



Tarsus Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

*Tarsus University*  
*Journal of The Faculty of Economics*  
*and Administrative Sciences*

Yıl: 2022 Cilt / Vol: 3 Sayı / Issue: 1



**TARSUS ÜNİVERSİTESİ**  
**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ**  
TARSUS UNIVERSITY  
JOURNAL OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

---

---

**Sahibi / Owner**

*Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına / On Behalf of Tarsus University Journal of The  
Faculty of Economics and Administrative Sciences*

**Dekan Prof. Dr. Ali DERAN**  
*alideran@tarsus.edu.tr*

**Editör / Editor**

**Doç. Dr. Orhan Veli ALICI**  
*orhanvelialici@tarsus.edu.tr*

**Editör Yardımcıları / Assistant Editors**

Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÖZKURT  
*pinarmic@tarsus.edu.tr*

Dr. Öğretim Üyesi Halil KANADIKIRIK  
*halilkanadikirik@tarsus.edu.tr*

**Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor**

Öğr. Gör. Dr. Cumali URİ  
*cumaliuri@tarsus.edu.tr*

**Sekretarya / Secretariat**

Arş. Gör. Başak İŞILDAKLI  
*basakisildakli@tarsus.edu.tr*

Arş. Gör. Sidar AĞDUK  
*sidaragduk@tarsus.edu.tr*

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Prof. Dr. Ali DERAN  
*Tarsus Üniversitesi*

Dr. Tehseen NISAR  
*LUISS Guido Carli University*

Doç. Dr. Orhan Veli ALICI  
*Tarsus Üniversitesi*

Dr. Mohammad Rahim UDDIN  
*International Islamic University Chittagong*

Doç. Dr. Tuğba YOLCU  
*Tarsus Üniversitesi*

Dr. Seyil NAJIMUDINOVA  
*Kyrgyz Turkish Manas University*

Dr. Öğretim Üyesi Pınar ÖZKURT  
*Tarsus Üniversitesi*

**Bu Sayının Hakemleri / Academic Referees of This Issue**

- Prof. Dr. Serdar ÖZTÜRK.....*Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi*  
Doç. Dr. Azime TELLİ.....*Mersin Üniversitesi*  
Doç. Dr. Fulya KÖKSOY KAVAK.....*Batman Üniversitesi*  
Doç. Dr. Oya KORKMAZ.....*Tarsus Üniversitesi*  
Dr. Öğr. Üyesi Barış KANDEĞER.....*Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi*  
Dr. Öğr. Üyesi Halil Emre DENİŞ.....*Hakkari Üniversitesi*  
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BİÇER.....*Kilis 7 Aralık Üniversitesi*  
Dr. Öğr. Üyesi Mesut ŞÖHRET.....*Gaziantep Üniversitesi*  
Dr. Öğr. Üyesi Özlem İPEK.....*Tarsus Üniversitesi*  
Dr. Öğr. Üyesi Selçuk KILIÇ.....*Aksaray Üniversitesi*  
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba AYDIN HALİSOĞLU.....*Tarsus Üniversitesi*  
Öğr. Gör. Dr. Kandemir ATÇEKEN.....*Mersin Üniversitesi*

## **Danışma Kurulu / Advisory Board**

Prof. Dr. Adem ESEN .....	<i>İstanbul Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Barış ÖZDAL .....	<i>Bursa Uludağ Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Bülent ŞEN .....	<i>Tarsus Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Cem KARADELİ .....	<i>Ufuk Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Cemal ALTAN .....	<i>Mersin Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Derda KÜÇÜKALP .....	<i>Bursa Uludağ Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Ganite KURT .....	<i>Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Hacı KURT .....	<i>Mersin Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Haydar AKYAZI .....	<i>Karadeniz Teknik Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Hüseyin Kamil BÜYÜKMİRZA .....	<i>Atılım Üniversitesi</i>
Prof. Dr. İlhan EGE .....	<i>Mersin Üniversitesi</i>
Prof. Dr. M. Fatih Bilal ALODALI .....	<i>Necmettin Erbakan Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Muharrem GÜNEŞ .....	<i>Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Murat TEK .....	<i>Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Nalan AKDOĞAN .....	<i>Başkent Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Uğur YAVUZ .....	<i>Atatürk Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Yakup BULUT .....	<i>Gaziantep Üniversitesi</i>
Prof. Dr. Zeki DOĞAN .....	<i>Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi</i>

## **İletişim / Contact**

[iibfdergisi@tarsus.edu.tr](mailto:iibfdergisi@tarsus.edu.tr)

<http://iibfdergisi.tarsus.edu.tr/tr>

*Tarsus Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi aşağıdaki indeksler tarafından taranmaktadır.  
Tarsus University Journal of The Faculty of Economics and Administrative Sciences is indexed by the following indexing services.*

**ESJI**  
Eurasian Ecientific Journal Index

INDEX  COPERNICUS  
I N T E R N A T I O N A L

  
**EuroPub**  
Directory of Academic and Scientific Journals

  
Directory of  
Research Journal  
**DRJI** Indexing

  
**JOURNALS**DIRECTORY

**ASOS**  
indeks

## İÇİNDEKİLER / CONTENTS

Yıl (Year) 2022 Cilt (Vol.) 3 Sayı (No) 1

---

### Araştırma Makalesi / Research Article

**Özgür ÜZELAKÇİL**

**Dağıtıcı Ve Kolektif İktidar Perspektifinden Açık Kapı Politikası Analizi**

1-27

*Open Door Policy Analysis from the Perspective of Distributive and Collective Power*

---

### Araştırma Makalesi / Research Article

**Can BİÇER**

**Broken Windows Effect In Organizations: A Focus On Counterproductive Work Behaviors**

**That Lead To Employee Burnout And Employee Turnover And Solutions**

28-45

*Örgütlerde Kırık Camlar Etkisi: İşgören Tükenmişliği ve İşgören Devrine Yol Açan Üretkenlik Karşıtı İş*

*Davranışlarına Yönelik Bir Araştırma ve Çözümlenmeler*

---

### İnceleme Makalesi / Review Article

**Gülşah ŞİŞMAN ve Nazmiye Ülkü PEKKAN**

**İşveren Markalamaya Örgüt Kültürü Ve Örgüt İklimi Çerçevesinden Bakış:**

46-61

**Bir Örnek Olay Analizi**

*An Employer Branding Perspective from Organizational Culture and Organizational Climate: A Case Study*

---

### Araştırma Makalesi / Research Article

**Emre TAŞKIRAN**

**Measuring Foreign Policy Activism Through International Agreements:**

62-79

**Regional Orientation And Policy Analysis**

*Dış Politika Aktivizmini Uluslararası Anlaşmalar Aracılığıyla Ölçmek: Bölgesel Yönelim ve Politika Analizi*

---

### Araştırma Makalesi / Research Article

**Hasan ACAR ve Mustafa PEKCANDANOĞLU**

**Türkiye'nin Uluslararası Askeri Harekât Deneyimi Ve Terörle Mücadelede Askeri Kapasitesi**

80-101

*Turkey's Experience in International Military Operations and Military Capacity in Fighting Terrorism*

---

### Araştırma Makalesi / Research Article

**Fırat GÜZELDAĞ ve Laçın AKYIL**

**Avrupa Birliği'nin İkinci Dünya Savaşı Sonrası Savunma Ve Güvenlik Politikaları**

102-118

*Defence and Security Policies of The European Union After The Second World War*



Makale Türü: Araştırma



## DAĞITICI VE KOLEKTİF İKTİDAR PERSPEKTİFİNDEN AÇIK KAPI POLİTİKASI ANALİZİ\*



<sup>1</sup>Özgür ÜZELAKÇIL

Öz

Bu makale Türkiye'nin Suriyeli sığınmacılara yönelik açık kapı politikası kararına ve bu kararın sığınmacıların toplumsal uyumuna olan etkilerine odaklanmaktadır. Açık kapı kararının sığınmacıların uyumuna olan katkısı, Michael Mann'ın dağıtıcı ve kolektif iktidar kavramlarıyla analiz edilmiştir. Dolayısıyla, makale'nin savı, sığınmacılara yönelik politikalarda dağıtıcı ve kolektif iktidar gücün birleştiği ölçüde, açık kapı politikasının sığınmacıların uyumuna katkı sağlayabileceğidir. Bu çerçevede, dağıtıcı bir iktidar göstergesi olarak, açık kapı politikası kararı ile kolektif iktidar göstergesi olarak toplumsal uyum arasındaki ilişkinin varlığı, resmi yetkililerle yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlara ve sığınmacılarla gerçekleştirilen anket verilerinin sonuçlarına dayandırılmıştır. Çalışmada, Kilis, Mersin ve İstanbul bölgelerinde yapılan anketlere dayalı analizlerde, yer ve cinsiyet değişkenleri açısından alt hipotezler sınanmıştır. Yer değişkeni açısından, toplumsal uyumu sağlayacak kolektif iktidar faktörüne ilişkin verilen cevap ortalamalarının anlamlı düzeyde farklı olduğunu görülmüşse de; açık kapı politikasıyla uygulanan dağıtıcı iktidar faktörüne ilişkin verilen cevaplarda anlamlı farklılık oluşmamıştır. Cinsiyet değişkeni açısından aynı bölgelerde alınan cevaplara bakıldığında her iki faktör açısından farklılık oluşmamıştır. Çalışmanın ana savına odaklanıldığında dağıtıcı iktidar kararı olan açık kapı politikasıyla, kolektif iktidar tarzının yansıması olan toplumsal uyum arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu tahmin edilmiştir. Aynı zamanda elde edilen verilerden yola çıkarak, açık kapı politikası değişkeninin sığınmacıların uyumuna dair değişkeni yordayabildiği de ifade edilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Açık kapı politikası, İktidar, Dağıtıcı iktidar, Kolektif iktidar, Sığınmacı

### Open Door Policy Analysis from the Perspective of Distributive and Collective Power

#### Abstract

This article focuses on Turkey's open door policy decision towards Syrian refugees and its effects on the social cohesion of refugees. The contribution of the open door decision to the integration of asylum seekers has been analyzed with Michael Mann's concepts of distributive and collective power. Therefore, the argument of the article is that the open door policy can contribute to the harmonization of asylum seekers to the extent that the distributive and collective power are combined in policies towards asylum seekers. In this context, the existence of a relationship between the open door policy decision as a distributive power indicator and social cohesion as a collective power indicator is based on semi-structured interviews with official authorities and the results of the survey data conducted with asylum seekers. In the study, sub-hypotheses were tested in terms of location and gender variables in the analyzes based on the questionnaires made in Kilis, Mersin and Istanbul regions. In terms of the location variable, although it was observed that the average of the answers given regarding the collective power factor that would ensure social harmony were significantly different; There was no significant difference in the answers given regarding the distributive power factor applied with the open door policy. Considering the answers received in the same regions in terms of gender variable, there was no difference in terms of both factors. Focusing on the main argument of study, it has been estimated that there is a positive relationship between the open door policy, which is a distributive power decision, and social cohesion, which is the reflection of the collective power style. At the same time, based on the available data, it can be stated that the variable of open door policy can predict the variable regarding the adaptation of asylum seekers.

**Keywords:** Open door policy, Power, Distribution power, Collective power, Asylum seeker

\*Bu çalışma; yazarın, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda tamamladığı "Türkiye'de Suriyeli Göçmenlere Yönelik Politikalar: Devlet Kapasitesi ve Meşruiyet Sorunu" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

<sup>1</sup>Dr., ozguruzel0101@gmail.com.tr, ORCID iD: 0000-0003-1807-0413

Makale gönderim tarihi: 06.03.2022

Makale kabul tarihi: 11.04.2022



## GİRİŞ

Türkiye tarihsel kökleri bakımından Cumhuriyet öncesi ve sonrası yoğun göçlerle karşılaşmış ve her zaman insani duruş sergilemiştir. Bunun en yegane örneğini Türkiye, 2011 Suriye iç savaşı sonrası gerçekleşen sığınmacı akımında, kozmopolitan (*cosmopolitan*) yaklaşımıyla, açık kapı politikası uygulayarak göstermiştir. Dolayısıyla dağıtıcı bir iktidar gücünün yansması olan açık kapı politikasına dair kararlar vatandaşlarla birlikte sığınmacıları da etkilemiştir. Böylece; fiili durumun sığınmacılar açısından nasıl algılandığı, iktidarın kullandığı kolektif iktidar gücüne bağlı olarak değişmiştir.

Çalışmamızda, Michael Mann'ın görüşleri ekseninde, Suriye savaşı sonrası, dağıtıcı bir iktidar özelliğiyle açık kapı politikası kararı ile kolektif bir iktidarın sağlayabileceği sığınmacıların uyumu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ve böylece sığınmacı sorununa katkıda bulunması amaçlanmıştır. Dolayısıyla, Suriyelilere yönelik açık kapı politikasının, sığınmacıların uyumunu sağlayabilme becerisinin etkinliğini ölçmek için, nitel bir araştırma yaklaşım içinde, Suriyelilere yönelik göç politikasına yön veren Göç İdaresi Başkanlığı, Türk Kızılay'ı ve Dışişleri Bakanlığı gibi kurumların uzman ve bürokratları ile yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılmıştır. Ayrıca nicel bir araştırma yaklaşımıyla, Kilis, Mersin/Mezitli ve İstanbul/Fatih bölgelerinde yaşayan sığınmacılardan anketler yoluyla alınan veriler, SPSS 22 programıyla analiz edilmiştir.

Araştırmamızda ilk olarak, Mann'ın sınırlarını çizdiği “Dağıtıcı ve Kolektif İktidar” kavramları üzerinden inşa edilen kuramsal çerçeveye değinilmiştir. Ardından araştırmanın metodolojisi ve saha çalışmasına dair bilgiler verilmiştir. Çalışmaya Michael Mann'ın anlamlandırdığı şekilde “Dağıtıcı ve Kolektif İktidar” kavramları üzerinden “açık kapı politikası ve sığınmacıların uyum sorunu” tartışılmış ve akabinde sığınmacılara yönelik politik kararların hukuki ve fiili durumu resmi söylemler ve eylemlerle resmedilmiştir. Son olarak araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik boyutları aydınlatılarak, araştırma sonucunda elde edilen veriler çapraz tablolar, t- testi, anova, korelasyon ve regresyon analizleriyle yorumlanmıştır.

