahat bir yaşam isteğine sahip olduğu yönündeki alt kod

askerlik mesleğinin disiplinli ve zorlu doğasıyla kıyaslandığında bazı kadınlar açısından caydırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak bu tema kadınların askerlik mesleğine yönelik ilgi düzeyinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu toplumsal roller, mesleğin zorlukları, kişisel beklentiler ve değişen toplumsal algılar tarafından şekillendiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular mevcut ilginin sınırlı olmakla birlikte giderek arttığına işaret etmektedir. Özellikle görünürlük, rol modeller ve toplumsal dönüşüm gibi etkenlerin bu artışı desteklediği yönünde güçlü bir eğilim ortaya koymaktadır.

#### **4.5.Araştırmanın Sonuçları**

Araştırmada elde edilen bulgular katılımcıların zihin dünyasında askerlik mesleğinin halen güçlü bir “erkek mesleği” imajıyla korunmaya devam ettiğini ancak bu imajın modernleşme süreçleri ve bireysel hak arayışlarıyla sarsılmaya başladığını göstermektedir. Kod bulutunda merkezi bir yer tutan “toplumsal önyargılar ve baskı” ile “kadına uygun görülmemesi” bulguları askerliğin sadece fiziksel bir güç alanı değil aynı zamanda sembolik bir erkeklik alanı olarak inşa edildiğini kanıtlamaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet kalıplarının meslek seçiminde halen belirleyici bir bariyer olduğunu ortaya koyan literatürle paralellik göstermektedir (Akal vd., 2023). Katılımcıların “toplumsal cinsiyet kalıpları” vurgusu kadının biyolojik doğasının askerlik disiplini ve sertliğiyle uyumsuz olduğuna dair geleneksel yargının genç kuşak kadınlar üzerinde bir otosansür veya dışlanma hissi yarattığı şeklinde yorumlanabilir (Akgül, 2010; Akgül, 2011). Buna karşın bulguların en dikkat çekici yönlerinden biri bu toplumsal baskıların karşısında yükselen “ülkeye hizmet etme motivasyonu” ve “vatan için fedakârlık/adanmışlık” temalarıdır. Bu durum Türk kültüründeki “ordu-millet” anlayışının kadın kimliği üzerinden yeniden üretildiğini ve vatanseverlik duygusunun cinsiyete dayalı kısıtlamaları aşan bir meşruiyet zemini sunduğunu göstermektedir. Katılımcıların askerliği bir “sosyal statü yükselmesi” ve “güç duygusu” olarak tanımlamaları mesleğin sadece bir iş olarak değil aynı zamanda toplumsal hiyerarşide yukarı doğru bir hareketlilik ve saygınlık aracı olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Kod bulutunda öne çıkan “askerlik mesleğinin cinsiyetten bağımsızlığı” düşüncesi ise yeni nesil kadınlar arasında liyakat ve profesyonellik odaklı bir yaklaşımın gelişmeye başladığını göstermektedir.

Kadınların askeri alanda ilerlemesi yönündeki beklentiler geleneksel engellere rağmen mesleki uzmanlaşmanın cinsiyet rollerinin önüne geçebileceğine dair bir iyimserliği yansıtmaktadır. Bir yanda “erkek işi” algısının oluşturduğu yapısal engeller diğer yanda “güç, saygınlık ve hizmet” motivasyonunun oluşturduğu çekim gücü Türkiye'deki kadınların askerlik kariyerine bakışındaki temel gerilimi oluşturmaktadır (Durgun, 2004). Bu bulgular kadınların askerlik sahasındaki varlığının artması için sadece yasal düzenlemelerin yeterli olmadığını aynı zamanda derinlerde yatan kültürel ve toplumsal kodların da dönüşmesi gerektiğini göstermektedir (Altınay, 2007).

Araştırmadan elde edilen bulgulardan biri “Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular” temasının en yüksek frekansa sahip olmasıdır. Bu durum Türkiye’deki genç kadınların askerlik mesleğini sadece bir kariyer yolu olarak değil aynı zamanda aşılması gereken ciddi engellerden oluştuğunu gördüklerini kanıtlamaktadır. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve fiziksel kapasiteye dair algılar kadınların askeri alandaki varlığının halen savunma odaklı bir biyolojik determinizm üzerinden sorgulandığını göstermektedir (Anne Laser & Stephens, 2011). Bu bulgu kadınların profesyonel alanlarda karşılaştığı “cam tavan” sendromunun ordu gibi geleneksel yapılarda çok daha belirgin ve hissedilir olduğunu ortaya koymaktadır (Antoniou, 2010). Buna karşın “Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar” temasının yüksekliği engellere rağmen askerliğin kadınlar için güçlü bir güçlenme aracı olduğunu göstermektedir. Sosyal saygınlık, özgüven artışı ve ülkeye hizmet etme isteği gibi unsurlar kadınların bu mesleği toplumsal hiyerarşide bir statü atlama mekanizması olarak kodladıklarını göstermektedir. “Algılanan Meslek İmajı” bulgusuyla birlikte değerlendirildiğinde vatan hizmeti ve cesaret gibi kavramların kadınlar tarafından içselleştirildiği ancak bu idealist beklentilerin mesleğin zorluğu ve disiplin gereksinimiyle dengelendiği görülmektedir (Asali, 2019). “Sosyal Normlar, Aile ve Toplum Etkileri” temasının frekansı bireysel tutumların kültürel kalıplardan ve aile onayından bağımsız gelişemediğini doğrulamaktadır. Ailenin yaklaşımları ve medyadaki kadın asker temsilleri genç kadınların askerlik hayallerini destekleyen veya sınırlayan görünmez bir el işlevi görmektedir (Atherton, 2009). Bu açıdan “Geleceğe Yönelik Öngörüler” temasında vurgulanan yapısal iyileştirme önerileri ve görünürlüğü artacağı yönündeki beklentiler katılımcıların askerlik

kurumunun zamanla kadın dostu bir dönüşüm yaşayacağına dair ihtiyatlı bir iyimserlik taşıdığını göstermektedir. Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine yönelik tutumları “geleneksel bariyerler” ile “modern profesyonelleşme arzusu” arasındaki bir çatışma alanıdır. “Genel Değerlendirme” temasında ortaya çıkan neden-sonuç ilişkileri kadınların bu alandaki ilgisinin sadece duygusal bir vatanseverlikten ibaret olmadığını, ekonomik imkanlar, sosyal statü ve bireysel yetkinlik ispatı gibi rasyonel beklentilerle de beslendiğini ortaya koymaktadır.

“Algılanan Meslek İmajı ve Kavramsal Çağrışımlar” teması kapsamında elde edilen bulgular Türkiye’deki genç kadınların askerlik mesleğini sadece bir kariyer alanı olarak değil yüksek düzeyde sembolik anlamlarla yüklü bir milli ödev sahası olarak kodladıklarını göstermektedir. “Askerlik Mesleğinin Genel Algısı” kategorisinde en yüksek frekansa sahip olan “vatan için fedakârlık/adanmışlık/hizmet” ve “cesaret ve güç” kodları Türk kültüründeki “ordu-millet” bilincinin kadın katılımcılar tarafından halen merkezi bir motivasyon kaynağı olduğunu kanıtlamaktadır. Bu durum askerlik kurumunun toplumsal saygınlığını ve onurunu koruyan temel sütunların milli değerler ve fedakârlık olduğunu ortaya koymaktadır (Bauer vd., 2012). “Kadın Asker Çağrışımları” kategorisinde belirginleşen “zorlukları aşma gücü” ve “cesaret ve sorumluluk” bulguları kadın asker figürünün geleneksel toplumsal normlara bir başkaldırı niteliği taşıdığını göstermektedir. Katılımcıların halkın gözündeki önyargılı kadın algısına rağmen başarı gösterilmesini vurgulaması askerlik kariyerinin kadınlar için sadece mesleki bir tercih değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet kalıplarını kırma ve bir “güçlenme” sembolü haline geldiğini yansıtmaktadır. Bu figürün “gurur ve öncülük” kaynağı olarak görülmesi kadınların askeri alandaki varlığının bireysel sınırların ötesinde toplumsal bir temsil değerine sahip olduğunu göstermektedir (Card & Cardoso, 2012). “Kadının Asker Olmasına Yönelik Temel Tutum” kategorisinde ise “herkes asker olabilir” şeklindeki eşitlikçi yaklaşım ve kadınların varlığının “umut verici” bulunması mesleğe yönelik tutumların profesyonel liyakat ve cinsiyet eşitliği ekseninde modern bir yöne evrildiğini göstermektedir (Durgun, 2004). Kadın askerlerin “rol model” potansiyeli genç kadınların askerlik mesleğine dair kariyer beklentilerini besleyen ve motivasyonlarını meşrulaştıran kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Ehrenreich, 1997). Çalışmanın bu teması askerlik imajının yüksek

disiplin ve vatanperverlik temelinde korunduğunu ancak kadın katılımının bu geleneksel yapı içerisinde modernleşme ve toplumsal eşitlik arayışının bir simgesi olarak güçlü bir kabul gördüğünü ortaya koymaktadır. Akal vd. (2023) tarafından yapılan “Türkiye’de Kadınların Askerlik Yapmalarına Yönelik Toplumsal Tutumlar” isimli çalışmada kadınların askerliği bir “statü ve saygınlık” aracı olarak görmesini toplumsal cinsiyet rollerindeki dönüşümle ilişkilendirmiştir. Bu durum araştırmadaki statü ve saygınlık ve sosyal saygınlık/onur bulgularını destekler niteliktedir. Anne Laser & Stephens (2011) tarafından yapılan “Askeri Ailelerle Görev Süresi Boyunca ve Sonrasında Çalışma” isimli çalışmada askeri kurumlardaki kadınların orduya katılım motivasyonlarının temelinde yurttaşlık hakları ve vatanseverlik duygusunun bulunduğunu savunmaktadır. Bu durum katılımcıların en yüksek frekansla dile getirdiği vatan için fedakârlık/adanmışlık bulgusuyla örtüşmektedir. Carreiras (2004) tarafından yapılan “Cinsiyet ve Ordu: Batı Demokrasilerinin Silahlı Kuvvetlerinde Kadınların Katılımına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Çalışma” isimli çalışmada askeri kurumların doğası gereği maskülen yapısını koruduğunu ve kadınların bu yapı içerisinde kadınsı kimliklerinden vazgeçerek asimile oldukları görülmüştür.

“Askerliğin Kadınlar İçin Çektiği Fırsatlar ve Motivasyonlar” teması altındaki bulgular Türkiye’deki genç kadınların askerliği yalnızca ekonomik bir geçim kaynağı olarak değil çok boyutlu bir “bireysel ve toplumsal güçlenme alanı” olarak kodladıklarını göstermektedir. Özellikle “Kişisel Kariyer Düşüncesi” kategorisinin en yüksek frekansa sahip olması kadınların bu kariyere yöneliminde dışsal yönlendirmelerden çok “kendi isteğiyle askeri kariyeri düşünme” ve “ülkeye hizmet etme” gibi içselleştirilmiş motivasyonların baskın olduğunu kanıtlamaktadır (Eken, 2006) “Şehitlerin emanetini devralma” alt kodu ise mesleğin rasyonel bir kariyer planının ötesinde duygusal ve manevi bir adanmışlık zemininde yükseldiğini göstermektedir. “Askerliğin Kadınlar İçin Güçlenme Alanları” kategorisinde öne çıkan “sosyal statü yükselmesi” ve “toplumda saygınlık kazanma” bulguları askerlik mesleğinin kadınlar için toplumsal hiyerarşide yukarı doğru hareket etmeyi sağlayan bir “itibar aracı” olarak görüldüğünü yansıtmaktadır (Enloe, 2000). Katılımcıların bu mesleği sadece sembolik değil aynı zamanda fiziksel ve ekonomik güçlenme yolu olarak tanımlaması askerliğin kadınlar için geleneksel kadınlık rollerinden sıyrılarak daha güçlü bir kimlik inşa etme fırsatı sunduğuna işaret etmektedir (Fidan, 2023).

“Mesleğin Çekici Yanları” kategorisindeki “mesleğin verdiği güç duygusu” ve “özgüven artırma” ifadeleri askerlik disiplininin ve üniformanın birey üzerinde oluşturduğu psikolojik dönüşüme verilen önemi göstermektedir. Bu bulgular savunma sektörünün yapısına rağmen genç kadınların bu yapı içerisinde “güç ve cesaret” gibi değerleri sahiplenerek kendilerini kanıtlama arzusu içinde olduklarını göstermektedir (Franke, 2000). Carreiras (2008) tarafından yapılan “Sadakatten Muhalefete: Askeri Kadınlar Entegrasyon İkilemlerine Nasıl Yanıt Veriyor?” isimli çalışmada ordunun kadınlar için bir sosyal hareketlilik ve eşit vatandaşlık statüsü kazanma alanı olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmamızdaki sosyal statü yükselmesi ve toplumda saygınlık kazanma bulgularıyla örtüşmektedir. Collins-Dogrul & Ulrich (2018) tarafından yapılan “Kalıplaşmış Yargılarla Mücadele: Savaşta Kadınlar Hakkında Kamuoyu Tartışması” isimli araştırmada askerliğin kadınlara sunduğu özgüven, fiziksel yeterlilik ve ekonomik bağımsızlık gibi unsurların temel çekim merkezleri olduğunu saptamışlardır. Bu sonuçlar çalışmamızdaki ekonomik güçlenme ve özgüven artışı kodlarıyla paralellik göstermektedir. Enloe (2000) tarafından yapılan Manevralar: Kadınların Yaşamlarının Askerileştirilmesinin Uluslararası Politikası” isimli çalışmada feminist uluslararası ilişkiler kuramcısı olarak Enloe askeri yapıların kadınları ancak yardımcı veya destekleyici rollerde kabul ettiğini bu kurumların kadınlar için gerçek bir güçlenme alanı olamayacağını ifade etmektedir. Bu araştırmada Enloe eleştirel yaklaşımının aksine askerliği birincil bir güçlenme alanı ve liderlik/saygınlık kaynağı olarak görmektedir. Mesleği bir kısıtlama alanı değil bir fırsat alanı olarak nitelendirmektedir.

“Algılanan Engeller, Riskler ve Korkular” teması kapsamında elde edilen bulgular Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine yönelik tutumlarının en yoğun frekansa sahip olan “bariyerler” alanında şekillendiğini göstermektedir. Bu durum genç kadınların askerlik hayali kursalar dahi zihinlerinde bu kariyer yolunu ciddi bir “mücadele alanı” olarak gördüklerini göstermektedir (Hürkan, 2016). “Toplumsal Engeller” kategorisindeki yüksek frekanslı “toplumsal önyargılar ve baskı” ile “erkek mesleği algısı” kodları askerliğin Türkiye’deki kültürel kodlarda halen maskülen bir hegemonya alanı olarak korunduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların bu mesleğe yönelmesinin “kadına uygun görülmemesi” üzerinden engellenmeye çalışılması

toplumsal cinsiyet rollerinin mesleki tercihler üzerindeki sert etkisini yansıtmaktadır (Gürcan, 2007). Katılımcıların bu baskıları en büyük engel olarak görmesi askerliğe girişteki temel bariyerin kurumsal veya yasal değil sosyolojik ve normatif olduğunu göstermektedir (Hürkan, 2016). “Fiziksel ve Biyolojik Engeller” kategorisinde ise ilginç bir diyalektik yapı gözlenmektedir. Bir yandan “fiziksel güç farkları” ve “daha fazla çaba gerektirmesi” gibi geleneksel çekinceler dile getirilirken diğer yandan “askerlik mesleğinin cinsiyetten bağımsızlığı” ve “engel yok düşüncesi” gibi modern ve eşitlikçi vurguların öne çıkması dikkat çekicidir. Bu durum katılımcıların biyolojik farklılıkları kabul etmekle birlikte bunları mesleki başarı önünde aşılmaz birer duvar olarak görmediklerini aksine disiplin ve stratejik düşünme gibi akli ve ahlaki yetkinliklerin fiziksel gücün önüne geçebileceğine inandıklarını göstermektedir (İnanç & Hatipoğlu, 1998). Dalaman (2022) tarafından yapılan Türkiye’de Ulus Devlet İnşa Sürecinde (1923-1950) Kadın Asker ve Asker Annesi Tartışmaları” isimli çalışmada kadınların karşılaştığı en büyük zorluğun fiziksel yeterlilikten çok kurum içerisindeki “erkek kültürü” ve dışarıdaki toplumsal önyargılar olduğunu saptamıştır. Bu bulgu araştırmamızdaki toplumsal önyargılar ve baskı kodunun en yüksek frekansa sahip olmasıyla paralellik göstermektedir. Dandeker (2003) tarafından yapılan “Kadın Askerler: Kadınların İngiliz Ordusuna Entegrasyonunda Sorunlar ve Perspektifler” isimli çalışmada kadın askerlerin görev yaparken fiziksel eksikliklerini kapatmak için erkek meslektaşlarından çok daha fazla çaba sarf etmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuç çalışmamızdaki “daha fazla çaba gerektirmesi” bulgusuyla örtüşmektedir.