## 1. KURAMSAL ÇERÇEVE: “ALTYAPISAL İKTİDARIN PEKİŞTİRİCİLERİ OLARAK DAĞITICI VE KOLEKTİF İKTİDAR AĞI”

İktidar, Foucault gibi düşünürlerce, toplumsal ilişki içinde, kurumsal ve söylemsel etki alanı yaratabilen güç olarak zikredilse de (Jessop, 2008: 296) Foucault iktidarı alt ve üst iktidar olarak ayırmıştır. Ona göre; bedeni, cinsiyeti, aileyi, bilgiyi ve teknolojiyi elinde tutan alt güç odakları olabileceği gibi bunların da üstünde ordusu, polisi veya ceza verebilen mercileriyle alt iktidarı yönlendirebilen devleti de “meta- iktidar” olarak tanımlamıştır (Foucault, 2014: 72). Burada önemli olan, iktidarı bir kurum, yapı veya mülk öğeleriyle sınırlandırmamaktır. Çünkü iktidar, kararlarıyla sadece eylemleri sınırlandırmamakta; aynı zamanda davranışları da şekillendirmektedir (Vergin, 2016: 147). Sonuçta iktidar; ekonomik anlamda emekçileri yönlendirebilen; ideolojik olarak, kişileri etkileyebilen ve siyasi boyutta da fiziksel şiddeti kullanabilen güçtür (Poggi, 2014: 5). Bu görünür

olma durumu devlet mekanizmasıyla olacaktır. Devlet; bireyler, aileler, şirketler ve gönüllü kuruluşları içeren dev bir sosyal ilişkiler ağı olup; sınırlarını kendi çıkardığı yasalara göre yöneten, jeopolitik ve askeri gücü birlikte kullanarak, yayılmacı bir tutum sergileyebilendir (Mann, 2002: 25). En nihayetinde devlet, kamusal hizmetleri sağlayan etkin bir güç olarak, en tepede altyapısal güce sahip siyasi birliktir (Mann, 2012b: 64). Mann, iktidarın ellerindeki denetim araçlarıyla tabanı kontrol ederken aslında bir tür dağıtımçı iktidar rolüne girdiğini ve bu kararlardan olumlu geri dönüş olması için aynı zamanda kolektif iktidar gücünü de önemseydiğini vurgulamıştır (Jacoby, 2004: 409). Yani dağıtımçı ve kolektif iktidara sahip olanlar bu güçlerini aynı potada kullanıp, kamusal rızayı sağlamalı (Mann, 2012a: 18) ve yeni toplumsal grupların kabulüyle toplumsal tabakalaşma gerçekleşmelidir (Brenner, 2006: 205). Mann'a göre toplumsal yapının ideolojik, ekonomik, askeri ve siyasi boyutlarının etkinliği için kolektif güç (*collective power*) ve dağıtımçı güç (*distributive power*) unsurlarının etkin işbirliğine ihtiyaç vardır (Brenner, 2006: 192). Çünkü insanlar amaçları için iş birliğe ve bunların düzenlenmesi için de dağıtımçı güce ihtiyaç duymaktadır (Brenner, 2006: 192; Bryant, 2006: 79). Bunları yaparken de Mann, örgütlenme, denetim, lojistik ve iletişim gibi araçları zaruri görmüş ve bunları etkin kullanabilmenin yollarını araştırmıştır (Mann, 2012a: 13). Zira kişiler çıkarları uğruna diğer insanlarla işbirliği veya çatışma halinde olsa da bu eylemlere verilen tepkiler iktidarın tutumunu gösterecektir (Mann, 2012c: 15). İnsanlar üzerinde hakimiyet kurabilen bu tutum bazen savaş, baskı veya denetimlerle dağıtımçı iktidarı gerçekleştirecektir (Mann, 2012c: 15; Jacoby, 2004: 409). Fakat böyle bir güç karşısında toplumsal fayda sağlanamayacaktır (Mann, 2012a: 17; Mann, 2012c: 15). Bazen de iktidarlar amaçları için kolektif yönetim tarzı sergileyebilecektir (Jacoby, 2004: 409). Acemoğlu ve Robinson da böyle bir iktidar şekliyle, toplumun özgür kılınabileceğini ve toplumsal çıkarın öncelenebileceğini söylerken, aslında devlet kapasitesinin etkinliğine yapacağı katkıyı vurgulamıştır (Acemoğlu ve Robinson, 2020: 16). Fakat bazı dağıtımçı ve kolektif iktidar sahipleri, kitlelerin ve tabakalaşmış grupların itaat göstereceği bir örgütsel yapı kurma niyeti taşıyabilmekte (Mann, 2012a: 18) ve böylece başkalarının maddi imkânları ile yaşamsal ihtiyaçları üzerinde söz sahibi olabilmektedirler. Ayrıca toplumsal katmanlaşmayla gücün yeniden dağıtımını gerçekleştirebilmektedir (Brenner, 2006: 205). Bu süreç kolektif güçle oluşan ve dağıtımçı gücün etkin işleyebilmesi için beliren toplumsal katmanlaşmaya işaret etmektedir. Bu oluşumu Mann da Marx gibi toplumsal iş birlikle açıklamış (Mann, 2006: 365) ancak gerçekleşen sınıfsal durumun sebebini, sadece ekonomik nedenlere dayalı üretim ve mülkiyet ilişkisine dayandırmamıştır.

Mann, siyaset ve sosyal yapıyı bir bütün olarak ele almış ve toplumdaki güç ilişkilerini kontrol edenin aynı zamanda siyasal gücü de elinde bulunduracağını söylemiştir (Hawkins, 2014: 302). Önemli olan, devletin kendi eylemlerini sınırlandırabilmesi ve bu eylemleri meşrulaştıran sivil toplum gruplarına nüfuz etmesidir. Tam da bu sebeple, Mann'ın toplumsal tabana nüfuz etmesini sağlayacak olan altyapısal iktidar kavramı ortaya çıkacaktır (Seabrooke, 2002: 11). Bu anlamda; Mann, devletin sahip olabileceği gücün despotik türünü değil; dağıtımçı ve kolektif yönlerini içeren altyapısal görünümünü kapasite artırıcı bir unsur olarak tanımlamıştır.



Mann, açıkçası devleti toplumdaki güç odaklarını elinde tutan ve bu yönüyle diğer toplumsal sınıf ve güç yapılarından farklılaşan bir olgu olarak görmüştür (Moran, 1998: 160). Thomas Hobbes'un da işaret ettiği gibi aslında gerçekleşen tüm norm, kanun ve bunlara ilişkin yorumların da egemene dair olduğu (Schmitt, 2005: 72) ve vatandaşların kamu politikalarına dair düşünceleri olsa da savaş hali, göç veya çevre sorunlarıyla karşılaştığında (Usami, 2012: 432) son sözün iktidarda olacağı vurgulanır. Hal böyleyken, bir politikanın adalet ve yarar ilkelerini zedelediğine vatandaşların karar verdiği düşünülse de kimin vatandaş olabileceği yine iktidar tarafından belirlenecektir (Pierson, 2015: 266). Dolayısıyla, vatandaş olmayanların haklarının tartışıldığı göç politikası gibi konuların kabulü sorgulanabilecektir. Bu açıdan, göç politikaları bir yandan uluslararası alanda insan hakları sorununa eklenilebilirken; diğer yandan ulusal refaha etkileri açısından da eleştirilebilecektir.

Tam da anlatılan nedenlerle, devletler toplumsal tabanla çatışabilmektedir (Kelly, 2014: 11). Burada önemli olan kurallara uyumun ve toplumsal kabulün sağlanabilmesidir (Morris, 2005: 317). İşte bu uyumun sağlanması için devletin toplumla işbirliği içinde, açık bir yönetim tarzı sergilemesi gerekecek, aksi halde baskıcı bir yönetim tarzına sahip otoriter devlet anlayışı oluşacaktır (Back ve Hadenius, 2008: 2). Böylece kimsenin dışlanmadığı bir kamu hizmeti ve bedavacılık probleminin olmadığı kamusal alan, tarafsız kurallar ve düzenlemelerle yaşayacaktır (Lee ve Zhang, 2017: 218). Bu çerçevede, özellikle ulusal ve uluslararası kamuoyu ölçeğinde gündeme oturan marjinal gruplar ile sosyal sınıfların politik arenadaki artan hak talepleri karşısında (Beetham, 1995: 7) bu çalışmanın göç politikalarına odaklanması ve bununla sınırlandırılması, çalışmanın güncelliğini de etkileyecektir.

Örneğin; Beetham, 2015-2016 AB sığınmacı krizinde, 1985 tarihli Schengen gibi politikaların liberalizmin aşırılaşmasına ve kabul edilebilirliğinin sorgulanmasına olan etkisine bakmıştır (Nedergaard, 2019: 82-83). Mann, konuya devlet kapasitesi kavramıyla eğilmiş ve modern devletlerde eğer demokrasi bilinci kurumsallaşmamış ise, etnik temizlik gibi krizlerle karşılaşabileceklerini söylemiştir (Mann, 2012d: 584; Laitin, 2006: 330). Bu süreci “Demokrasinin Karanlık Yüzü” şeklinde resmederken de “halk” kelimesine, demokrasiyle kullanılan *demos* olan “halk” anlamında ya da etnik bir grubun kullandığı *ethnos* olan “halk” manasıyla bakmıştır. Çünkü devletler, demokrasiyle kendi ethnoslarını oluşturmak istese de “halk” kelimesi bir dışlama aracı olarak da kullanılabilir (Mann, 2012d: 5). Son tahlilde önemli olan, yönetim çatısı altında iletişim ağlarına sahip ve devlet ile sosyal aktörleri kaynaştıran, hesap verebilen bir yönetim şeklidir (Robinson, 2008: 568). Bir diğer ifadeyle insan haklarına dayalı olarak, evrensel antlaşmalara uyabilen devletlerin kapasiteleri anlamlı olabilecektir (Cole, 2015: 406). Ancak bu durum, seçkinlerin hesap verebilirliğinin öne çıkarılmasıyla ilintilidir. Böylece; devlet, toplum ve elitlerin işbirliğiyle siyasal kapasite etkin olabilecektir (Acemoğlu ve Robinson, 2020: 15). Bu itibarla, Mann'ın küresel konular olarak tanımladığı savaş hali, etnik kriz, rejim değişikliği, göç ve ırkçı hareketlerinin yönetilmesi süreçleri siyasal anlamda kapasite değerlendirilmesine eklenilebilecektir (Thies, 2015: 168). Bu sebeple çalışmada, Türkiye Devleti'nin sığınmacılara yönelik açık kapı politikasına ilişkin siyasi kararın sığınmacılar üzerinden

değerlendirilmesi haklı bir nedene dayandırılabilir ve fiili olarak açık kapı politikasının (dağıtıcı iktidar kararı) sığınmacıların toplumsal uyumuna dair etkilerine (kolektif iktidar çıktısı) bakılabilecektir.

## 2.ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİNE VE SAHA ÇALIŞMASINA DAİR BİLGİLER

Mann'ın dağıtıcı ile kolektif iktidar kavramlarından hareketle, Suriyelilere yönelik politik karar ve eylemlerin toplumsal uyuma etkisinin araştırıldığı çalışmada, önce nitel bir araştırma yaklaşımıyla, Kızılay Başkanlığı, Göç İdaresi Başkanlığı, Göç Politikaları Dairesi ve Dışişleri Bakanlığı İltica Dairesi Başkanlığında görevli uzman ve bürokratlarla yarı yapılandırılmış mülakatlar yapılmıştır. Sonrasında alınan kararların sığınmacılara olan etkisine dair veriler, nicel bir araştırma yaklaşımı çerçevesinde, anket yöntemiyle toplanmıştır. Saha çalışmalarında, Mann'ın kuramından hareketle sığınmacıların açık kapı politikasına verdiği tepkiyi ölçecek sorularla, dağıtıcı iktidar rolü üzerinden, Suriyelilere yönelik açık kapı politikası kararının, kolektif iktidar gücü üzerinden sığınmacıların toplumsal uyumuna yönelik etkileri, aşağıdaki ana hipotezler aracılığıyla sınanmıştır. Buna göre;

Ho: Dağıtıcı bir iktidar göstergesi olarak açık kapı politikası kararı ile kolektif iktidar göstergesi olarak toplumsal uyum arasında ilişki yoktur.

H1: Dağıtıcı bir iktidar göstergesi olarak açık kapı politikası kararı ile kolektif iktidar göstergesi olarak toplumsal uyum arasında ilişki vardır.

Ana hipotezin kabul edilmesiyle; Suriyeli sığınmacı politikasına dair alınan açık kapı politikası kararı kolektif bir yönetim tarzında alınmış ve beraberinde toplumsal uyuma katkı sağlayabilmiştir, şeklinde bir tahminde bulunulabilecektir. Çalışmaya yönelik sonuçlar, Kilis, İstanbul/Fatih ve Mersin/Mezitli de yapılan saha çalışması verilerinden elde edilmiştir. Ana hipotezlere ek olarak oturma yeri ve cinsiyet ilişkisi temelinde de alt hipotezler kurulmuştur. Bu açıdan, anket çalışmasında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine dair bilgiler verilmiş, ardından özellikle yaşadıkları yer açısından çalışmamızda SPSS 22 programıyla sorulara verilen yanıtlar, çapraz tablolar ve varyans (anova) analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Ardından ana hipotezlerin bileşimi olan bağımlı ve bağımsız değişkenler korelasyon ve regresyon analizleriyle test edilmiştir. Sonuçta, açık kapı politikası kararı ile sığınmacıların toplumsal uyumunun birbiriyle olan ilişkisinin yönü ve birbirlerine olan etkileri değerlendirilmiştir.

Araştırma evreninin büyüklüğü göz önüne alındığında, araştırmanın ana kümesini Türkiye'nin tamamı yerine; araştırma evrenini doğru temsil etmesi beklenen, İstanbul/Fatih, Mersin/Mezitli ve Kilis il merkezinde yaşayan, Suriyeli sığınmacılar oluşturmuştur. Seçilen evren içinden çalışma grubu büyüklüğü, her ilin ana kümesi ve çalışma grubu sayılarıyla orantılanmıştır. Ancak, bu bölgelerde yaşayanlara ait hazır bir listenin sağlanamaması nedeniyle, araştırma evreni olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemiyle oluşturulmuştur.<sup>2</sup>

<sup>2</sup>0.05 örneklem hatası baz alınarak, her üç çalışma gruplarımızda yer alan toplam katılımcı sayısı içinden, 390 katılımcının örneklem büyüklüğünü temsil edeceği literatürde ön görülmektedir.