“Mesleki Zorluklar” ve “Aile-Özel Yaşam Dengesi” kategorilerinden elde edilen bulgular Türkiye’deki genç kadınların askerlik mesleğini sadece operasyonel bir süreç olarak değil aynı zamanda hayatın diğer alanlarıyla çatışma potansiyeli taşıyan topyekûn bir yaşam tarzı olarak algıladıklarını göstermektedir (Korkmaz, 2022). “Mesleki Zorluklar” kategorisinde en dikkat çekici bulgu “cinsiyet ayrımcılığı ihtimali” kodunun “saha görevlerindeki zorluk” kodundan daha yüksek bir frekansa sahip olmasıdır. Bu durum katılımcıların fiziksel arazi koşullarından çok ordu içerisindeki geleneksel hiyerarşik yapı ve erkek egemen kurum kültürü nedeniyle maruz kalabilecekleri psikososyal dışlanmadan daha fazla çekindiklerini kanıtlamaktadır (Kuloğlu, 2005). “Yoğun ve ağır iş yükü” vurgusu ise askeri

disiplinin getirdiği stresli çalışma ortamının kadınlar üzerinde bir tür mesleki kaygı oluşturduğunu göstermektedir (Moskos, 2000). “Aile-Özel Yaşam Dengesi” kategorisinde ise geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin izleri açık bir şekilde görülmektedir. “Meslek-aile çatışması ihtimali” kodunun fazlalığı katılımcıların zihninde askerlik kariyerinin ev içi sorumluluklar ve özellikle annelik rolüyle bağdaşmasının güç olduğuna dair yerleşik bir kanı olduğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı bu dengeyi kurmanın “kadınlar için daha zorlayıcı” olacağını düşünmektedir. Bazı katılımcıların kadınların planlama ve çoklu görev yeteneklerine vurgu yaparak “daha iyi denge kurabileceklerini” savunması kadınlık özelliklerinin mesleki birer avantaja dönüştürülebileceğine dair modern bir anlayışı da göstermektedir (Omay, 2011). Durgun (2004) tarafından yapılan “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Subaylar” isimli çalışmada yüksek zaman talebi ve stres içeren mesleklerin bireylerde rol çatışmasına yol açtığı görülmüştür. Bu durum araştırmamızdaki “meslek-aile çatışması ihtimali” bulgusuyla örtüşmektedir. Eulriet (2012) tarafından yapılan “Avrupa’da Kadınlar ve Ordu: Kamusal Kültürlerin Karşılaştırılması” isimli çalışmada devletin sunduğu kreş ve sosyal destek mekanizmaları sayesinde kadınların aile-iş dengesi konusunda ciddi bir kaygı taşımadıkları görülmüştür. Çalışmamızın bulguları katılımcıların kurumsal destekten çok toplumsal beklentileri ve yapısal zorlukları merkeze aldığını göstererek bu çalışmanın bulgularıyla farklılaşmaktadır.

“Sosyal Normlar, Aile ve Toplum Beklentileri” teması altındaki bulgular kadınların askerlik kariyerine yönelik bireysel tutumlarının içinde bulundukları sosyal ekosistem ve kültürel temsillerle nasıl dinamik bir etkileşim içinde olduğunu göstermektedir. “Aile ve Yakın Çevre Tutumu” kategorisi aile kurumunun genç kadınlar için hem bir destek mekanizması hem de geleneksel korumacılık üzerinden şekillenen bir bariyer olduğunu göstermektedir. Ailelerin “olumlu tutumu” en yüksek frekansa sahip olsa da “daha sakın meslek önerileri” ve “erkekler yapsın” gibi alt kodlar Türk aile yapısında kadının güvenliği ve konforuna dair cinsiyetçi bir kaygının halen varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Bu durum kadınların mesleki kararlarında aile onayının önemli bir “meşruiyet zemini” göstermektedir (Sherwood, 2007). “Medya Temsillerinin Etkisi” kategorisindeki bulgular günümüz bilgi toplumunda medyanın toplumsal algıyı dönüştürmedeki stratejik gücünü

göstermektedir. “Dizi ve filmlerin heves uyandırması” ve “idealize edilen kadın asker figürleri” askerliğin zorlu fiziksel gerçekliğinden çok medya eliyle inşa edilen “estetik ve prestijli” bir meslek imajının genç kadınlar üzerinde güçlü bir çekim alanı oluşturduğunu göstermektedir. Bu durum kadının askerlik alanındaki varlığının popüler kültür aracılığıyla normalize edilmeye başlandığını göstermesi bakımından önemlidir (Sunal, 2019). “Toplumsal İçselleştirme ve Yüksek Rütbe Algısı” kategorisinde ise toplumsal dönüşümün “rütbe ve liyakat” üzerinden gerçekleştiği görülmektedir. “Rütbenin cinsiyetten daha önemli görülmesi” askeri hiyerarşinin getirdiği kurumsal gücün toplumsal cinsiyetten kaynaklanan dezavantajları azaltabileceğine dair bir inancı yansıtmaktadır. “Mesleğe uygun bulmama” eğiliminin halen devam etmesi toplumsal kabullerin çizgisel bir ilerlemeden çok geleneksel ve modern değerler arasında bir çatışma sahası olarak kaldığını göstermektedir (Yalımel, 2022). Sunal (2019) tarafından yapılan “Medyada Kadın Asker Temsilinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi” isimli çalışmada medyadaki olumlu temsillerin ve kadın askerlerin kamusal görünürlüğünün sivil toplumdaki önyargıları kırmada en etkili araç olduğu görülmüştür. Bu bulgu araştırmamızdaki “kadın asker görünümünün motivasyonu artırması” bulgusuyla örtüşmektedir. Sunar & Kaya (2018) tarafından yapılan “Türkiye’de Değişen Sosyo-Ekonomik Yapı İçerisinde Meslekler” isimli çalışmada aile desteğinin özellikle kadınların erkek egemen alanlara girişinde temel psikolojik dayanak olduğunu savunmuştur. Bu durum ailenin olumlu tutumu kodunun önemini desteklemektedir.

“Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Tutumlar” teması kapsamında elde edilen bulgular Türkiye’deki genç kadınların askerlik kurumunu durağan bir yapı değil dönüşüme açık ve dinamik bir kariyer alanı olarak algıladıklarını göstermektedir. Özellikle “Kadın Askerlerin Gelecekteki Konumu” kategorisindeki yüksek frekanslı “sayının artacağı beklentisi” ve “askeri alanda kadınların ilerlemesi” kodları katılımcıların kurumsal hiyerarşideki eril hakimiyetin zamanla kırılacağına dair güçlü bir iyimserlik taşıdığını kanıtlamaktadır. Bu durum kadınların askerliği sadece “geçici bir iş” değil “uzun vadeli ve profesyonel bir kariyer rotası” olarak değerlendirmeye başladıklarını yansıtmaktadır (Yalımel, 2022). “Kadınlar İçin Askeri Kariyeri Cazip Hale Getiren Düzenlemeler” kategorisindeki “çalışma koşullarının iyileştirilmesi” ve “seçme-eleme sürecinin dengelenmesi” ifadeleri

katılımcıların bu iyimserliğinin rasyonel bir temele dayandığını göstermektedir (Yamaç Erdoğan, 2023). Kadınlar orduda katılımın artması için sadece vatanseverlik duygusunun yeterli olmadığını objektif alım sistemleri ve cinsiyet eşitsizliğini azaltacak eğitimler gibi yapısal reformların zorunluluğunu dile getirmektedirler. Bu bulgular genç kadınların kurumsal adalete ve fırsat eşitliğine verdikleri önemin mesleki kararlarında belirleyici bir kriter olduğunu ortaya koymaktadır (Yaralı Akkaya, 2019). “Arkadaşa Tavsiye Eğilimi” kategorisinde öne çıkan “teşvik etme ve cesaretlendirme” alt kodu katılımcıların mesleğe yönelik tutumlarının eylemsel bir boyuta taşındığını göstermektedir. Bir mesleği tavsiye etme eğilimi o mesleğe duyulan güvenin ve aidiyetin en somut göstergesidir (Yeniçeri, 2017). Katılımcıların çevresindeki kadınlara “mesleğe layık olma” yönünde yönlendirmelerde bulunması askerliğin günümüzde de yüksek ahlaki ve milli standartlar gerektiren seçkin bir meslek grubu olarak görüldüğünü göstermektedir (Yamaç Erdoğan, 2023). Fidan (2023) tarafından yapılan “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın İstihdamının İncelenmesi” isimli çalışmada orduda kadın personelin artmasının kurumsal kültürün daha demokratik ve kapsayıcı bir yapıya dönüşmesine yardımcı olacağını görüşü, araştırmamızdaki “kadınların birçok alanda daha görünür olması” ve “cinsiyet eşitliği” beklentileriyle uyumludur. Heineken (2017) tarafından yapılan “Orduda Cinsiyet Entegrasyonunun Uyandırdığı Gerilimleri Kavramsallaştırma: Güney Afrika Örneği” isimli çalışmada katılımcıların genç nesil kadınların askerlikteki varlığını bir normalleşme süreci olarak gördükleri ve bu durumun hızla yayıldığı görüşü çalışmamızdaki “teşvik etme eğilimi” bulgusuyla örtüşmektedir.

“Genel Değerlendirme” teması kapsamındaki bulgular Türkiye’de kadınların askerlik kariyerine yönelik ilgi düzeyinin statik bir yapıdan çok geleneksel dirençler ile modern eğilimlerin çatıştığı dinamik bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Bu temanın tek kategorisi bireysel kararların toplumsal iklimden ne derece etkilendiğini özetleyen bir sonuç niteliğindedir. Bulgular arasında en yüksek frekansa sahip olan “toplumsal baskı ve önyargı nedeniyle ilgi azlığı” kodlaması kadınların askerliğe olan mesafesinin kişisel yetersizlikten çok “erkek mesleği” algısının oluşturduğu sistemik bir dışlanma sonucu oluştuğunu göstermektedir. Bu duruma ek olarak dile getirilen “zorluktan kaçınma eğilimi” ve “rahat yaşam isteği” gibi kodlar askerliğin getirdiği yüksek disiplin ve fiziksel talep kârlığın konfor odaklı modern

yaşam beklentileriyle çeliştiğini yansıtmaktadır (Hürkan, 2016). “Zamanla artan ilgi” ve “mesleki görünürlüğün artması” gibi bulgular bu karamsar tablonun dönüşmeye başladığını göstermektedir. Özellikle kadın askerlerin başarı öykülerinin medyada ve kamusal alanda daha fazla yer bulması mesleği “ulaşamaz” veya “uygunsuz” olmaktan çıkarıp “merak edilen ve arzulanan” bir kariyer rotasına dönüştürmektedir (Iskra vd., 2002). King (2013) tarafından yapılan “Kadın Asker” isimli çalışmada kadınların askerliğe olan ilgisinin ancak görünürlük ve kurumsal kabul arttıkça yükseldiği sonucu, araştırmamızdaki görünürlüğün artmasıyla ilginin artması bulgusunu desteklemektedir. Korkmaz (2022) tarafından yapılan “Türk Ordusunda Kadının Yeri: Tarihi Perspektiften Bir Değerlendirme” isimli çalışmada ise askerliğin zamanla kutsal bir görevden çok sıradan bir işe dönüşebileceğidir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular kadınların askerî kariyer motivasyonlarını Holland veya Maslow gibi klasik kuramların ötesinde daha derin toplumsal cinsiyet dinamikleriyle okumanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların vatan hizmeti ve kurumsal sadakat vurguları ilk bakışta gerçekçi birer kariyer tercihi gibi görünse de Cynthia Enloe’nin militarize kadınlık ve Deniz Kandiyoti’nin ataerkil pazarlık kavramları açısından değerlendirildiğinde bu motivasyonların aynı zamanda eril bir yapıda var olma mücadelesini içerdiği görülmektedir. Kadın askerler ordunun tarihsel olarak erkeklikle özdeşleşmiş savaşçı kimliği içerisinde kendilerine meşru bir alan açabilmek için belirli eril normları içselleştirmektedir. Bu durum askerliğin sadece bir meslek değil kadınlık kimliğinin askerî disiplin ve milliyetçi ideoloji potasında yeniden inşa edildiği karmaşık bir süreç olduğunu göstermektedir.

Ordunun doğası gereği cinsiyetçi bir yapı olup olmadığı meselesi bu çalışmanın sonuçları açısından önemlidir. Çalışmanın sonuçları kadınların askerî yapıya entegrasyonunun her zaman karar alma mekanizmalarına tam katılım anlamına gelmediğini aksine Türkiye özelindeki çalışmalarda vurgulandığı üzere kadınların zaman zaman kurumsal modernleşme imajını destekleyen bir vitrin unsuru olarak konumlandırılma riskiyle karşı karşıya kaldıklarını düşündürmektedir. Bu açıdan kadınların askerlik kariyerindeki beklenti ve engellerinin sadece liyakat ve istihdam politikaları üzerinden değil ordunun yapısal eril kültürü ve bu kültürün oluşturduğu "cam tavan" etkileri üzerinden sorgulanması kurumun daha kapsayıcı ve

demokratik bir yapıya dönüşmesi için temel bir gereklilik olarak ifade edilebilir.

Çalışma grubunu oluşturan kadınların motivasyonları incelendiğinde, vatanseverlik kavramının en baskın unsur olarak öne çıkması dikkat çekicidir. Türkiye'nin mevcut politik ve kültürel ikliminde bu durum sadece içsel bir duygu olmanın ötesinde kadınlar için kamusal alanda meşruiyet kazanmanın stratejik bir aracı olarak da değerlendirilebilir. Kadınlar geleneksel olarak erkek işi olarak kabul edilen ve maskülen bir meslek olarak görülen askerlik mesleğini tercih ettiklerinde toplumsal cinsiyet sınırlarını yapısal olarak ihlal etmektedirler. Bu ihlalin hem aile hem de toplum tarafınca kabul görmesi ve olası eleştirilerin değiştirilmesi kutsal vatan savunması fikrine erkek adaylara oranla çok daha güçlü bir biçimde sahip çıkmak durumunda kalmaktadırlar. Bu açıdan vatanseverlik kadın adaylar için toplumsal cinsiyet engellerini aşmalarına ve askerlik gibi eril bir alana geçişlerini kolaylaştırmalarını sağlayan sembolik bir kalkan işlevi görmektedir.

Çalışma grubunun Türkiye'nin yedi farklı bölgesinden seçilmiş olması katılımcıların ve konunun yerel dinamiklerle olan bağını ortaya koymak açısından kritik bilgi emareleri barındırmaktadır. Bu durum gelecek çalışmalar konusunda fikir verebilir. Fakat elde edilen sonuçların tüm bölgesel yerel dinamikleri yansıttığını ve yorumladığını düşünmek aşırı genelleme olabileceği değerlendirilmiştir.