Neuman'ın belirttiği gibi, tesadüfi olmayan bir yöntemle oluşturulan örneklemden genellemeler yapılmamalı ve seçilen bireylerin oluşturduğu gruba "Araştırma/Çalışma Grubu" denilmelidir (Neuman, 2014: 250). Zira hipotezlerin değerlendirilmesinde genelleme yapmak yerine makul yorumlar yapılmıştır. Bunun yanında, tesadüfi olmayan bir örneklem yöntemi içinden çalışmada öncelikle yaşanan yer açısından sınırlandırılan bir çalışma alanında hem yer hem de cinsiyete dayalı bir "Kota Örnekleme" modeli uygulanmıştır. Sonra kişilerin seçiminde gönüllüğe bağlı olarak "Uygun Örnekleme" modeli uygulanmıştır. Örneğin; Fatih ilçesinde yer alan Halk Eğitim Merkezi'nde Türkçe eğitim alan her yaş ve cinsiyetten oluşan Suriyeli sığınmacıların oluşturduğu sınıflarda anket yapılmıştır. Mersin ili Mezitli ilçesinde ise Suriyeli sığınmacılar içinden daha çok ticaret ile uğraşanlar ankete katılmışlardır. Kilis il merkezinde ise; Suriyeli sığınmacılar, daha çok ev ve işyerleri olarak ortak kullanılan mekanlarda ankete katılmışlardır. Dolayısıyla; ana kütlemizi oluşturacak her üç il kendi içinde homojenlik gösterecek şekilde, sosyo-ekonomik yapılarının farklılığı esas alınarak, seçilmiştir.

Türkiye, AB'ye uyum sürecinde Devlet Planlama Teşkilatı ile Türkiye İstatistik Kurumu'nun ortak çalışması ve 28.08.2002 tarih ve 4720'nolu Bakanlar Kurulu kararı çerçevesinde, İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırılması (İBBS) kapsamında üç düzeye dayandırılmıştır. İBBS illeri coğrafya, nüfus, bölgesel kalkınma, temel istatistikî göstergeler ve sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralaması yönünden gruplandırmaktadır. Bu özelliklerle, Türkiye 7 coğrafi bölge ayrımına ek olarak, Düzey 1, Düzey 2 ve Düzey 3 bölgeleri ile bu bölgelerin altında da 12 Bölge ve 26 alt bölge ile 81 il şeklinde bir üçlü yapılanma içinde tasnif edilmiştir. Oluşturulan bölge birimleri sınıflandırılmasına göre; İstanbul/Fatih bölgesi yoğun göç alması, farklı demografik özellikleri içermesi, Mersin/Mezitli bölgesi liman ticareti ve turizm gibi niteliğe sahip olması, Kilis il merkezi ise doğrudan sınır bölgesi olması ve tarım ile hayvancılığa dayalı olması bakımından ayrılmıştır. Bu farklılıklarla, İstanbul/Fatih bölgesi 1. Derece gelişmiş, Mersin/Mezitli bölgesi 2. Derece gelişmiş ve Kilis il merkezi 6. Derece gelişmiş yer olarak tespit edilmiştir. Bu verilerle, çalışmanın neden İstanbul/Fatih, Mersin/Mezitli ve Kilis il merkezinde yapıldığı da aydınlatılmıştır.

### **3. AÇIK KAPI POLİTİKASININ HUKUKİ VE FİİLİ DURUMU**

Mart 2011 tarihinde başlayan Suriye iç savaşı, Türkiye, Ürdün, Mısır ve Lübnan'a kitlesel göçlere neden olmuştur. Türkiye ise açık kapı politikası kararıyla, en fazla sığınmacıyı misafir eden ülke durumuna gelmiştir. Türkiye'nin neden böyle bir karar aldığını tarihsel arka plan ve hukuki sebeplerle açıklayabiliriz. Öncelikle hem Osmanlı devleti döneminde hem de Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan bu yana savaş ve doğal afetler gibi olağanüstü hallerde, her zaman insani yardımlar öncelenmiş ve sınırlar mağdur insanlara açılmıştır (Demirtaş, 2020: 156). Bu durumu 1979'da İran'daki rejim değişikliği sebebiyle göç eden yaklaşık 1,5 milyon İranlı'nın, vize sınırlaması olmaksızın ülkemize alınmasında görebiliriz (Aras ve Mencütek, 2015: 197). Bu anlamda açık kapı politikası, insan haklarına duyulan hassasiyete ve Türkiye'nin dış ilişkilerde izlediği yumuşak güç

(*soft power*) stratejisine uygun olmuştur. Böylece, Türkiye Ortadoğu'daki etkinliğini ve uluslararası toplumdaki saygınlığını pekiştirmiştir (Aras ve Mencütek, 2015: 194). Açık kapı politikasına hukuki nedenler içinde bakıldığında ise, bu kararın evrensel insan haklarına ve geri göndermeme ilkesine riayet etmenin bir yansıması olduğu da söylenebilir. Fakat açık kapı politikası uluslararası alanda takdir toplasa da “Mültecilerin Statüsüne İlişkin 1951 Cenevre Sözleşmesi” kapsamında, Türkiye'nin mülteci statüsünü sadece Avrupa'dan gelenlere tanınması (Koca, 2015: 209) ve Esad Rejimi'nin kısa sürede değişeceği beklentisi sığınmacıları misafir konumuna getirmiştir (Koca, 2015: 210). Bu nedenle geçicilik üzerine alınan kararın, hak yerine cömertlik temeline dayanması eleştiri konusu edilmiştir (Donelli, 2018, s.4). Çünkü göç konusu, ekonomik etkilerinin yanı sıra sosyal politikanın eğitim, sağlık, barınma, yardım ve insan hakları hususlarını içermesi nedeniyle (Mulvey, 2015: 358) “statü” hususuna önem atfetmektedir. Dolayısıyla uluslararası koruma arayan fakat statüsü henüz belli olmayanlar sığınmacı olarak tarif edildiği için, geçici koruma altındaki Suriyelileri, sığınmacı adıyla nitelemek yanlış olmayacaktır.<sup>3</sup>

Türkiye devleti bu gelişmelerle birlikte, 2011 yılı ekim ayında “Açık Kapı Politikasını” gerçekleştirmiştir (Eder ve Özkul, 2016: 1; Koca, 2016: 55). Bu kararlar, AFAD ile sığınmacılara yönelik mal ve hizmet karşılanırken, 6458 sayılı YUKK ile kapasite sorununa yönelik sığınma kamplarının ve büyük ölçekli stratejik planların yolu açılmış, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM) kurulmuş ve Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun (YUKK) 91. maddesinde “Geçici Koruma Statüsü” tanımlanarak, geri göndermeme prensibine riayet edilmiştir (İçduygu ve Diker, 2017: 18; Elitok, 2018: 4). Ancak bu süreçte, gelişmiş ülkeler güvenlik ve sosyal refah sorunları bahanesiyle, insani dayanışmadan kaçınarak, Türkiye'yi bu küresel sorunla yalnız bırakmıştır (Ferris ve Kirişçi, 2016: 31). Fakat Türkiye'nin önceden böyle durumlara karşı hazırlıklı olduğunu, Türk Kızılay yetkilisi (TKY): “YUKK süreci 2008'de ve Suriye krizinden bağımsız başladı. Ve çok büyük oranda yasa hazırlanmıştı. Ve Göç İdaresi'nin kurulmasının tek sebebi değil; ama katkı sağladı işleyiş ve yetkisine...” şeklindeki izahatından görmekteyiz.<sup>4</sup> Yine, Dışişleri Bakanlığı yetkilisi (DBY): “Biz, bu politikayı AB'ye dayanarak yapmıyoruz. Ama diğer uluslararası sözleşmeler daha çok etki ediyor...3.6 milyon insanın ihtiyaçları doğrultusunda oluşan, kültürel, dini, eğitim ve mesleki ihtiyaçlarına özel bir politika oluşturmasına etki etmiştir...” sözleriyle durumu farklı bir boyuta taşımıştır.<sup>5</sup> Özellikle Göç İdaresi Başkanlığı yetkisi (GİBY): “2008 yılında Göç ve İltica Bürosunun kurulması, bu konunun Suriyelilerle başladığı algısının yanlış olduğunu göstermektedir...”<sup>6</sup> İfadeleriyle sığınmacılara yönelik düzenlemelerin, Türkiye'nin müstakil bir göç politikasını hayata geçirmesine aracılık ettiğini, ancak bu süreçle başlatılamayacağına vurgu yapmıştır.

<sup>3</sup>Türkiye'deki Suriyelilerin dahil olduğu “geçici koruma” statüsünün de düzenlendiği YUKK'a göre geçici koruma, ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma amacı ile kitlesel olarak sınırlara gelen veya sınırları geçen, haklarında bireysel uluslararası koruma statüsü belirleme işlemi yapılmayan yabancılara sağlanan korumayı ifade etmektedir.

<sup>4</sup>Türk Kızılay yetkisi (TKY), yarı yapılandırılmış mülakat, 22.01.2019

<sup>5</sup>Dışişleri Bakanlığı yetkisi (DBY), yarı yapılandırılmış mülakat, 27.12.2018.

<sup>6</sup>Göç İdaresi Başkanlığı yetkisi (GİBY), yarı yapılandırılmış mülakat, 13.12.2018.

Sığınmacıların yönetimine bakıldığında, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), 2009 tarihinde “5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun” ile kurularak, 13 Şubat 2011 tarihinde çıkarılan yasayla sığınma ve kitlesel göç durumunda koordinasyon ve işbirliğini sağlamak ve Suriye krizi karşısında sığınmacıların sağlık, eğitim, barınma ve gıda ihtiyaçlarını karşılamakla yetkilendirilmiştir (Tüney, 2015: 61). Fakat en önemli hamle, Avrupa dışından gelenlere 1994 tarihli “Geçici Sığınmacı Statüsü” ile geçici sığınmacı statüsü verilen ve misafir olarak tanımlanan sığınmacılara yönelik temel hizmetlerin yetersizliğinden bahisle, Nisan 2012’de “Geçici Koruma Statüsü” çıkarılması olmuştur. Böylece; sığınmacıların geri dönmeye zorlanmaması, açık kapı politikasının devamı, bireysel statü belirlenimi, barınma ve diğer hizmetlerden yararlanılması güvenceye alınarak (Işıkçı, 2017: 33) uluslararası alandaki eleştirilerin en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Çünkü Türkiye’nin göç politikası AB ile uyumlu izlenmesi gereken siyasi bir yoldu. Özellikle; geri kabul anlaşmaları, entegre sınır yönetimi, yasadışı göçle mücadele, kabul ve barınma şartlarının ve merkezlerinin oluşumu, yeni göç yasasının yapılması ile EUROPOL ve EUROJUST ile işbirliği gibi konular, göç politikası ile AB arasında kurulan illiyeti gösteriyordu (Elitok, 2018: 7). Örneğin 2013 tarihli 6458 Sayılı YUKK ve göç yönetiminden sorumlu olacak Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün kurulması bu sürecin birer parçasıydı.

Fakat AB ile ilişkiler düzeyinde alınan en önemli karar, 16 Aralık 2013 tarihli Türkiye ile AB arasında Mutabakat Metni olmuştur. Anlaşmayla, AB’nin insan haklarını çiğnemedi, sığınmacıları nasıl üçüncü ülkelerde tutacağını gösteren metinler oluşmuş (Mat ve Özdan, 2018: 37) ve içerdiği 72 adet kriter göç ve sınır yönetimi, kamu düzeni ve güvenlik, temel haklar ve belge güvenliği gibi dört ana başlıkta özetlenmiştir (Nas, 2015: 181). Nihayetinde, AB’nin güvenlik ihtiyacı karşılığında Türkiye’nin vize muafiyeti isteği, Türkiye’yi tampon veya güvenli üçüncü ülke gibi nitelendirmelerle karşı karşıya bırakmıştır (Işıkçı, 2017: 34). Bu süreçten dış politikada, açık kapı politikasının olumsuz şekilde etkilendiğini, GİBY’nin “AB üyelik süreci için yürütülen bir göç politikası söz konusu değil, ulusal öncelikler göz önünde tutulmaktadır. 6458 sayılı YUKK’ndaki uyum hususu; yerel topluma, yabancıların karşılıklı uyumu, göç politikasına da karşılıklılık olarak yansımaktadır...”<sup>7</sup> söylemiyle görülmüştür. Fakat iç politikada, sığınmacılara verilen haklarda bir kayıp olmadığını da belirtmek gerekir. Çünkü insan haklarının öne çıkarıcı kozmopolitan bir yaklaşımı (Gelber ve Mc Donald, 2006: 270) yeğleyen Türkiye’nin “Geri Göndermeme Prensipte” uduğu çok açıktır. Bunu yine GİBY’nin: “Bir kişinin, bulunduğu ülkedeki tehditler nedeniyle, ülkesini terk etmesi zaten insan hakları sorunu olduğunu gösteriyor...” sözlerinden anlayabiliriz<sup>8</sup>. Aksine AB ise 2014 mülteci krizine, kimlik temelli bakışla yaklaşmış ve ayrıca sosyal refah kayıplarını vurgulamıştır (Alkan, 2015: 755). Hâlbuki bu düşünce, Avrupa Birliği Anlaşması’nda ifade edilen “insan haysiyeti, özgürlük, eşitlik ve insan hakları” kavramlarının ihlalidir. Özellikle 2016 tarihli AB-Türkiye mutabakatı’nda yer alan pazarlıklar, Türkiye’yi de eleştirilere muhatap etse de DBY: “Biz insan boyutuyla bakıyoruz. Çünkü

<sup>7</sup> GİBY, yarı yapılandırılmış mülakat, 13.12.2018.

<sup>8</sup>GİBY, yarı yapılandırılmış mülakat, 13.12.2018.

1,5 sene önce vizeler kaldırıldı...’’<sup>9</sup> sözleriyle, sığınmacılara sunulan hizmetlerin öne sürülerek, politika geliştirilmediği belirtilmiştir.