Türkiye'deki askerî yapı ve toplumsal cinsiyet üzerine yapılan çalışmalara paralel olarak bu durumun ordudaki kadın temsilinin niteliği üzerinde de belirleyici olduğu söylenebilir. Kadın adayların yüksek vatanseverlik vurgusu onların kurumsal kültüre ne kadar uyumlu olduklarını kanıtlama çabası olarak görülebilir. Çünkü kadınlar ordu içerisinde sadece mesleki yeterlilikleriyle değil aynı zamanda bu eril kimliğe ne kadar sadık kalabilecekleriyle de kıyaslanmaktadırlar. Bu durum kadınların askerlik kariyerini sadece kişisel bir başarı hikayesi olmaktan çıkarıp vatanseverlik söylemi üzerinden kurulan bir meşruiyet mücadelesine dönüştürmektedir. Sonuç olarak adayların bu yoğun söylemsel tercihi, profesyonel bir kariyer hedefinin yanı sıra toplumsal cinsiyet rollerinin oluşturduğu baskıyı hafifletme ve kurumsal aidiyeti destekleme stratejisi olarak tartışılmalıdır.

#### **4.6.Araştırmanın Önerileri**

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki öneriler getirilmiştir;

Katılımcıların vatanseverlik motivasyonunun kadına uygunluk önyargısıyla çatıştığı görülmektedir. Bu açıdan askeri kurumların tanıtım faaliyetlerinde kadın personelin sadece yardımcı sınıflarda değil operasyonel ve teknik rollerdeki profesyonel başarılarının vurgulanması adayların toplumsal baskı karşısındaki meşruiyet arayışını destekleyebilir.

Çalışma grubundaki adayların başarılı kadın subayları birer güçlenme sembolü olarak gördüğü saptanmıştır. Bu motivasyonu somutlaştırmak için askeri eğitim kurumlarında adaylarla halihazırda görevde olan kadın subayları bir araya getirecek mentorluk programları veya kariyer günleri düzenlenerek mesleğin gerçekçi zorlukları ve baş etme stratejileri birinci ağızdan aktarılabilir.

Katılımcıların vatan hizmeti vurgusunun erkek egemen yapıda bir kalkan işlevi gördüğü anlaşılmaktadır. Kurumsal iletişim dilinin askerliği cinsiyetten bağımsız bir profesyonel kariyer ve milli ödev olarak tanımlayan bir yapıya kavuşturulması adayların aile ve çevrelerinden onay alma sürecini kolaylaştırabilir.

Katılımcıların en büyük çekincelerinden biri olan aile-meslek çatışması algısını yönetmek için kurum bünyesindeki kreş, esnek sosyal imkanlar ve lojman olanakları gibi destekleyici süreçler adaylara yönelik bilgilendirme süreçlerinde daha şeffaf bir şekilde sunulabilir.

Katılımcıların fiziksel güç farklarını bir engel olarak gördüğü ancak mesleği yetkinlik bazlı tanımladığı tespit edilmiştir. Bu nedenle askeri giriş aşamalarındaki fiziksel kriterlerin sadece kas gücü değil fonksiyonel yeterlilik ve teknik uzmanlık gereklilikleri çerçevesinde adaylara açıklanması biyolojik determinizm kaynaklı kaygıları azaltabilir.

Araştırmada askerliğe girişteki temel engelin kurumsal değil sosyolojik olduğu saptanmıştır. Bu durumun değişmesini sağlamak için adayların ailelerine yönelik bilgilendirme faaliyetleri yürütülerek mesleğin risk yönetimi, sosyal güvenceleri ve profesyonel prestiji vurgulanabilir.

Adayların sosyal medya grupları üzerinden birbirlerini motive ettikleri göz önünde bulundurularak askeri kurumların denetiminde adayların merak ettikleri konulara profesyonel yanıt bulabilecekleri dijital rehberlik platformları oluşturulabilir.

## KAYNAKÇA

- Akal, M. Y., Ateş, B., Cergibozan, R., & Kırtıl, M. (2023). Türkiye’de Kadınların Askerlik Yapmalarına Yönelik Toplumsal Tutumlar. *İstanbul University Journal of Sociology*, 43(2), 223-257. <https://doi.org/10.26650/SJ.2023.43.2.0097>
- Akgül, Ç. (2010). *Cinsiyet ve Militarizm*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Akgül, Ç. (2011). *Militarizmin Cinsiyetçi Suretleri. Devlet Ordu ve Toplumsal Cinsiyet*. Dipnot Yayınları.
- Akyürek, S. (2010). *Zorunlu Askerlik ve Profesyonel Ordu*. Ankara: Bilgesam Yayınları.
- Akyüz, M. (2020). Endüstri 4.0 Kadınlar İçin Devrim Olacak mı?. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 140-151. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.347>
- Altınay, A.G. (2007). *Militarizm*. Özgür Üniversite Kitaplığı.
- Anne Laser & J., Stephens, P. (2011). Working With Military Families Through Deployment and Beyond. *Clinical Social Work*, 39, 28-38. <https://doi.org/10.1007/s10615-010-0310-5>
- Antoniou, E. (2010). Career Planning Process And Its Role In Human Resource Development. *Annals of the University of Petroşani, Economics*, 10(2), 13-22.
- Arslan, M. & Ç., Demirkan, S. (2019). Endüstri 4.0 ve Muhasebe Sistemine Etkisi Üzerine Kuramsal Bir İnceleme. *Enderun Dergisi*, 3(1), 40-56.
- Asali, M. (2019). Compulsory Military Service And Future Earnings: Evidence From A Natural Experiment. *Defence and Peace Economics*, 30(4), 402-420. <https://doi.org/10.1080/10242694.2017.1327294>
- Askeralma Kanunu (2019). Resmî gazete (Sayı: 30813). Erişim adresi <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/06/20190626-1.htm> (Erişim tarihi: 30.07.2025).
- Ataman, Ö. (2022). The Suffragette Movement: Through Anguish And Resolution Emancipation Was Achieved. *Sine Filozofi*, 7(Özel Sayı (4), 285-299. <https://doi.org/10.31122/sinefilozofi.1075033>
- Atherton, S. (2009). Domesticating Military Masculinities: Home, Performance And The Negotiation Of Identity. *Social & Cultural Geography*, 10(8), 821-836. <https://doi.org/10.1080/14649360903305791>
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., & Keser, A. (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları. Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü. Proje No:99/29.
- Aytaç, S. (2017). Çalışma Yaşamında Kadınlar. İçinde *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*. S. Aytaç (Ed.), (s. 1-57). Ekin Yayınları.

- Aytaçlı, B. (2012). Durum Çalışmasına Ayrıntılı Bir Bakış. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Bakır, V., & Büyükgöze Kavas, A. (2021). Çocukların Kariyer Gelişiminde Ebeveyn Desteği ve Sosyo-Demografik Özelliklerin Rolü. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51, 119-136. <https://doi.org/10.53444/deubefd.780311>
- Bandura, A. (1986). The Explanatory And Predictive Scope Of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359-373. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Basmacı, G., Tektaş, N., & Tektaş, M. (2019). Kariyer Geleceği Beklentisi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi* (s. 255-263).
- Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Siyasal Basın Yayın Dağıtım.
- Bauer, T. K., Bender, S., Paloyo, A. R., Schmidt, & C. M. (2012). Evaluating The Labor-Market Effects Of Compulsory Military Service. *European Economic Review*, 56(4), 814-829. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2012.02.002>
- Bayraktaroğlu, S. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayıncılık.
- Berger, P. & L., Luckmann, T. (2008). *Gerçekliğin Sosyal İnşası: Bir Bilgi Sosyolojisi İncelemesi* (V. S. Öğütle, Çev.). Paradigma Yayınları.
- Bird, A. (1994). Careers As Repositories Of Knowledge: A New Perspective On Boundaryless Careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 325-344. <https://doi.org/10.1002/job.4030150404>
- BM Raporu (2024) United Nations Report Towards Equal Opportunity for Women Erişim adresi: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.un.org/ssr/sites/www.un.org/ssr/files/general/dpo\_women\_in\_defence\_web.pdf (Erişim tarihi: 30.09.2025)
- Broadbridge, A., Maxwell, G., & Ogden, S. (2007). Experiences, Perceptions And Expectations Of Retail Employnemt For Generation Y. *Career Development International*, 12(6). <https://doi.org/10.1108/13620430710822001>
- Caforio, G. (2017). *Askeri Sosyoloji* (Z. Uzun, H. Bayramlık, Çev.). Nobel Akademik Yayınları.
- Card, D. & Cardoso, A. R. (2012). Can Compulsory Military Service Raise Civilian Wages? Evidence From The Peacetime Draft In Portugal. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(4), 57–93. <https://doi.org/10.1257/app.4.4.57>
- Carreiras, H. (2004). Gender and The Military: A Comparative Study On The Participation Of Women In The Armed Forces Of Western Democracies (Doctoral dissertation). European Research Institute, Florence.
- Carreiras, H. (2008). From Loyalty To Dissent: How Military Women Respond To Integration Dilemmas. In H. Carreiras & G. Kümmel (Eds.), *Women In The*

- Military And In Armed Conflict* (s. 161–181). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-531-90935-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90935-6_7)
- Chlebkova, D., Misankova, M., & Kramarova, K. (2015). Planning Of Personal Development And Succession. *Procedia Economics and Finance*, 26, 249-253. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00828-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00828-X)
- Collins-Dogrul, J., & Ulrich, J. R. (2018). Fighting Stereotypes: Public Discourse About Women In Combat. *Armed Forces & Society*, 44(3), 436–459. <https://doi.org/10.1177/0095327X17715650>
- Connell, R. W. (2016). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*. Ayrıntı Yayınları.
- Çağlarırnak Uslu, N. (2018). *Genç İşsizliği: Eğitimli Gençlerin İş Arama Süreçlerinin ve Eğitim İş Boşluğunun Azaltılmasında Bir Araç Olarak EMLT Örneği*. Nisan Kitabevi.
- Çelenk, O. (2022). Yeni Kariyer Modelleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 118-127. <https://doi.org/10.30803/adusobed.1096400>
- Dalaman, Z. B. (2022). Türkiye’de Ulus Devlet İnşa Sürecinde (1923-1950) Kadın Asker ve Asker Annesi Tartışmaları. *Belgi Dergisi*, 23, 47–71. <https://doi.org/10.33431/belgi.1020536>
- Dandeker, C. (2003). Women Soldiers: Problems And Perspectives In The Integration Of Women Into The British Army. *Revue Francaise De Sociologie*, 44(4), 735–758. <https://doi.org/10.2307/3323235>
- Dedeoğlu, S. & A. Şahankaya (2015). Türkiye’de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları. İçinde *2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet*. S. Dedeoğlu, A.Y. Elveren (Ed.), (s. 93-123). İmge Kitabevi.
- Durgun, L. (2004). *Türk Silahlı Kuvvetlerinde Kadın Subaylar*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 37-60.
- Ehrenreich, B. (1997). *Blood Rites: Origins And History Of The Passions Of War*. New York: Henry Holt.
- Eken, H. (2006). Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.
- Eulriet, I. (2012). Women And The Military In Europe: Comparing Public Cultures. Springer. <https://doi.org/10.1057/9780230369863>
- Engels, F. (2019). *İngiltere’de Emekçi Sınıflarının Durumu* (O. Emre, Çev.) Ayrıntı Yayınları.
- Enloe, C. (1993). *The Morning After*. University of California Press.

- Enloe, C. (2000). *Maneuvers: The International Politics of Militarizing Women's Lives*. Berkeley: University of California.  
<https://doi.org/10.1525/9780520923744>
- Ercoşkun, M.H. & Nalçacı, A. (2005). Öğretimde Psikolojik İhtiyaçların Yeri ve Önemi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 353-370.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım.
- Etiler, N. (2011). Tarımda Kadın Emeline Kısa Bir Bakış. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 11(39), 27-30.
- Fidan, E.N. (2023). *Türkiye’de Kadın Asker İstihdamının İncelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Millî Savunma Üniversitesi.
- Franke, V.C. (2000). Duty, Honor, Country: The Social Identity Of West Point Cadets. *Armed Forces and Society*, 26 (2), 175-202.  
<https://doi.org/10.1177/0095327X0002600202>
- Forster, A. (2006). *Armed Forces And Society In Europe*. Palgrave Macmillan.  
<https://doi.org/10.1057/9780230502406>
- Grenet, J., Hart, R. A., & Roberts, J. E. (2011). Above and Beyond the Call. Long-Term Realearnings Effects Of British Male Military Conscription In The Post-War Years. *Labour Economics*, 18(2), 194-204.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.09.001>
- Güder, F. (2019). *Türkiye’de Tarımsal Teşviklerin Genç İşsizliği Üzerine Etkileri: Yalova İlinde Genç Çiftçi Projesi Örneği*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Gündoğdu, A. (2018). *Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi: Türkiye Uygulaması*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.
- Gündoğdu, P. (2019). *Y Kuşağının İş Yaşamıyla İlgili Motivasyonu ve Kariyer Algısı Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Gürçan, E. C. (2007). Zorunlu Askerlik Hizmeti Karşısında Vicdani Ret: Bir İnsan Hakkı mı?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(01), 89-111.  
[https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002010](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002010)
- Gürel, M. T. (2010). *Kariyer Planlamada ve Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Heineken, L. (2017). Conceptualizing The Tensions Evoked By Gender İntegration In The Military: South African Case. *Armed Forces & Society*, 43, 202–220.  
<https://doi.org/10.1177/0095327X16670692>
- Hilsdon, A. M. (1995). *Madonnas and Martys*. Allen& Unwin.
- Hürkan, S. (2016). *Türkiye’nin İlk Kadın Subayları*. Sinemis Yayınları.

- ILO. (2018). ILO: Women Still Less Likely To Be Active In The Labour Market Than Men In Most Of The World. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_619119/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619119/lang--en/index.htm) (Erişim tarihi: 30.07.2025).
- ILO. (2019). Kötü Çalışma Koşulları, Küresel İstihdamın Başlıca Sorunu Olmaya Devam Ediyor. Erişim adresi: [https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_679784/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679784/lang--tr/index.htm) (Erişim tarihi: 30.07.2025).
- Iskra, D., Trainor, S., Leithauser, M., & Segal, W. M. (2002). Women's Participation In Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal's Model. *Current Sociology*, 50(5), 771–797. <https://doi.org/10.1177/0011392102050005009>
- İnanç, N. & Hatipoğlu, S. (1998). GATA Komutanlığı Bünyesinde Görev Yapmakta Olan Kadın Subaylar 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı. *Ankara, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü*, 285, 311-322.
- Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu (1983, 10 Ocak). Resmî gazete (Sayı: 17985) Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2803.pdf> (Erişim Tarihi: 30.07.2025).
- Kaçer, A. (2019). *Devlet Üniversitelerinde Çalışan İdari Personelin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Erciyes Üniversitesi Örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bartın Üniversitesi.
- Karacagil, Z. (2014). *Erkek Olma Yolunda "Askerlik Durağı"*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Karagöz, K. (2008). Bm İnsan Hakları Komitesi Kararlarında Zorunlu Askerlik Hizmeti Karşısında Vicdani Ret Hakkı. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 39-67.
- Kaya, E. Ç. (2025). *Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekânın Geleceği Algısı Üzerindeki Etkisi: Bir Özel Hastane Örneği*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Üsküdar Üniversitesi.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Alfa Aktüel Yayınları.
- Keskin, Ç. F. (2025). *Yiyecek İçecek Hizmetleri Eğitimi Alan Ortaöğretim Öğrencilerinin Mesleki Motivasyonlarının Kariyer Niyetlerine Etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- King, A. C. (2013). The Female Soldier. The US Army War College Quarterly. *Parameters*, 43(2). <https://doi.org/10.55540/0031-1723.2892>
- Koçak, N. (2023). *Spor Yöneticiliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yönetimli Öğrenme Becerileri ile Kariyer Geleceği Algıları Arasındaki İlişki*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Koray, M. (1993). *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları: Sol Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-54.
- Korkmaz, E. (2022). Türk Ordusunda Kadının Yeri: Tarihi Perspektiften Bir Değerlendirme. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 18(43), 655-82. <https://doi.org/10.17752/guvenlikstrtrj.1113943>
- Korkmaz, M., Dilbaz Alacahan, N., Tuna Cesim, D., Yücel, A. S., & Aras, G. (2013). Türkiye’de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(9), 1845-1863. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.5494>
- Kaşıkırık, A. (2022). Tarımsal Emegın Görünmeyen Yüzü: Tarımda Kadın Temsili Üzerine Bir Araştırma. *UPA Strategic Affairs*, 3(2), 111-31.
- Koytak, E. (2020). Meslek Sosyolojisinde Teorik Yaklaşımlar. *Journal of Economy, Culture and Society, Special Issue*, 1–27. <https://doi.org/10.26650/JECS2020-0010>
- Kuloğlu, C. (2005). *Silahlı Kuvvetlerde Kadınların Entegrasyonuna Yönelik Uygulamalar: Nato Ülkeleri İçin Bir Karşılaştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Kara Harp Okulu Komutanlığı.
- Leung, A. S. (2004). Corporate Restructuring And Career Advancement İn Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 163-179. <https://doi.org/10.1080/0958519032000157401>
- Leventer, G. & Altun Ada, A. (2023). Sanayi Devrimleri Tarihinde Kadın İstihdamı Ve İktisadi Gelişim Süreci. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 279-302. <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1325208>
- MacLean, A. & Elder, G. H. (2007). Military Service İn The Life Course. *Annual Review of Sociology*, 33, 175–196. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131710>
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-40.
- Mısırlıoğlu, A. (1977). *Kuva-yı Milliye’nin Kadın Kahramanları*. Sebil Yayınları.
- Moskos, C. (2000). *The Postmodern Military*. Oxford University Press.
- Nagel, J. (2016). *Erkeklik ve Milliyetçilik: Ulusun İnşasında Toplumsal Cinsiyet ve Cinsellik*. İletişim Yayınları.
- Omay, U. (2011). Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 3, 137-166.
- Orpen, C. (1994). The Effects Of Organizational And Individual Career Management On Career Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37. <https://doi.org/10.1108/01437729410053617>
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1, 35-61.