Söyle ki: Türkiye eski adıyla Göç İdaresi Genel Müdürlüğü<sup>10</sup> aracılığıyla Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (BMMYK) ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM) gibi kurumlarla işbirliği yapmış, ayrıca AB üyesi ülkelere mülteci yerleştirme süreçlerinde rol almıştır (ABTD, 2017). Türk Kızılay’ı da Dünya Sağlık Örgütü ile Sosyal Uyum Yardım (SUY) Programı temelinde temel ihtiyaçlarda kullanmak üzere, yaklaşık 1.9 milyon sığınmacıya (BMDP İlerleme Raporu, 2020-2021) kişi başı aylık 19 Avro nakit yardım projesi sağlamıştır. Bu nakit yardımlar 1,3 milyar avroya ulaşmış hatta o dönem için AB düzeyinde insani olarak verilen en önemli nakit desteklerden biri olmuştur (ABTD, 2020a). Sonuçta Mart 2016’da ‘‘Mülteciler için Mali Yardım Programı-FRIT’’ ile insani yardım, göç yönetimi, eğitim, sağlık, belediye altyapısı ve sosyo-ekonomik alanlarda yardımlar açıklanmıştır (ABTD, 2020b). Özellikle; BMMYK Suriye krizinde koordinasyon, sosyal destek, kamp ve kentlerde insani yardımı sağlamış, kurumsal kapasitenin artırılmasına çalışılmış (BMMYK, 2020a) ve 2014 yılında başlatılan, BM Bölgesel Mülteci ve Dirençlilik Planı ‘‘The Regional Refugee and Resilience Plan (3RP)’’ ile BMMYK ve BM Kalkınma Programı (UNDP), Mülteciler için Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact on Refugees-GCR) ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDGs) koordineli yürütülmüştür (United Nations, 2020: 2). Özetle, kurumlararası koordinasyon 3RP ile hazırlanırken, Türk hükümeti bu sürecin önemli bir ayağını yürütmüş ve sonunda kaynakların etkin kullanılmasıyla tekrara düşülmeden hizmetler sunulmuştur (BMMYK, 2020b). Bunların yanında, karar alıcı organ merkezi hükümet olsa da kamplardaki sorunlarda AFAD, kamp dışındaki sığınmacı sorunlarda ise yerel yönetimler öne çıkmış ve belediyelere yaklaşık 60 milyon Amerikan doları yardım yapılmıştır (BMDP İlerleme Raporu, 2020-2021). Belediyelerin hemşeri kavramından hareketle mültecilere hizmet verdiği söylene de kendilerine tahsis edilen genel bütçe vergi gelirleri tahsilâtından aldıkları paylara bakıldığında, hukuki anlamda sınırlı yetkilerinin olduğu, mali anlamda ise kapasitelerinin yetmediği görülmüştür (Erdoğan, 2016: 81). Dolayısıyla, Kapsamlı Mülteci Müdahale Çerçevesi (Comprehensive Refugee Response Framework-CRRF) ve GCR ile mültecilerin yerel topluluklara eklenmesi, eğitim ve işgücü piyasalarına dahil edilmesi amacının yerel ekonomilere ve topluluklara katkı sağlayacağı ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin ‘‘Kimseyi Geride Bırakma’’ hedefiyle de uyumluluk taşıyacağı (United Nations, 2020: 15) planlanmıştır.

Bu noktada, STK’ların konumu belirleyici olmuştur. Bu çerçevede DBY: ‘‘Sivil toplum baskı değil; yardımcı unsurdur. Örneğin; KIZILAY gibi kurumları eleştirel görmemek lazım. Örneğin; Kızılay gibi diğer kuruluşlar, devlet kapasitesini artırarak göç politikasına yardımları olmuştur. Sivil toplumun desteği olmadan olmaz. Göç politikası toplumun değil, Devletin yetkili olduğu bir alandır.

<sup>9</sup>DBY, yarı yapılandırılmış mülakat, 27.12.2018.

<sup>10</sup>29 Ekim 2021 tarihli ve 31643 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 85 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Genel Müdürlüğün statüsü, İçişleri Bakanlığına bağlı kuruluş statüde konumlandırılmış ve ismi Başkanlık olarak değiştirilmiştir.

*Egemenliğini kullandığı bir alandır...*"<sup>11</sup>diyerek, STK'ların önemi vurgulanmış aynı zamanda göç hususunda devletin ana karar verici bir rolünün olmasının altı çizilmiştir. Bu yorum eleştirilerin de arka planına ışık tutmuştur.

Örneğin; AFAD, Elektronik Yardım Dağıtım Sistemi (EYDAS) ve akreditasyon programıyla sığınmacılara yapılan yardımları tek merkezden dağıtmıştır (Mackreath ve Sağınç, 2017: 51). Burada esas sorun merkezi bütçe gelirleriyle sığınmacıları önceleyen ve bir nevi bedavacılık sorununa yol açan hizmetlerin alınmasıdır. Bu konuda DBY: "*Sığınmacılara verilen haklar vatandaşlara verilen haklardan öteye geçemez. Bu hiçbir devlet için söz konusu olamaz. Ama yardım yapılabilir...*"<sup>12</sup> görüşleriyle önceliğin vatandaşlarda olmasına dikkat çekmiştir. Açıklamalara bakıldığında, vatandaşların işsizliğin yükselmesi, fiyat artışları ve en önemlisi güvenlik endişeleri gibi olaylar nedeniyle sığınmacılarla uyum içinde olamadıkları görülmüştür. Bu hususu GİB: "*...Uyum konusu tehdit olarak görülmemelidir. Güvenlik odaklı düşünmek uyumun önündeki en büyük engeldir...*"<sup>13</sup> ifadeleriyle de anlayabiliriz. Bu durumu TKY: "*...Türkiye'de göç yönetiminde önceliği güvenlik, iktisadi ve en son kültürel olduğunu düşünüyorum...*"<sup>14</sup> şeklindeki görüşüyle özetlemiştir. Fakat toplumsal uyum konusunda DBY: "*Bunlar nereye baktığınıza bağlı. Dil ve eğitim bariyeri çözülmeli...*"<sup>15</sup> diyerek, farklı bir bakış açısı sergilemiştir. Açık kapı politikasının geldiği noktada, gerek güvenlik gerekse iktisadi sorunlar nedeniyle sığınmacıların uyumunun yavaşladığı görülmekle beraber bu aşamada eğitim, sağlık, barınma ve çalışma hayatına dair sığınmacılara sunulan imkânları da görmek anlamlı olacaktır.

Her şeyden önce söz konusu Suriyelileri 10.02.2022 itibarıyla 3.741,251 kişi ve bunların sadece 51.159'unun ülkemizde yer alan beş geçici barınma merkezlerinde yer aldığını belirtmemiz gerekir (GİB, 2022). 110 bin sığınmacıya vatandaşlık verilmişse de diğer geçici koruma statüsündekiler kamusal hizmetlerden yararlanmaya devam etmiştir. Örneğin öncelikle AB destekli Sosyal Uyum Yardımı Programı (SUY) kapsamında; Türk Kızılay'ı Uluslararası Kızıllaç ve Kızıllaç Dernekleri Federasyonu, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi birimlerle çalışarak, yardıma muhtaç ailelere, Halk bank üzerinden Kızıllaç kart verilmekte ve ailede kayıtlı her fert başına ayda 155 TL ödenmektedir. Bu programın yanında, AB tarafından finanse edilen Tamamlayıcı Sosyal Uyum Yardımı (T-SUY) ile çalışamayan kırılğan bireylerin temel ihtiyaçlarını onurlu bir şekilde karşılamak üzere (kişi başı aylık yardım tutarı 250 TL) projeye 346 bin 929 kişiye düzenli nakit yardımı yapılmıştır. Bu projeden yararlananların yüzde 85,9'u yani 298 bin 115 kişi Suriyeli olduğu görülmüştür (Hamsici, 26 Ağustos 2021).

Bu hizmetlere bakıldığında, Milli Eğitim Bakanlığı'nın ana yürütücüsü olduğu eğitim hizmetinde, 2021-2022 Eğitim-Öğretim döneminde üniversitelerdeki Suriyeli öğrenci sayısı 48 bin

<sup>11</sup>DBY, yarı yapılandırılmış mülakat, 27.12.2018.

<sup>12</sup>DBY, yarı yapılandırılmış mülakat, 27.12.2018.

<sup>13</sup>GİBY, yarı yapılandırılmış mülakat, 13.12.2018.

<sup>14</sup>TKY, yarı yapılandırılmış mülakat, 22.01.2019.

<sup>15</sup>DBY, yarı yapılandırılmış mülakat, 27.12.2018.



192, anaokulunda 35 bin 707, ilkokulda 442 bin 817, ortaokulda 348 bin 638 ve lisede 110 bin 976 öğrencinin eğitim gördüğü ve bu sayının toplamda 771 bin 428'i bulunduğu görülse de eğitim çağında olup okula gitmeyen 432 bin 956 çocuğun da olduğu belirtilmektedir (Mülteciler Derneği, 24 Şubat 2022). Fakat yine de 3RP kapsamındaki, Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY) sayesinde 518 binden fazla çocuk okula yönlendirilmiştir (BMDP İlerleme Raporu, 2020-2021). Bu düzenlemelerin arka planında, UNICEF'in 12 yaşa kadar zorunlu eğitimin Suriyeli çocuklara da uygulanabilmesine yönelik çabaları yatmaktadır (İçduygu ve Şimşek, 2016: 66). İlaveten, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın çocukların okula teşviki adına her çocuk için 100-TL yardım projesiyle, çocuk işçiliğinin önlenmesi (İçduygu ve Diker, 2017: 26) gayesiyle kayıp nesil oluşmaması ve çocukların terör gruplarından uzak tutulması amaçlanmıştır (Özer vd., 2016: 163).

Çalışma hayatına bakıldığında ise, çalışma izni verilen Suriyeli sayısının 132 bin 497 (BMDP İlerleme Raporu, 2020-2021) ve ayrıca 26 Şubat 2019 tarihi itibarıyla en az bir ortağı Suriye uyruklu olan şirket sayısının 15 bin 159 olduğu açıklanmıştır. Aralık 2019 itibarıyla de vatandaşlık statüsüne geçen 110 bin Suriyelinin olduğu düşünüldüğünde toplumsal uyuma adımlar hızlanmıştır (Mülteciler Derneği, 24 Şubat 2022). Bunların yanında çalışma hayatına ucuz işgücü sağlaması bakımından, kayıt dışı ve çocuk işçi istihdamı içinde tercih edilen sığınmacılar, ayrıca zorla çalıştırma ve insan ticareti gibi insan haklarına aykırı durumlarla karşılaşmışlardır (Goethals vd., 2017: 335). Bunun için 2003 tarihli Yabancıların Çalışmasına Dair Kanun ile 2016 tarihli Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik, Dünya Bankası, İş-Kur ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı eliyle uygulanarak, sığınmacılar mesleki eğitim yoluyla piyasaya uyumlu hale getirilmeye çalışılmıştır (İçduygu ve Diker, 2017: 27). Böylece; resmi işgücüne katılımda yasal mevzuatın zorluğu, kota uygulamasıyla mevsimlik ve hayvancılık işlerinde çalışma izni muafiyeti olsa da bir işyerinde geçici koruma kapsamında çalışacak işçi sayısı tüm işçi sayısının %10'nundan fazla olmaması (Canbey, 2018: 86-87) ve bir iş ilanına dört hafta içinde vatandaşlarca başvuru yapılmaması durumunda ancak kotanın aşılabileceği (Erdoğan, 2020: 40) gibi kısıtlamalar görülmüştür. Buradaki olumsuzluklar "Turkuaz kart" gibi uygulamalarla, telafi edilmeye ve nitelikli işgücü ile uluslararası sermayenin Türkiye'ye kazandırılmasına çalışılmıştır (Sağiroğlu, 2017: 68).

Sağlık hizmetlerinde ise; 2019 itibarıyla 4 milyona yakın sağlık danışmanının hizmet verdiği ve yaklaşık beş yüz bin çocuğa aşıların yapıldığı (European Commission, 2019), ortaya çıkan mali yüke rağmen, devlet hastaneleri, Göçmen Sağlık Merkezleri (GSM) ve Türk Toplum Sağlığı Merkezleri eliyle sağlık hizmetlerinin kesintisiz verildiği (BMDP İlerleme Raporu, 2020-2021) görülmektedir. Ayrıca COVID 19 salgını dolayısıyla, Türkiye'nin sığınmacılara yönelik hizmet kapasitesini artırmak amacıyla, 3RP ortakları, Türkiye'nin salgın müdahalesini desteklemek için 7 Mayıs 2020'de ek yardım planı geliştirmiş ve BM'nin COVID-19 Küresel İnsani Müdahale Planına katkı sağlamışlardır (BMDP İlerleme Raporu, 2020-2021). Bu sürecin başında AB finansmanı ile, Sağlık Bakanlığının SIHHAT adı altında projeleri olmuştur. AB Türkiye Delegasyonu Başkanı Büyükelçi Christian Berger projeye ilgili "*FRIT kapsamında sağlık sektöründeki projelerin amiral gemisi şüphesiz ki SIHHAT projesidir.*

*Bu müdahale, etrafında pek çok tamamlayıcı çalışmanın da şekillendirilip geliştirildiği bir özellik taşımakta olup, sağlık ihtiyaçları ve haklarının daha iyi bir şekilde ele alınacağı konusunda Suriyeli mültecilere güvence vermektedir. Projenin, Sağlık Bakanlığı liderliğinde başarı ile tamamlanacağına dair inancım tamdır."* açıklamasında bulunmuştur (T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Geliştirilmesi Genel Müdürlüğü, 22 Ağustos 2017). Bunların yanında, Suriyeliler, valilikler tarafından koordine edilen sosyal yardımlara da başvuru yapmakta ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV) eliyle tek seferlik nakit, gıda dışı ihtiyaç malzemeleri yardımı, kömür yardımı, eğitim, barınma, sağlık vb. yardımlara ulaşabilmektedir. Bu sürece belediyeler de kapasiteleri oranında yardımda bulunmaktadırlar (Hamsici, 26 Ağustos 2021). Gelinek noktada, AB Türkiye Delegasyonu, Mart 2016 tarihli AB-Türkiye Bildirisi kapsamında AB'nin Türkiye'deki sığınmacılar için ödemesi öngörülen 780 milyon avronun sağlık, sosyal yardım, mesleki eğitim, istihdam ve altyapının geliştirilmesini öngören projelerle harcanabileceği ve sığınmacılara yönelik 6 milyar avroluk taahhüdünün sözleşmeye bağlanma sürecinin de tamamlanacağı söylenebilir. En önemlisi, Mali Yardım Programı kapsamında mültecilerin yaşam şartlarının iyileştirilmesine yönelik 245 milyon artı 20 milyon avroluk fonun doğrudan hibe desteğiyle, "Tamamlayıcı Sosyal Uyum Yardımı(T-SUY)" kapsamında, Kızılay Kart platformu üzerinden yapılacak olmasıdır. Dahası 20 milyon avroluk diğer fonun kırılğan gruptaki Türk vatandaşlarıyla geçici koruma ve uluslararası koruma altındaki kişilerin sosyal hizmetlere erişiminin artırılması projesinde kullanılacak olması da önemli gelişmedir (Göçümlü, 17.12.2020).

Özetle, Türkiye'deki Sığınmacılar için AB, 2020'nin sonuna kadar sözleşmeye bağlanan 6 milyar avroluk operasyonel bütçesinin tamamı ve Ağustos 2021'e kadar serbest bırakılan 4,2 milyar avro ile bu çabalara katkı sağlamıştır. Sığınmacılar için AB Mali İmkânı kapsamında hâlihazırda aktarılan 6 milyar avroya ek olarak, 2020 ve 2021'de mülteciler için insani ve nakit destek programlarının devamı için AB bütçesinden 585 milyon avro tahsis edilmiştir. Haziran 2021'de Komisyon, Türkiye'deki Suriyeli mültecilere ve onlara ev sahipliği yapan halka destek olarak 3 milyar avro tahsis edilmesini önermiştir (Avrupa Komisyonu, 2021). En nihayetinde sığınmacılara yönelik temel kamu hizmetlerinin sunumunda yer alan tüm paydaşların çabalarının ne denli başarılı olup olmadığı saha araştırmasından elde edilen verilerle aydınlatılacak ve sonunda dağıtıcı bir iktidar kararı olan açık kapı politikası beyanının kolektif iktidarı da barındırabilme kapasitesini, sığınmacıların toplumsal uyumuna etkisi oranında tartışılabilecektir.

#### **4. SAHA ARAŞTIRMASININ GEÇERLİK VE GÜVENİRLİLİK BOYUTLARI**

Bir araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin yargılara varmak için, öncelikle değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmeli ve sonra faktör analizi yapabilmeyen şartı olan, değişkenler arasında korelasyon olup olmadığı KMO testiyle ortaya konulmalıdır. Bu değer ,005 anlamlılık derecesinden düşük ise; değişkenler, faktör analizi yapmaya uygun denilebilmeli ve Barlett test değerinin  $p < .005$  düzeyinde anlamlı olmasıyla birlikte (Yong ve Pearce, 2013: 88) yapı geçerliliği

sağlanmalıdır. Akabinde verilerin normal dağılımına odaklanılmalıdır. Çalışmada normal dağılım beş kritere bakılarak değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki normallik tablosuna göre; her iki değişken için, Shapiro-Wilk anlamlılık (sig) değerleri 0,000 çıkmış ve bu değerler  $p < ,005$  olduğu için normal dağılımı sağlayamamıştır. Ancak skewness/çarpıklık ve kurtosis/basıklık değerleri açısından bakıldığında, uyum\_kolektif iktidar değişkeni için çarpıklık değeri (-,394) ve basıklık değeri (-,046) olurken; açık kapı politikası\_dağıtıcı iktidar değişkeni için çarpıklık değeri (-,636) ve basıklık değeri (-,335) olmuş ve normal dağılım sağlanmıştır. Bunlara ek olarak, varyans katsayısı uyum-kolektif iktidar oranı %21 ve açık kapı-dağıtıcı iktidar oranı %16 çıktığı için ( $Std/Mean < \%30$ ) yine normal dağılım kriteri sağlanmıştır. Son olarak, histogram-Q-Q PLOT görünümüleri de yine verilerin normal dağılımını gösterirken, “Detrended Grafiği” uyum (kolektif iktidar) için normal dağılımı, açık kapı (dağıtıcı iktidar) değişkeni için normal dağılım olmadığını ifade etmiştir.<sup>16</sup> Sonuçta literatürde kabul edildiği şekliyle, normal dağılıma ilişkin beş kriterden en az üçünün olumlu olması nedeniyle çalışmada, parametrik testler olan korelasyon ve regresyon analizleriyle devam edilmiştir.

Tablo 1. Betimleyici İstatistik Tablosu

	N	SS	Ortalama	Çarpıklık	Basıklık	SH	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> /sig	Shapiro-Wilk sig
Uyum_kolektif iktidar	390	,76085	3,5199	-,394	-,046	,03853	,000	,000
Açık kapı politikası_Dağıtıcı iktidar	390	,64901	3,9421	-,636	,335	,03286	,000	,000

Bir araştırmada, belli bir kavramı ya da algılanan bir durumu değerlendirmek veya ölçmek için oluşturulan soruların (maddeler) bahsedilen kavramları ölçebilme yeteneğini, yani yapı geçerliliğini faktör analizi yansıtır. Bu açıdan araştırmalarda geçerlilik kriterinin sağlanabilmesi ve hipotezlerde kullanılacak faktörlerin doğru temsil edilebilmesi amacıyla (Tabachnick ve Fidell, 2013:

<sup>16</sup>Normallik testlerinde İlk kriter descriptive tablosu içinde varyans katsayısının  $Std/Mean < \%30$  olmasıyla, normal dağılımın olacağı varsayımdır. İkinci olarak, yine descriptive tablosu içinde skewness (çarpıklık) standart hata değerinin iki katının skewness değerinden büyük olması durumunda, normal dağılım gerçekleşecektir. Ayrıca tabloyu çarpıklık ve basıklık değerleri; -1,5+1,5 arasında ise normal dağılım kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 79-80). Üçüncü kriter ise; test of normality tablosunda gözlem sayısı küçük olduğunda shapiro-wilks testi kullanılmakta olduğundan; çalışmamızda kolmogorov smirnov testi de yer almış ve normal dağılım için p değerinin 0,05'ten büyük olması gerekecektir. Dördüncü kriter ise; tablo ve grafiklerin yorumlanmasıdır. Buna göre: Histogram tablosu (görünümün ortadan yükseliş ve ardından azalış göstermesi gerekecektir), Normal Q-Q Plot grafiği (Herhangi bir değişken normal dağılıyorsa Q-Q grafiği çizildiğinde gözlemlerin köşegende yer alan doğruya yakın olması beklenir. Çizgiden uzaklaştıkça normallikten sapmayı göstermektedir) ve Detrended Normal Q-Q Plot grafiği ile değerlerin rastgele saçılması halinde normal dağılım gözlenmiştir denilebilecektir. O halde; düz ya da anlamlı bir şekil oluşmuşsa normal dağılım oluşmayacaktır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 81-82).

614) açımlayıcı faktör analiz yapılmıştır. Böylece; anket öncesi belli gruplar içindeki sorular, faktör analiziyle en uygun şekilde kümelenmiştir. Doğru şekilde gruplandırılan değişken ilişkilerinden yola çıkarak hipotezler de doğru şekilde ölçülebilecektir. Bunun için ilk aşamada, SPSS programıyla, en çok kullanılan yöntem olarak Varimax döndürme tekniği (Tabachnick ve Fidell, 2013: 642) tercih edilmiştir. Sonuç olarak çalışmada, toplumsal uyum/kolektif iktidar değişkeni için KMO değeri (,879) açık kapı politikası/dağıtıcı iktidar KMO değeri (,755) bulunmuş ve dolayısıyla örneklem büyüklüğünün temsil yeterliliği sağlanmıştır. Ayrıca, Bartlett's testi sonuçlarının her iki değişkenin p değerleri (0.000) olduğu için ( $p < .01$ ) verilerin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve KMO'nun 1 değerini alması değişkenlerin birbirlerini hatasız tahmin edebileceğini gösterir. 2. Aşamada faktörler elde edilmiş ve değişkenler arası ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktör oluşmuştur. Uyum (kolektif iktidar) değişkenine ait faktör sayıları özdeğer istatistiğiyle belirlenmiştir. Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan faktörler anlamlı olacaktır. Uyuma (kolektif iktidar) ait faktör sayılarının belirlenmesi (total variance explained- açıklanan toplam varyans) sonucunda özdeğer istatistiği 1'den büyük olan 1 faktör söz konusu olmuştur. Buna göre; birinci faktör toplam varyansın % 47,515'ini açıklamıştır. Açık kapı politikasına (dağıtıcı İktidar) ait faktör sayılarının belirlenmesi (açıklanan toplam varyans)<sup>17</sup> sonucunda ikinci faktör toplam varyansın % 48,170'ini açıklamıştır. Son olarak; her iki faktörün birlikte eklenmesiyle toplam varyansın % 52,051'ini açıkladığı ve KMO değerinin (,877) olduğu üç faktörlü bir sonuç oluşmuştur. Faktör analiziyle, rotated component matrix oluştururken<sup>18</sup>, ilk aşamada tüm maddelerin 3 boyuta indirgenmesi tercih edilmiş, faktör analizinde her bir faktör en az iki sorudan oluşacağından, tek sorudan oluşan faktörler bulunduğu o faktörü oluşturan soru analizden çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Her bir sorunun bazı faktör ağırlıklarının birden fazla faktör altında yakın değerler alması durumunda soru analiz dışı bırakılmış, ayrıca 0,50'nin altında faktör ağırlığına sahip sorular elenmiştir.<sup>19</sup>

**Tablo 2. Faktör Analizi Sonrası Faktörlerin Dağılım Tablosu**

Adet	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
1	A. 5. Kamp dışında, Türk toplumuyla kaynaşacak ortamların yaratıldığını düşünüyorum.	A. 1. Türkiye'nin kapılarını açmasını minnetle karşılıyorum.	A. 16. Çocuklarımız, ailelerine maddi destekte bulunmalıdır.
2	A. 6. Devlet kurumlarını biliyor ve onlara kolaylıkla	A. 2. Türkiye'nin bizleri yerleştirmek için sağladığı	A. 17. Suriye'de şartlar değişirse, çalışma hayatı ve

<sup>17</sup>Araştırmada kullanılan ölçeğin kaç faktörden oluştuğunu ve bunların açıklamak istenen durumu hangi aşamada ölçtüğünü "açıklanan toplam varyans" göstermektedir (Yong ve Pearce, 2013).

<sup>18</sup>Component matrix yardımıyla, ölçeğin faktör sayılarını ortaya çıkarılmıştır; hangi soruların hangi faktöre ait olduğunu gösteren ve bir diğer ifadeyle faktör yapısını oluşturan, Rotated component matrix - döndürme işlemidir (Yong ve Pearce, 2013: 84).

<sup>19</sup>Faktör analizi, örneklem sayısının değişken sayısından büyük olması, örneklem sayısının en az 50 olması ile ifadeler başına düşen gözlem sayılarının yüksek tutulması ve korelasyon matrisinde ise soruların yük değerlerinin 0,30'dan yüksek olması hallerinde veri setinin elverişli olacağı literatürde kabul görmektedir (Yong ve Pearce, 2013: 81).

	erişebiliyorum.	olanakları yeterli buluyorum.	güvenlik endişelerimizden dolayı, geri dönmek isterim.
3	A. 7. Okulu gidecek çocuklar, eğitim hizmetine kolayca erişmektedir.	A. 3. Kamplardaki barınma, eğitim, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yeterli buluyorum.	
4	A. 9. Çocuklarımızın Türk arkadaşları vardır.	A. 4. Kamp dışında yaşamak daha insani bir durumdur.	
5	A. 10. Güvenlik sorunu yaşamamaktayız.	A. 11. Uluslararası yardımlar Türkiye Devleti tarafından bizlere hızlıca ulaştırmaktadır.	
6	A. 12. Türkiye Devleti bizlere kalıcı gözle bakmaktadır.		
7	A. 19. Türklerle ticari anlamda alışveriş yapabiliyoruz.		
8	A. 20. Oturduğumuz yerlerde internete erişim, sokaklarımızın temizliği ve güvenliği yeterlidir.		

Yapı geçerliliğinden sonra, belirlenen her faktör altındaki soruların amaçları dikkate alınarak, her bir faktör literatür ışığında isimlendirilmeden önce güvenilirlik analizlerine bakılmıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen değerler, güvenilirlik değerlerinin altındaysa, o faktörler kullanılmamalıdır. Faktör analizleri sonucunda belirlenen 3 isimsiz faktör, güvenilirlik analizi sonrası isimlendirilmiştir. Faktör 1: sığınmacıların uyum (kolektif iktidar) boyutu, faktör 2: Açık kapı politikası (dağıtıcı İktidar) boyutu içinde yer alırken; faktör 3 ise: güvenilirlik analizini geçemediği için, değerlendirme dışı bırakılmıştır. Buna göre, uyum-kolektif iktidar Cronbach's Alpha değeri (,841), KMO değeri (,879) ve açık kapı politikası-dağıtıcı iktidar Cronbach's Alpha değeri (,716) ve KMO değeri (,755) olmuştur. Akabinde tüm soruların yeniden toplam açıklanmış varyansı çıkarılmış ve 15 soru içeren 3 değişkenin toplam varyansın % 52,051'ini açıkladığı görülmüştür. Genel olarak faktör analizi sonrası tüm değişkenlerin KMO oranı (,877) tespit edilmiştir.

## 5. BULGULAR

Çalışmada, faktör analiziyle yeniden isimlendirilen ve kendi içinde faktörleri oluşturan bu boyutlar, önce çapraz tablolar ve varyans (anova) analiz teknikleriyle alt hipotezleri test etmek için kullanılmıştır. Öncelikle, çapraz tablolar yardımıyla, ankette sorulan ve güvenilirlik analizi sonrası faktör yapıları içinde yer alan sorular ile yaşanan yer ve cinsiyet arasında ilişki kurularak, alt hipotezler yorumlanmıştır. Akabinde anova testi yardımıyla faktör analizi sonrası oluşan her boyut (uyum-kolektif iktidar ve açık kapı politikası-dağıtıcı iktidar) arasında nasıl bir ilişkinin olduğu,

verilen cevaplar açısından aralarında farklılık olup olmadığı sorgulanmıştır. Farklılıkların hangi boyutlar açısından olduğunu ise Post-hoc testi cevaplamıştır. Özellikle gruplar arası yer ve cinsiyet açısından değerlendirmenin esas alındığı demografik yapı aşağıdaki gibi oluşmuştur.

Örnekleme oluşturan katılımcıların demografik verilerine bakıldığında, katılımcıların %58,5'i İstanbul/Fatih (228 kişi), % 26,2'si Mersin/Mezitli (102 kişi) ve %15,4'ü Kilis (60 kişi) grubunda yer almıştır. Cinsiyet dağılımlarına açısından ise; katılımcıların %63,6'sı erkek (248 kişi), % 36,4'ü kadın (142 kişi) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşadığı yer dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların %50'si Kilis (195 kişi), %38,5'i İstanbul/Fatih (150 kişi) ve %11,5'i Mersin/Mezitli (45 kişi) olduğu görülmektedir. Çalışmada yer alan hipotezleri korelasyon ve regresyon analizleriyle test ederken her ne kadar çalışma grubunun hangi illere göre dağıldığı göz önünde tutulmasa da çapraz tabloların yorumlanmasında ve varyans (anova) analizlerinde katılımcıların yaşadığı yer dağılımlarına bakılarak bir yorum getirilebilir. Bu yöntem aynı zamanda anketin neden üç farklı bölgede yapıldığını da yansıtabilir.