- Özçatal, E.Ö. (2011). Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet Ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, (1), 21-39.
- Özçınar, B. (2020). *Kariyer Geleceği Algılamalarının İşveren Çekiciliğine Etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi. <https://doi.org/10.20409/berj.2020.301>
- Özgen, H. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Kitabevi.
- Özkan, M., Al, A., & Yavuz, S. (2018). Uluslararası Politik Ekonomi Açısından Dördüncü Sanayi Endüstri Devriminin Etkileri ve Türkiye. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(2), 126-156. <https://doi.org/10.14782/ipsus.460135>
- Özyürek, R. (2008). *Kariyer Yolculuğu*. Ses Reklam ve İletişim Hizmetleri.
- Pamuk, N. S. & Soysal, M. (2018). Yeni Sanayi Devrimi Endüstri 4.0 Üzerine Bir İnceleme. *Verimlilik Dergisi*, 1, 41-66.
- Pierson, R. R. (1986). *They Are Still Women After All: Wartime Jitters over Femininity*. McClelland and Stewart.
- Polat, F. B. (2015). *Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörlerin Mesleki Olgunluk Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Furkan Ofset.
- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğinin Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hitit Üniversitesi.
- Satı, Z. E. & Yılmaz, B. O. (2020). Endüstri 4.0 Ortamında Değişen İş ve Mesleklerin Türkiye'de Kadın İstihdamına Etkileri. *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 54-76. <https://doi.org/10.25069/spmj.701685>
- Schwab, K. (2016). *Dördüncü Sanayi Devrimi* (Z. Dicleli, Çev.) Optimist Yayınları.
- Sherwood, E. (2007). Clinical Assessment Of Canadian Military Marriages. *Clinical Social Work Journal*, 37(4), 332-339. <https://doi.org/10.1007/s10615-007-0108-2>
- Strauss, A. & Corbin, J. (2014). *Basics Of Qualitative Research Techniques*. Sage Publications.
- Sunal, A. (2019). *Medyada Kadın Asker Temsilinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Sunar, L. & Kaya, Y. (2018). Türkiye'de Değişen Sosyo-Ekonomik Yapı İçerisinde Meslekler. İçinde *Türkiye'de Toplumsal Tabakalaşma ve Eşitsizlik*. L. Sunar (Ed.), (s. 3-52). Nobel.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Sünbuloğlu, N. Y. (2013). *Türkiye’de Militarizm, Milliyetçilik, Erkek (lik)lere Dair Bir Çerçeve*. İletişim Yayınları.
- Şahinoğlu, T. & Ağırkaya, M.B. (2021). Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar ve Bu Unsurların Demografik Özelliklerle İlişkisi: Erzurum İli Örneği. *İktisadi ve Siyasi Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 398-421. <https://doi.org/10.25204/iktisad.902806>
- Tekin, G. (2020). *Türk Devlet Geleneğinde Yönetim Anlayışı ve Teşkilat Yapısındaki Dönüşümün İncelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Tevrüz, S., Erdem, İ., & Bozkurt, T. (2012). *Davranışlarımızdan Seçmeler*. Nobel Yayıncılık.
- Tokol, A. (2016). Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar (Dezavantajlı Gruplar). *İçinde Sosyal Politika*. İlhan, A., & Şişman, Y (Ed.), (s. 174-194). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Toksöz, G. (2006). *Uluslararası Emek Göçü*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- TÜİK. (2019). İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2019. Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30687> (Erişim tarihi: 30.07.2025).
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2024). İşgücü İstatistikleri. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2024-54059&dil=1> (Erişim tarihi: 13.11.2025).
- Türk Silahlı Kuvvetleri İç Hizmet Kanunu (1961, 4 Ocak). Resmî gazete (Sayı: 3451). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.4.211.pdf> (Erişim tarihi: 30.07.2025).
- Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu (1967, 27 Temmuz). Resmi gazete (Sayı: 4391). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.926.pdf> (Erişim tarihi: 30.07.2025).
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2024). ILO Monitor on the World of Work.
- Umutlu, S. & Öztürk, M. (2020). İş Yaşamında Kadın Ve Karşılaştığı Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Uzun, Z., Şafak Uzun, A. M. & Erdem, S. (2015). Askeri Etik ve Askeri Yükseköğretim Kurumlarında Etik Eğitim Modellerinin Karşılaştırılması. *İçinde Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi 2015 (EJER Congress 2015) Bildiri Kitabı* (s. 61-67). Anı Yayıncılık.
- Wooten, N. R. (2015). Military Social Work: Opportunities And Challenges For Social Work Education. *Journal of Social Work Education*, 51(1), 6-25. <https://doi.org/10.1080/10437797.2015.1001274>
- Yalımel, M. (2022). *Geçmişten Günümüze Türk Kadınının Askerî Alanda Yapmış Olduğu Katkılar ve Karşılaştıkları Zorluklar*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.

- Yamaç Erdoğan, Z. (2023). Kurtuluş Savaşı'ndaki Kadın Kahramanların Cumhuriyet Dönemi'ndeki Tematik Bir Müze Bağlamında İncelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Cumhuriyet'in 100. Yılı), 679-699. <https://doi.org/10.21547/jss.1361371>
- Yaralı Akkaya, A. (2019). Türk Modernleşmesinin Kadın-Asker Sembolü Sabiha Gökçen Üzerine Bir Değerlendirme. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2433-2462. <https://doi.org/10.26466/opus.532089>
- Yeniçeri, G. (2017). *Duygusal Zekanın Kariyer Seçimindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Öğretim Elemanları Üzerine Bir Uygulama*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Avrasya Üniversitesi.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzici, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Yüksel Oktay, E. & Wolff, R.A. (2020). *Farklı Boyutlarıyla Kadın Çalışmaları*. Ekin Yayın Dağıtım.

## EKLER

**EK 1:** Yarı Yapılandırılmış Mülakat Soru Formu Sınıflandırma ve Hedeflenen Amaç Ayrıntıları

### 1. Giriş ve Serbest Çağrışım

(Amaç: Zihindeki kavramsal şemayı ve kalıp yargıları anlamak)

**Soru 1:** "Askerlik mesleği" dendiğinde genel olarak aklınıza ne geliyor?

**Soru 2:** "Kadın asker" denilince aklınıza ilk gelen üç kelime nedir? Neden?

**Soru 3 :** Bir kadının asker olmasını nasıl değerlendiriyorsunuz? Bu sizin için ne ifade ediyor?

### 2. Algılanan Fırsatlar ve Motivasyonlar (Beklentiler - Olumlu)

(Amaç: Bu kariyeri cazip kılabilecek faktörleri keşfetmek)

**Soru 4:** Sizce bir kadın için askerlik kariyerinin en çekici yanları neler olabilir ?

**Soru 5 :** Askerlik, kadınların güçlenmesi için (ekonomik, sosyal açıdan) bir fırsat olarak değerlendirilebilir mi ? Neden ?

**Soru 6 :** Hiç askerlik kariyerini kendiniz için **düşündünüz mü** ? (Evet ise: Sizi cezbeden neydi ? Hayır ise: Neden düşünmediniz ?)

**Soru 7 :** Hiç askerlik kariyerini kendiniz için **düşünür müsünüz**? (Evet ise: Sizi ne cezbeder? Hayır ise: Neden düşünmezsiniz?)

### 3. Algılanan Engeller ve Korkular (Beklentiler - Olumsuz)

(Amaç: Kariyere yönelik davranışsal niyeti engelleyen faktörleri derinlemesine anlamak)

**Soru 8 :**Sizce bir kadının askerlik kariyeri önündeki en büyük engeller nelerdir ? (Kendinizi onların yerine koyarak düşünün.)

**Soru 9:** "Askerlik erkeksi bir meslektir" görüşünü nasıl değerlendiriyorsunuz ? Bu algı sizce nereden geliyor ?

**Soru 10:** Bir kadın asker olursa, onun hangi konularda zorlanacağını düşünüyorsunuz ?

**Soru 11:** "Kadın askerler, erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalır" ifadesi hakkında ne düşünüyorsunuz?

**Soru 12:** Askeri kariyer ve aile/özel yaşam dengesi hakkında ne

düşünüyorsunuz? Bu dengeyi kurmanın zor ve kolay yönlerini kadınlar açısından değerlendir misiniz?

#### **4. Sosyal Normlar ve Dış Etkiler**

*(Amaç: Tutumların şekillenmesinde aile, medya ve toplumun rolünü anlamak)*

**Soru 13:** Aileniz ve yakın çevreniz, bir kadının asker olmasına nasıl bakardı/bakar? Bu bakış açısı sizi ve düşüncelerinizi nasıl etkilerdi/etkiler?

**Soru14:** Medyada (diziler, haberler, filmler) gördüğünüz kadın asker temsilleri, sizin bu mesleğe bakışınızı nasıl şekillendiriyor? Bu temsilleri yeterli ve gerçekçi buluyor musunuz?

**Soru 15:** Bir kadının general/büyük bir komutan olmasını toplumsal içselleştirme açısından değerlendiriniz?

#### **5. Koşullu Tutumlar ve Gelecek Senaryoları**

*(Amaç: Katılımcıları düşünmeye sevk ederek derin yargıları ortaya çıkarmak)*

**Soru 16:** "Askerlik mesleğinin koşulları ne şekilde değişirse, kadınlar için daha cazip olur?" diye sorsam ne söyleyebilirsiniz?

**Soru 17:** Gelecekte, Türkiye'de kadın askerlerin sayısı ve konumu sizce nasıl olur? Değerlendirir misiniz ?

**Soru 18:** Bir arkadaşınız askerlik kariyerini düşündüğünü söylese, ona ne gibi tavsiyeler verirdiniz? Onu cesaretlendirir miydiniz, yoksa vazgeçirmeye mi çalışırdınız? Neden?

#### **6. Kapanış**

*(Amaç: Katılımcının kendi özetini yapmasını sağlamak)*

**Soru 19:**Genel olarak, Türkiye'deki genç kadınların askerlik kariyerine ilgisinin az/çok olmasının ardındaki en temel sebep sizce nedir?

**Soru 20:**Ekleme istediğiniz, üzerine konuşmadığımız başka bir şey var mı?

**EK 2: Araştırmada Kullanılan Yarı Yapılandırılmış Mülakat Formu**  
**“TÜRKİYE’DE KADINLARIN ASKERLİK KARIYERİNE İLİŞKİN**  
**TUTUMLARI VE BEKLENTİLERİ” KONULU YÜSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI**  
**MÜLAKAT SORU VE CEVAP FORMU**

**Soru 1:** "Askerlik mesleği" dendiğinde genel olarak aklınıza ne geliyor ?

**Soru 2:** "Kadın asker" denilince aklınıza ilk gelen üç kelime nedir ? Neden ?

**Soru 3 :** Bir kadının asker olmasını nasıl değerlendiriyorsunuz ? Bu sizin için ne ifade ediyor ?

**Soru 4:** Sizce bir kadın için askerlik kariyerinin en çekici yanları neler olabilir ?

**Soru 5 :**Askerlik, kadınların güçlenmesi için (ekonomik, sosyal açıdan) bir fırsat olarak değerlendirilebilir mi ? Neden ?

**Soru 6 :**Hiç askerlik kariyerini kendiniz için **düşündünüz mü** ? (Evet ise: Sizi cezbeden neydi ? Hayır ise: Neden düşünmediniz ?)

**Soru 7 :** Hiç askerlik kariyerini kendiniz için **düşünür müsünüz?** (Evet ise: Sizi ne cezbeder? Hayır ise: Neden düşünmezsiniz?)

**Soru 8 :**Sizce bir kadının askerlik kariyeri önündeki en büyük engeller nelerdir ? (Kendinizi onların yerine koyarak düşünün.)

**Soru 9:** "Askerlik erkeksi bir meslektir" görüşünü nasıl değerlendiriyorsunuz ? Bu algı sizce nereden geliyor ?

**Soru 10:** Bir kadın asker olursa, hangi konularda zorlanacağını düşünüyorsunuz ?

**Soru 11:** "Kadın askerler, erkek meslektaşlarına göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalır" ifadesi hakkında ne düşünüyorsunuz?

**Soru 12:** Askeri kariyer ve aile/özel yaşam dengesi hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu dengeyi kurmanın zor ve kolay yönlerini kadınlar açısından değerlendir misiniz?

**Soru 13:** Aileniz ve yakın çevreniz, bir kadının asker olmasına nasıl bakardı/bakar?  
Bu bakış açısı sizi ve düşüncelerinizi nasıl etkilerdi/etkiler?

**Soru14:** Medyada (diziler, haberler, filmler) gördüğünüz kadın asker temsilleri, sizin bu mesleğe bakışınızı nasıl şekillendiriyor? Bu temsilleri yeterli ve gerçekçi buluyor musunuz?

**Soru 15:** Bir kadının general/büyük bir komutan olmasını toplumsal içselleştirme açısından değerlendiriniz ?

**Soru 16:** "Askerlik mesleğinin koşulları ne şekilde değişse, kadınlar için daha cazip olur ?" diye sorsam ne söyleyebilirsiniz ?

**Soru 17:** Gelecekte, Türkiye'de kadın askerlerin sayısı ve konumu sizce nasıl olur?  
Değerlendirir misiniz ?

**Soru 18:** Bir arkadaşınız askerlik kariyerini düşündüğünü söylese, ona ne gibi tavsiyeler verirdiniz? Onu cesaretlendirir miydiniz, yoksa vazgeçirmeye mi çalışırdınız?  
Neden?

**Soru 19:** Genel olarak, Türkiye'deki genç kadınların askerlik kariyerine ilgisinin az/çok olmasının ardındaki en temel sebep sizce nedir?

**Soru 20:** Eklemek istediğiniz, üzerine konuşmadığımız başka bir şey var mı?

Çok değerli vaktinizi ve samimi düşüncelerinizi paylaştığınız için çok teşekkür ederim.