### **5.1. Değişkenlere Ait Soruların Çapraz Tablolarla Değerlendirilmesi**

Çalışmada, ankete katılanların % 50'si Kilis (195 kişi), %11,5'si Mersin/Mezitli (45 kişi) ve %38,5'i İstanbul/Fatih (150 kişi) çalışma gruplarından oluşmuştur. Çapraz tabloları yorumlarken, tüm faktörleri içeren sorular tek tek analiz edilmiştir. Bu açıdan, ilk faktör olan “uyum (kolektif iktidar) değişkenine ilişkin soruların “yaşanılan yer” ile ilişkisi ortaya konulmuştur.

İlk olarak, “uyum (kolektif iktidar)” değişkeninin yaşanılan yer değişkeni ile ilişkisinde: “Türk toplumuyla kaynaşacak ortamların yaratılması, sığınmacı çocukların Türk arkadaşlarının olması, Türkiye Devleti sığınmacılara kalıcı gözle bakması, Türklerle ticari anlamda alışveriş yapabilme ve devlet kurumlarından haberdar olma ve erişebilme” gibi sorulara makul oranda (katılıyorum) şeklinde olumlu cevap verilmiştir. Ayrıca, “Güvenlik sorunu yaşamamaktayız, çocuklarımız eğitim hizmetine kolayca erişebilmekte, oturduğumuz yerlerde internete erişim, sokaklarımızın temizliği ve güvenliğinin yeterli buluyorum” gibi sorulara güçlü bir oranda “kesinlikle katılıyorum” şeklinde olumlu yaklaşmıştır. Özetle, uyum (kolektif iktidar) değişkeninin yaşanılan yer değişkeniyle ilişkisinde, daha çok entegrasyon politikalarının nasıl işlediği ve etkinliğine dair veriler toplanmış ve sonuçta sığınmacıların yüksek oranda, toplumsal uyumun yakalanmasına yönelik, yönetimin attığı adımları pozitif şekilde değerlendirildiği görülmüştür.

Çalışmanın ikinci faktörü olan “açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)” değişkeni ile yaşanılan yer değişkeni ilişkisine bakıldığında: “Türkiye'nin kapılarını açmasını minnetle karşılıyorum” sorusuna her üç çalışma grubu da olumlu yaklaşmıştır. Fakat Kilis ve İstanbul/Fatih çalışma gruplarına bakıldığında olumlu yargıları içeren cevapların daha çok “kesinlikle katılıyorum” cevabında kümelenildiği ve dolayısıyla olumlu yargıların yönünün kuvvetli düzeyde olduğu söylenilebilirken; Mersin/Mezitli çalışma grubunda olumlu yargıları içeren cevapların daha çok “katılıyorum” cevabı içinde kümelenmesiyle, olumlu yargıların yönü makul düzeyde olduğu görülmüştür. Bu açıdan

çalışma grupları arasında Kilis il merkezi ve İstanbul/Fatih çalışma grupları ile Mersin/Mezitli çalışma grubu arasında, “kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” şeklinde olumlu yargıya verilen cevaplar açısından anlamlı bir farklılığın olduğunu söyleyebiliriz. Aynı şekilde: “Kamp dışında yaşamak daha insani bir durumdur” sorusuna ilişkin her üç çalışma grup yargılarının yönü kuvvetli düzeyde olduğu tahmin edilebilir. Bunların dışında, “Türkiye’nin bizleri yerleştirmek için sağladığı olanakları yeterli buluyorum-Kamplardaki barınma, eğitim, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yeterli buluyorum-Uluslararası yardımlar Türkiye Devleti tarafından bizlere hızlıca ulaştırmaktadır” sorularına her üç çalışma grupları üzerinden bakıldığında olumlu yargıları içeren cevapların daha çok “katılıyorum” şeklinde makul düzeyde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, Suriyeli sığınmacılar gözünden, dağıtıcı bir güç olarak Türkiye Devleti’nin almış olduğu açık kapı politikası kararı, oldukça memnuniyetle karşılanmıştır, denilebilir.

Tüm soruların ortalama puanları değerlendirildiğinde “uyum (kolektif iktidar) değişkenine” verilen cevap ortalamaları içinde İstanbul/Fatih ilçesi cevap ortalamalarının diğer cevaplara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Fakat “açık kapı politikasına (dağıtıcı iktidar değişkeni)” verilen cevapların ortalamaları içinde ise, Mersin/Mezitli ilçesinde verilen cevapların diğer cevaplara kıyasla daha yüksek ortalamaya sahip olmuştur. Özetle, her iki faktör değişkeni içinde yaşadığı yer değişkenine göre “uyum (kolektif iktidar) ve açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)” değişkenlerinin cevap ortalamaları arasında, gruplar düzeyindeki ortalamalarda ayrılmalar olsa da genel anlamda anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Çalışmayı daha derinlemesine inceleyebilmek için yer değişkeninin dışında cinsiyet değişkeni ile de bağımlı ya da bağımsız değişken ilişkilerini ele almak gereği duyulmuş ve “uyum (kolektif iktidar) ile açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)” değişkenleri sorularına erkek ve kadın katılımcıların verdiği cevaplar arasında farklılık oluşmadığı görülmüştür.

## 5.2. Faktör Değişkenlerinin Anova ve Bağımsız Örneklem T-Testleriyle Değerlendirilmesi

Anova analiziyle, gruplar arası farklılıklar bir bütün olarak ele alınmakta; ancak hangi grupların birbirinden anlamlı şekilde farklılaştığını anlamak için post-hoc testine başvurulmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 52).<sup>20</sup> Dolayısıyla çalışmalarda, post-hoc testlerinde, karşılaştırma tekniği olarak levne’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojenliği tespit edilebilecektir (Nordstokke ve Zumbo, 2010: 404). Buradan yola çıkıldığında, ilgili değişkene ait varyansların homojenlik durumu ile örneklem sayılarının eşit olmaması nedeniyle Scheffe testine başvurulmuştur.

<sup>20</sup>Tek yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) ikiden fazla sayıda grubu, bir değişken bakımından karşılaştırmak için kullanılmaktadır. Bu aşamada; anket sorularına verilen cevapların ortalamaları (mean), standart sapmaları (std. Deviation) anlamlılık düzeyleri (p) ve test edilen değerleri (test value) göz önüne alınmıştır. Dolayısıyla, ankete verilen cevaplar bu kriterlere göre yorumlanmıştır.



**Tablo 3. Uyum (kolektif iktidar) Testi Puanlarının Anova Sonuçları**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	16,848	2	8,424	15,648	,000	İstanbul/Fatih-Mersin/Mezitli- Kilis
Gruplarıçi	208,341	387	,538			
Toplam	225,190	389				

Aşağıdaki hipotezler üzerinden değerlendirme yapıldığında,<sup>21</sup>

Ho: Yaşadığı yer değişkenine göre Faktör değişkenlerin ortalamaları arasında fark yoktur.

H1: Yaşadığı yer değişkenine göre Faktör değişkenlerin ortalamaları arasında fark vardır.

Uyum (kolektif iktidar) değişkenine verilen cevapların ortalamaları içinde İstanbul/Fatih ilçesi içinden verilen cevapların diğer cevaplara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür (F=15,648,p<.001). Anova tablosuna bakıldığında; uyum (kolektif iktidar) faktörünün aldığı p değeri (0,000)<0,05 olduğu için yaşadığı yer değişkeni grupları olan “Kilis, Mersin ve İstanbul bölgeleri” arasında araştırmaya katılanların, uyum (kolektif iktidar) değişkenine verdiği cevapların ortalamalarının gruplar arasındaki farkının anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) faktörünün p değeri (0,403)>0,05 olduğu için; yaşadığı yer değişkeni grupları olan “Kilis, Mersin ve İstanbul bölgeleri” arasında araştırmaya katılanların açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)değişkenine dair verdiği cevapların ortalamalarının gruplar arasındaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan anova tablosu gruplar arasındaki farkları bütün olarak ele almakta; fakat hangi ikili grup arasındaki farkın anlamlı olduğunu söylememektedir. Bu nedenle, post-hoc testi yapılmış ve uyum (kolektif iktidar) değişkenine verilen cevap ortalamalarının yaşadığı yer değişkenine göre farklılık taşımasından dolayı bu faktör içindeki farklılığın yönü ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında faktör değişkenlerinin ikiden fazla grup arasında nasıl farklılık olduğunu ve hangi grupların farklılık gösterdiğini test etmek için başvurulan post hoc testi içinde 2’den fazla grup olması nedeniyle anlamlılık değeri olan 0,05 kullanılmamış ve 3’lü bir grup için Bonferroni düzeltmesi yapılarak anlamlılık değeri 0,05 değil 0,016 olarak baz alınmıştır. Bunun sebebi, çalışmanın yaşadığı yer değişkeni içinde Kilis, Mersin ve İstanbul gibi üç farklı bölgenin olmasıdır. Sonuçta doğru analiz için öncelikle anlamlılık değerinin ikili kombinasyonu alınması gerekecektir. Buna göre; 3’lü grup olduğu için 0,05 değeri 3’e bölünmüş ve ortaya çıkan sonuç (p=0,016) yeni anlamlılık değeri olarak kabul edilmiştir.

**Tablo 4. Yaşadığı Yer Değişkenine Göre Uyum (Kolektif İktidar) Ortalamalarına İlişkin Scheffe Testi Karşılaştırması**

Değişken	Yaşadığı Yer	Ortalama Fark	Standart Hata	p	
Uyum_kolektif iktidar	Kilis	Mersin/Mezitli	,03158	,11595	,653
		İstanbul/Fatih	-,21573	,10708	,000
	Post Hoc	Kilis	-,03158	,11595	,653
		Mersin/Mezitli	İstanbul/Fatih	-,24731	,09243
	İstanbul/Fatih	Kilis	,21573	,10708	,000
		Mersin/Mezitli	,24731	,09243	,000

Anlamlılık değeri ( $p=0,016$ ) kabul edilmiştir.

Bu açıklamalar ışığında, post hoc testinde, anlamlılık değerini  $p= 0,016$  olarak kabul edilirse, uyum-kolektif iktidar değişkeninin ortalamaları arasında, yaşadığı yer değişkenine göre, İstanbul/Fatih bölgesi ile diğer iki yer olan Kilis ve Mersin/Mezitli yerleri arasındaki katılımcıların ortalama değerleri arasında ( $p=,000<0,05$ ) anlamlı farklılık görülecektir. Ayrıca Kilis ve Mersin grupları arasında da uyum (kolektif iktidar) değişkenine verdikleri cevaplar açısından anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür.

Çalışmada kullanılan değişkenleri daha derinlemesine yorumlayabilmek için ayrıca faktörlere verilen cevapların cinsiyet değişkeni açısından nasıl algılandığı da araştırılmıştır. Bu karşılaştırma için kullanılacak analiz yöntemi bağımsız örneklem T testi olmuştur. Öncelikle; levene test sonuçlarına bakarak  $p$ -değeri $<0,05$  ise varyansların homojen dağılmadığı söylenebilir. Böyle bir durumda sig (2-paired) değerine göre yorum yapılmalıdır. Eğer  $p$ -değeri $>0,05$  ise varyanslar homojen dağılmış olacak ve levene sütünündeki sig ( $p$ ) değerine göre yorum yapılacaktır. Bu açıklamalarla, kurulan hipotezler ve alınan sonuçlara bakıldığında şunlar söylenebilir.

Ho: Cinsiyet değişkenine göre Faktör değişkenlerine ilişkin yaklaşım ortalamaları arasında fark yoktur.

H1: Cinsiyet değişkenine göre Faktör değişkenlerine ilişkin yaklaşım ortalamaları arasında fark vardır.

**Tablo 5. Faktör Değişkenleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasında Bağımsız Örneklem T-Testi (Independent Sample T-Test) Sonuçları**

Değişkenler	Yaşadığı yer	N	X	SS	Sd	T	p
Uyum_kolektif iktidar	Kilis	195	3.38	,71390	238	,961	,338
	Mersin/Mezitli	45	3.27	,66923			
Açık kapı politikası_ Dağıtıcı iktidar	Kilis	195	3.97	,63785	238	-,222	,825
	Mersin/Mezitli	45	4.00	,61716			

Anlamlılık değeri  $p<0,05$  kabul edilmiştir.

Tablo 5'e bakıldığında; levene test sütunundaki uyum\_kolektif iktidar faktör değişken'inin sig değerinin ( $,690 > 0,05$ ) ve açık kapı politikası\_dağıtıcı iktidar değişkeninin sig değerinin ise  $p(,971) > 0,05$  olduğu görülmüştür. Bu değerler  $0,05$ 'ten büyük ise gruplar arasında farklılık yoktur, yani varyanslar eşittir (homojen) denir. Bu durumda birinci satırdaki değerler (t değeri ve p değeri) dikkate alınmalıdır. Sonuçta da uyum (kolektif iktidar) faktör değişkeni'nin sig değeri ( $,338 > 0,05$ ) ve açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) değişkeninin sig değeri  $p(,825) > 0,05$  olmuş ve  $H_0$ : Cinsiyet değişkenine göre, uyum (kolektif iktidar) ve açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) değişkenine ilişkin yaklaşım ortalamaları arasında fark yoktur, hipotezi kabul edilmiştir ( $H_0$  kabul,  $H_1$  red). Özetle kadın ve erkek değişkenlerinin verdiği cevaplar arasında farklılık olmadığı görülmüştür.

### 5.3. Korelasyon ve Regresyon Analizlerine Ait Bulgular

Araştırmanın ana hipotezlerini oluşturan uyum (kolektif iktidar) ve açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) değişkenleri arasında ilişkinin yönünü ve şiddetini ortaya koyacak olan korelasyon analiziyle (Tabachnick ve Fidell, 2013: 56) değerlendirmeye alınan hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

$H_0$ : Dağıtıcı bir iktidar göstergesi olarak, açık kapı politikası kararı ile kolektif iktidar göstergesi olarak toplumsal uyum arasında ilişki yoktur.

$H_1$ : Dağıtıcı bir iktidar göstergesi olarak, açık kapı politikası kararı ile kolektif iktidar göstergesi olarak toplumsal uyum arasında ilişki vardır.

Bu bilgiler ışığında; hipotezleri oluşturan değişkenlerin korelasyon ilişkilerini gösteren tablo şöyle oluşturulmuştur.<sup>22</sup>

**Tablo 6. Uyum (Kolektif İktidar) ile Açık Kapı Politikası (Dağıtıcı İktidar) Arasındaki Korelasyon İlişkisi**

Değişken	N	M	SD	r	P
Uyum_kolektif iktidar	390	3,5199	,76085		
Açık kapı politikası_Dağıtıcı iktidar	390	3,9421	,64901	,479**	,000

\*\* Korelasyon  $0,01$  düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Katılımcıların uyum (kolektif iktidar) ölçeği ( $Ort=3,51$ ,  $SS=,76085$ ) ve açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) ölçeği ( $Ort=3,94$ ,  $SS=,64901$ ) skorları arasındaki ilişki Pearson korelasyonu ile ölçülmüştür. Bu değişkenler arasında, istatistiksel açıdan  $p < 0,05$  düzeyinde orta seviyede ama pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r(388)=,479$ ;  $p < 0,05$ ). Özetle;  $H_0$  hipotezi ret,  $H_1$  hipotezi ise kabul edilerek, aslında dağıtıcı bir iktidar olarak açık kapı politikası kararı ile kolektif iktidar göstergesi olarak toplumsal uyum arasında ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur.

<sup>22</sup>Pearson korelasyon katsayısı (r) -1 ve +1'e yaklaştıkça ilişkinin artacağını, ayrıca (r) değerinin eksi olması değişkenlerden birinin artarken diğerinin azaldığını; + olması ise değişkenlerin her ikisinin de arttığını ya da azaldığını göstererek, ilişkinin gücünü ortaya koyacaktır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 56).

#### 5.4. Regresyon Analizine Ait Sonuçlar

Açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) değişkenini kullanarak, uyum (kolektif iktidar) değişkenini yordamak<sup>23</sup> amacıyla tek değişkenli doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda anlamlı bir regresyon modeli  $F(1, 388)= 115,578, p(,000)<0.05$  oluşmuş ve buna göre bağımlı değişkendeki varyansın %48'inin oluşturulan regresyon modeliyle uyumlu olduğu görülmüştür ( $R=,479$ ). Ayrıca bağımsız değişkenin bağımlı değişkenin %23'ünü açıklayabilecek güçte olduğu ortaya çıkmıştır ( $R^2=,230$ ). Özetle; açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) değişkeni uyum (kolektif iktidar) değişkenini olumlu ve anlamlı olarak yordamaktadır,  $\beta = ,479, t(388)= 10,751, p < 0.05$ . Sonuçlara bakıldığında ise, bağımsız değişken olan açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) ile bağımlı değişken olan uyum (kolektif iktidar) unsuru arasında regresyon analizine ait denklem şöyle oluşturulmuştur:

Bu manada; basit regresyon modeli,  $Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \varepsilon$  şeklinde ifade edilmiştir. Bu modelde;  $Y_1 =$  bağımlı değişken,  $X_1 =$  bağımsız değişkenler,  $\varepsilon =$  hata terimi,  $\beta_i =$  tahmin edilecek parametreler, olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 7. Regresyon Analiz Verilerine Ait Tablo**

Değişkenler	B	T	Beta	(p)	F/(sig)	R/R square	Sonuç
					115,578/,000	,479/,230	H <sub>1</sub> Kabul
Sabit sayı	1,306	6,257		,000			
Açık kapı politikası_dağıtıcı iktidar	,562	10,751	,479	,000			

Bağımlı değişken (uyum\_kolektif iktidar). \* $p < 0.05$ ; \*\*\* $p < 0.001$  (2 tailed)

Basit regresyon denklemini oluşturan verilerden yola çıkarak, çalışmada oluşturulan ve değişkenler arasında ilişkiyi tahmin edecek model, uyum (kolektif iktidar) = 1,306+ 0,562. Açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar), şeklinde oluşmuştur.

$\beta_0 = 1,306$  değeri almıştır. Açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) değeri sıfır olsa dahi, uyum (kolektif iktidar) değişkenine ait değer ( $,1306$ ) olabileceği tahmin edilmektedir. Bu anlamda, sabit terim istatistiksel açıdan anlamlıdır. Çünkü:  $t = 6,257$  ve  $p = 0,000 < 0,05$ 'dir.

$\beta_1 = 0,562$  değeri almıştır. Açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) unsurundaki 1 birimlik artış uyumda (kolektif iktidar) ortalama olarak 0,562 birimlik bir artışı tahmin etmektedir.  $T = 10,751$  ve  $p = 0,00 < 0,05$  olduğundan  $\beta_1$  katsayısının istatistiksel açıdan anlamlı olup, açık kapı politikasının (dağıtıcı iktidar), anlamlı ve etkili bir değişken olduğu tahmin edilebilir.

<sup>23</sup> Bilinen veya gözlenen durumlardan yola çıkarak bilinmeyen veya gözlenmeyen durumlar hakkında tahminde bulunmak.

Özetle, korelasyon ve regresyon analizleri sonucu açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar) kararlarının [bağımsız değişken], uyum (kolektif iktidar) [bağımlı değişken] ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu söylenebilirken, aynı zamanda açık kapı politikasının (dağıtıcı iktidarın) belli oranda uyum (kolektif iktidar) değişkenini etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla, sığınmacıların verdiği tepkilerden hareketle, açık kapı politikasının sığınmacıların uyumunu etkilediği görülürken; aynı zamanda bu etkinin toplumsal uyuma yönelik kolaylaştırıcı etkisinin olup olmadığı tahminleri de yapılabilecektir.

## SONUÇ

Çalışmada, Türkiye Devleti'nin Suriye sığınmacılara yönelik aldığı açık kapı politikası kararının bıraktığı etkiyi görebilme imkanı doğmuştur. Nihayetinde devletin açık kapı politikası kararıyla, sığınmacıların bu karardan faydalanarak, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi, sosyo-kültürel anlamda geldikleri ülkeye uyum sağlayabilecek fırsatları yakalayabilmesi hususlarında yüksek oranda olumlu algıları olduğu görülmüştür. Bu çerçevede, bağımsız bir değişken olarak nitelendirilen “açık kapı politikası” kararının, bağımlı bir değişken olarak “toplumsal uyumu yakalayabilme yeterliliğini” Suriyeliler gözünden görmek anlamlı olmuştur. Bu ilişkiyi kurarken Mann'ın ifadesiyle, iktidarın dağıtıcı güç olarak aldığı açık kapı politikası kararı ile yönetsel anlamda sergilediği kolektif yönetim anlayışının beraber kullanımıyla toplumsal uyum sağlanabilecek ve altyapısal iktidar ortaya çıkarılabilecektir.

Bu kapsamda, analizlerin sonucunda, öncelikle sığınmacılar gözünden yüksek oranda, yönetimin uyuma yönelik adımlarının, çapraz tablo sonuçlarıyla pozitif yönde algılandığı görülmüştür. Ayrıca, açık kapı politikası kararı da yüksek oranda memnuniyetle karşılanmıştır. Buna ek olarak, çalışmada verilen cevapların oturlan yerlerde farklı algılanıp algılanmadıkları da alt hipotezlerle sorgulanmıştır. Bu manada “uyum (kolektif iktidar)” değişkenine verilen cevapların ortalamaları içinde İstanbul/Fatih ilçesindeki cevap ortalamalarının diğer cevaplara oranla daha yüksek olduğu görülmüş iken; “açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)” değişkenine verilen cevapların ortalamaları içinde ise, Mersin/Mezitli ilçesinde verilen cevapların diğer cevaplara oranla daha yüksek ortalama yakaladığı tespit edilmiştir. Oturlan yer değişkeni dışında, ayrıca cinsiyet değişkeni açısından da analiz yapılmış, fakat “uyum (kolektif iktidar) ile açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)” değişkenleri açısından erkek ve kadın katılımcıların cevapları arasında farklılık oluşmadığı ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın en önemli argüman'ını barındıran ana hipotezlerin sınanması sonucunda da öncelikle bağımlı değişken olan “uyum (kolektif iktidar)” ile bağımsız değişken olan “açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)” değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkinin varlığıyla, açık kapı politikası kararının toplumsal uyumu önemli derecede etkileyen bir politik karar olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında ilişkinin olmasının yanında, aynı zamanda aralarındaki etkinin yönü ve kuvveti de önem kazanmış olup; Suriyeli sığınmacıların Türk devletinin kararını ve bu kararı hayata geçiren uygulamaları yüksek oranda desteklediği görülmüştür. Dolayısıyla, “Dağıtıcı bir iktidar göstergesi olarak açık kapı politikası kararı ile kolektif iktidar göstergesi olarak toplumsal

uyum arasında ilişki vardır” şeklinde kurulan ana hipotez kabul edilmiştir. Diğer ifadeyle, açık kapı politikası kararının sığınmacılara yönelik sonuçları itibariyle, iktidar tarafından kolektif bir yapıdan uzak bir şekilde alınmadığı ve beraberinde sığınmacıların uyumuna katkı sağladığı tahmin edilebilir. Bu katkıyı, regresyon analizi sonucunda, bağımsız değişken olan “açık kapı politikası (dağıtıcı iktidar)” faktörünün, bağımlı değişken olan “uyum (kolektif iktidar)” değişkenini etkilediği varsayımından hareketle görmek mümkündür. Son tahlilde, elde edilen verilerle, değişkenler arasında anlamlı bir korelasyon olmasının yanı sıra; değişkenler arasında etkileşimin varlığı ortaya konulmuş ve açık kapı politika kararının sonuçları itibariyle, Suriyeli sığınmacıların toplumsal uyumuna yardımcı olabilecek bir karar olduğu tespit edilmiştir.

<b>Finansal Destek:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Çıkar Çatışması:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Etik Kurul Onayı:</b>	<b>Bu çalışma için etik kurul izni İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 09/09/2019 tarih ve 2019/138 numaralı kararı ile alınmıştır.</b>

## KAYNAKÇA

- ABTD. (2017). *Türkiye'den Avrupa Birliği'ne 10.000 Suriyeli mülteci yerleştirildi*. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 26 Eylül. Erişim adresi: <https://www.avrupa.info.tr/tr/pr/turkiyedenavrupa-birligine-10000-suriyeli-multeci-yerlestirildi-6823>. Erişim tarihi: 23 Eylül 2020.
- ABTD. (2020a). *WFP (Dünya Gıda Programı) ve Avrupa Birliği nakit yardımları, Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin yoksulluğa düşmemesine yardımcı oluyor*. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, 11 Mart. Erişim adresi: <https://www.avrupa.info.tr/tr/pr/wfp-dunya-gidaprogrami-ve-avrupa-birligi-nakit-yardimlari-turkiyedekisuriyeli-multecilerin>. Erişim tarihi: 23 Eylül 2020
- ABTD. (2020b). *Türkiye'deki mülteci krizine Avrupa Birliği'nin müdahalesi*. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu. Erişim adresi: <https://www.avrupa.info.tr/tr/turkiyedekimulteci-krizine-avrupa-birliginin-mudahalesi-710>. Erişim tarihi: 23 Eylül 2020
- Acemoğlu, D ve Robinson, A. J. (2020). *Dar Koridor: Devletler, toplumlar ve özgürlüğün geleceği*. (Çeviren: Y. Taşkın). Doğan Kitap.
- Alkan, U. (2015). Avrupa'da refah devleti ve göç ilişkisi: Refah şovenizmi örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 751-768. Erişim adresi: [www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/70/3/8-Ufuk-Alkan.pdf](http://www.politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/70/3/8-Ufuk-Alkan.pdf).
- Aras, N. E. G. ve Mencütek, Z. Ş. (2015). The international migration and foreign policy nexus: The case of Syrian refugee crisis and Turkey. *Migration letters*, 12(3), 193-208. Erişim adresi: <https://journals.tplondon.com/ml/article/view/274/267>. Erişim tarihi: 09.04.2022
- Avrupa Komisyonu.(2021). *Türkiye raporu*. Erişim adresi: [https://www.ab.gov.tr/siteimages/2021\\_trkiye\\_raporu\\_tr.pdf](https://www.ab.gov.tr/siteimages/2021_trkiye_raporu_tr.pdf)
- Back, H. ve Hadenius, A. (2008). Democracy and state capacity: Exploring a J- shaped relationship. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 21(1), 1-24. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-0491.2007.00383>.
- Beetham, D. (1995). Introduction: Human rights in the study of politics. *Political Studies Association and Wiley*, 43(1), August, (1-9). Erişim adresi: <http://onlinelibrary.wiley.com/epdf/10.1111/j.1468-9248.1995.tb01696.x>. 22/05/2019.
- BMDP İlerleme Raporu (2020-2021). *Bölgesel mülteci ve dayanıklılık planı Türkiye bölümü* [Regional Refugee & Resilience Plan - 3RP]. Erişim adresi: <https://www.wald.org.tr/Uploads/Pages/Module/EMW4D4KG202R1FZ595062RC6PI9O24.pdf>
- BMMYK (2020a). *Türkiye'de UNHCR*. Erişim adresi: <http://www.unhcr.org/tr/turkiyede-unhcr>.

- BMMYK (2020b). *Kuruluşlar arası koordinasyon*. Erişim adresi: <http://www.unhcr.org/tr/kurulus-arasi-koordinasyon>.
- Brenner, R. (2006). From theory to history: “The European Dynamic’ or feudalism to capitalism?”. John A. Hall and Ralph Schroeder. (Ed.). *An Anatomy of Power: The Social Theory of Michael Mann* (pp. 189-232). Cambridge University Press. Erişim adresi: <http://www.cambridge.org/us/academic/subjects/sociology/political-sociology/anatomy-power-social-theory-michaelmann?format=HB&isbn=9780521850001>
- Bryant, J. (2006). Grand, yet grounded: ontology, theory, and method in Michael Mann’s historical sociology. *An Anatomy of Power: The social theory of Michael Mann* (pp. 71-97). John A. Hall and Ralph Schroeder (Ed.). Cambridge University Press. Erişim adresi: <http://www.cambridge.org/us/academic/subjects/sociology/political-sociology/anatomy-power-social-theorymichael-man>
- Canbey, Ö., V. (2018). Kitlelesel göçlerin emek piyasalarına etkisi: Türkiye’deki Suriyeliler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 74, 77-102. Erişim adresi: <https://dx.doi.org/10.26650/jspc.2018.74.0005>.
- Cole, M. W. (2015). Mind the Gap: State capacity and the implementation of human rights treaties. *International Organization*, 69(2), Spring, 405-441. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1017/S002081831400040X>
- Demirtaş, B. (2020). Syrian refugees and Turkish political parties: Domestic Interests versus universal values. Ana Jović-lazić and Alexis Troude (eds.), *Security challenges and the place of the Balkans and Serbia in a changing world*, (pp. 150-165). Belgrade: University of Belgrad, Faculty of Security Studies. Erişim adresi <https://www.researchgate.net/publication/341326837>. Erişim tarihi: 09.04.2022
- Donelli, F. (2018). Syrian Refugees in Turkey: A Security Perspective. *New England Journal of Public Policy*, 30(2). Erişim adresi: <https://scholarworks.umb.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1734&context=nejpp>. Erişim tarihi: 09.04.2022
- Eder, M. ve Özkul, D. (2016). Editors’ Introduction: Precarious lives and Syrian refugees in Turkey. *New Perspectives on Turkey*, May, Volume: 54, 1-8. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1017/npt.2016.5>.
- Elitok, P., S. (2018). Turkey’s migration policy revisited: (Dis) Continuity and peculiarities. *Istituto Affari Internazionali Papers*, Issue: 18/16, October, Rome. Isbn/Issn/Doi:978-88-9368-083-7. Erişim adresi: <http://www.iai.it/en/pubblicazioni/turkeymigration-policy-revisited-discontinuities-andpeculiarities.iaip1816.pdf>. Erişim tarihi: 30.10.2018
- Erdoğan, M. (2016). Türkiye’deki Suriyeli mülteciler ile birlikte yaşamın çerçevesi. Prof. Dr. Adem ESEN-Mehmet DUMAN (Ed.). *Türkiye’de geçici koruma altındaki Suriyeliler: Tespitler ve Öneriler*. (ss.69-88). İstanbul: Dünya Yerel Yönetim ve Demokrasi Vakfı, Kasım.
- Erdoğan, M. (2020). *Suriyeliler Barometresi 2019: Suriyelilerle uyum içinde yaşamın çerçevesi*. Orion Kitabevi, ISBN 978-605-9524-82-7. Erişim adresi: <https://www.unhcr.org/tr/wp-content/uploads/sites/14/2020/09/SB2019-TR-04092020.pdf>.
- European Commission. (2019). *Commission staff working document: Turkey 2019 Report*. Brussel SWD 220 final. Erişim adresi: <https://ec.europa.eu/neighbourhoodenlargement/sites/near/files/20190529-turkey-report.pdf>. Erişim tarihi: 18.09.2020.
- Ferris, E. ve Kirişçi, K. (2016). *The Consequences of chaos: Syrian’s humanitarian crisis and the failure to protect*, Washington D.C: Brookings Institutions Press, ISBN: 978-0-8157-2952-5 (e-book)
- Foucault, M. (2014). *Özne ve iktidar*. Işık Ergüden- Osman Akınbay (Çev.). Ayrıntı Yayınevi
- Gelber, K. ve Mc Donald, M. (2006). Ethics and exclusion: representations of sovereignty in Australia’s approach to asylum-seekers. *Review of International Studies*, 32(2), 269-289, April. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1017/S0260210506007029>.
- GİB. (2022). *Geçici koruma*. Erişim adresi: <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>.
- Goethals, S., Bardwell, J., Bhacker, M. ve Ezzelarab, B. (2017). Business human rights responsibility for refugees and migrant workers: Turning policies into practice in the Middle East. *Business and Human Rights Journal*, 2(2), 335-342. doi:10.1017/bhj.2017.11
- Göçümlü, Ç. B. (17.12.2020). AB’nin Türkiye’deki sığınmacılar için ödemesi öngörülen 780 milyon avro sözleşmeye bağlandı. AA. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/ab-nin-turkiye-deki-siginmacilar-icin-odemesi-ongorulen-780-milyon-avro-sozlesmeye-baglandi/2080124#>.
- Hamsici, M. (26 Ağustos 2021). Türkiye’deki Suriyeliler hakkında güncel bilgiler neler?, *BBC Türkçe*. Erişim adresi: <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-58329307>



- Hawkins, J. R. (2014). Historicizing the state in development theory: Michael Mann's model of social power". *Progress in Development Studies*, 14(3), 299-308. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1177/1464993414521333>. Erişim tarihi: 12.03.2018
- Işıkçı, M. Y. (2017). Türkiye'de kamu politikası olarak 2000 yılı sonrası uluslararası göç yönetiminin analizi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 8, Sayı: 13, Nisan-Eylül, 25-47. Erişim adresi: <http://dergipark.gov.tr/download/articlefile/33377>
- İçduygu, A. ve Diker, E. (2017). Labor market integration of Syrian refugees in Turkey: From refugees to settlers. *the Journal of Migration Studies*, 3(1), pp. 12-35. January-June. Erişim adresi: <http://gam.gov.tr/files/5-2.pdf>. Erişim tarihi: 10.08.2018
- İçduygu, A. ve Şimşek, D. (2016). Syrian refugees in Turkey: Towards integration policies. *Turkish Policy Quarterly*, 15(3), 59-69. [http://turkishpolicy.com/files/articlepdf/syrian-refugees-inturkey-towards-integration-policies\\_en\\_2781.pdf](http://turkishpolicy.com/files/articlepdf/syrian-refugees-inturkey-towards-integration-policies_en_2781.pdf). Erişim tarihi: 10.08.2018
- Jacoby, T. (2004). Method, narrative and historiography in Michael Mann's sociology of state development. *The Editorial Board of The Sociological Review*, 404-421. Doi: 10.1111/j.1467-954X.2004.00487.x.
- Jessop, B. (2008). *Devlet teorisi: Kapitalist devleti yerine oturtmak*. Ahmet Özcan (Çev.). Ankara: Epos Yayınları.
- Kelly, S. A. (2014). The political development of scientific Capacity in the United States. *Studies in American Political Development*, 28(1), 1-25, April. <https://doi.org/10.1017/S0898588X13000151>
- Koca, B. T. (2015). Deconstructing Turkey's "Open Door" policy towards refugees from Syria. *Migration Letters*, 12(3), 209-225. Erişim adresi: <https://journals.tplondon.com/ml/article/view/275>. Erişim Tarihi: 09.04.2022
- Koca, T., B. (2016). Syrian refugees in Turkey: from "guests" to "enemies"?. *New Perspectives on Turkey and Cambridge University Press*, No: 54, 55-75. Erişim adresi: [https://www.cambridge.org/core/services/aopcambridgecore/content/view/29536558EBF6E27022769A7B858F29E7/S0896634616000042a.pdf/syrian\\_refugees\\_in\\_turkey\\_from\\_guests\\_to\\_enemies.pdf](https://www.cambridge.org/core/services/aopcambridgecore/content/view/29536558EBF6E27022769A7B858F29E7/S0896634616000042a.pdf/syrian_refugees_in_turkey_from_guests_to_enemies.pdf). Erişim tarihi: 10.05.2018
- Laitin, D. (2006). Mann's dark side: linking democracy and genocide. John A. Hall and Ralph Schroeder (Ed.). *An Anatomy of Power: The social theory of Michael Mann*, (pages: 328-339). Cambridge University Press. Erişim adresi: <http://www.cambridge.org/us/academic/subjects/sociology/political-sociology/anatomy-power-social-theory-michaelmann?format=HB&i>
- Lee, M. ve Zhang, N. (2017). Legibility and the informational foundations of state capacity. *University of Chicago Press Terms and Conditions*, Volume 79, 118-132. Erişim adresi: <http://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/688053>. 12.04.2019
- Mackreath, H. ve Sağınç, Ş.G. (2017). Türkiye'de sivil toplum ve Suriyeli Mülteciler. *Yurttaşlık Derneği*, s. 82. Erişim adresi: <https://mail.hyd.org.tr/attachments/article/217/turkiyede-siviltoplum-ve-suriyeli-multeciler.pdf>
- Mann, M. (2002). States and rule makers in the modern world, what is the polity? A Roundtable. Yale H. Ferguson, Mansbach, W. Richard., Denmark, A. Robert., Spruyt, Hendrik., Buzan, Barry., Little, Richard., Stein, Gross Janice., and Mann, Michael. (Ed.). *International Studies Review*, 2(1), (p. 24-29). December, Spring. Erişim adresi: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1521-9488.00182>. Erişim tarihi: 05.05.2018.
- Mann, M. (2006). The sources of social power revisited: a response to criticism. John A. Hall and Ralph Schroeder(Ed.). *An Anatomy of Power: The Social Theory of Michael Mann*, (343-396), Cambridge University Press. Erişim adresi: <http://www.cambridge.org/us/academic/subjects/sociology/political-sociology/anatomy-power-social-theory-michael-mann?format=HB&isbn=9780521850001>
- Mann, M. (2012a). *İktidarın tarihi: Başlangıcından MS 1760'a kadar toplumsal iktidarın kaynakları*. (Çev. Esin Saraçoğlu-Soner Torlak- Emre Kolay- Oktay Sevimli). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Mann, M. (2012b). *İktidarın Tarihi: Sınıfların ve ulus devletlerin yükselişi 1760-1914*. (Çev. Ali R. Güngen-Gülben Şaş- Elçin D. Ela- Hüseyin A. Sözen- Soner Torlak-Bilge Su Savcı- Mehmet Sait Türk). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Mann, M. (2012c). *İktidarın tarihi: Küresel imparatorluklar ve devrim 1890-1945*. (Çev. Ali R. Güngen- Özgür Balkılıç). Ankara: Phoenix Yayınevi.

- Mann, M. (2012d). *Demokrasinin karanlık yüzü: Etnik temizliği açıklamak*. (Çev. Bülent O. Doğan). Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Mat, Y., T. ve Özdan, S. (2018). AB ile Türkiye arasındaki geri kabul anlaşmasının insan hakları açısından değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Haziran, 24(1): 36-49. Erişim adresi: [www.dergipark.gov.tr/download/artical-file/509409](http://www.dergipark.gov.tr/download/artical-file/509409).
- Moran, J. (1998). Two conceptions of state: Antonio Gramsci and Michael Mann. *Liverpool John Moores University*, 18(3), 159-164, September. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1111/1467-9256.00073>
- Morris, W. C. (2005). Natural rights and political legitimacy. *Social Philosophy and Policy*, 22(1), 314-329, January. doi.org/10.1017/S0265052505041129
- Mulvey, G. (2015). Refugee integration policy: The effects of UK policymaking on refugees in scotland. *Journal of Social Policy*, 44(2), 357-375, April. <https://doi.org/10.1017/S004727941500001X>.
- Mülteciler Derneği. (24 Şubat 2022). *Türkiye'deki Suriyeli sayısı*. Erişim adresi: <https://mülteciler.org.tr/turkiyedeki-suriyeli-sayisi/>
- Nas, Ç. (2015). Türkiye-AB ilişkilerinde geri kabul ve vize serbestliği: Hareketliliğin yönetimi. *Marmara Journal of European Studies*, 23(2). Erişim adresi: [http://dosya.marmara.edu.tr/avrupa/MJES/Vol%2023%20No%202/10\\_Cigdem\\_Nas\\_A5.pdf](http://dosya.marmara.edu.tr/avrupa/MJES/Vol%2023%20No%202/10_Cigdem_Nas_A5.pdf). Erişim tarihi: 07.10.2018.
- Nedergaard, P. (2019). Borders and EU legitimacy problem: The 2015-2016 European refugee crisis. *Policy Studies*, 40(1), 80-91. Erişim adresi: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01442872.2018.1533112?needAccess=true>. Erişim tarihi: 15.03.2019
- Neuman, W. L. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson Nex International Edition, Seventh edition, ISBN 13: 978-1-292-02023-5
- Nordstokke, W. D. ve Zumbo, D., B. (2010). *A new nonparametric levene test for equal variances*. *Psicologica*, 31, 401-430. Erişim adresi: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16917017011>. Erişim tarihi: 28.09.2020
- Özer Y., Y., Ateşok, Ö., Z. ve Komşuoğlu, A. (2016). Türkiye'nin göçmen ve mültecilere yönelik eğitim politikalarının dönüşümü. Prof. Dr. Adem ESEN- Mehmet DUMAN. (Ed.). *Türkiye'de geçici koruma altındaki Suriyeliler: Tespitler ve öneriler*, (ss.145-169), İstanbul: Dünya Yerel Yönetim ve Demokrasi Vakfı, Kasım.
- Pierson, C. (2015). *Modern Devlet*. Neşet Kutluğ ve Burcu Erdoğan. (Çev.). Ankara: Chivi yazıları Yayınevi, 2. Baskı.
- Poggi, G. (2014). *Devlet: Doğası, gelişimi ve geleceği*. (Çev. Aysun Babacan). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- Robinson, M. (2008). Hybrid States: Globalisation and the Politics of State Capacity. *Political Studies*, 56(3), 566-583, October. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2008.00751>. Erişim tarihi: 28.02.2018.
- Sağiroğlu, Z. A. (2017). Central migration management in Turkey. Prof. Dr. Adem ESEN- Mehmet DUMAN. *Syrians under temporary protection in Turkey: Findings and recommendations*. (Ed.). İstanbul: World Academy For Local Government And Democracy, (ss. 45-72), Aralık.
- Schmitt, C. (2005). *Siyasi ilahiyat: Egemenlik kuramı üzerine dört bölüm*, E. Zeybekoğlu. (Çev.). Ankara: Dost Kitapevi, 2. Baskı, ISBN 975-298-024-4. [http://plato.stanford.edu/entries/schmitt/?source=post\\_page](http://plato.stanford.edu/entries/schmitt/?source=post_page)
- Seabrooke, L. (2002). Bringing legitimacy back in to neo-Weberian state theory and international relations. *Working Paper 2002/6 Australian National University, Department of International Relations*, Canberra, September, ISBN 0 309 7315 3121 3. Erişim adresi: <https://openresearchrepository.anu.edu.au/bitstream/1885/40628/3/02-6.pdf>. 22.09.2020
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education, Sixth edition, ISBN-13: 978-0-205-89081-1
- T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Geliştirilmesi Genel Müdürlüğü. (22 Ağustos 2017). *Suriyeli sığınmacılar için 'SIHHAT' Projesi*. <https://sggm.saglik.gov.tr/TR,25460/suriyeli-siginmacilar-icin-sihhat-projesi.html>
- Thies, G. C. (2015). State fiscal capacity and state failure. *European Political Science Review*, 7/2, 167-187. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1017/s175577391400037X>.

- Tüney, S. (2015). *From the legal perspective of emergency management and temporary protection status and Turkey's legislation and practices in syrian Crisis*. AICILS, Oxford. Erişim adresi: <http://www.afad.gov.tr/upload/Node/2639/xfiles/198-20151112171720-aicils-2015-oxford-conferenceproceedings-1.pdf>. 01.05.2018
- United Nations. (2020). *Regional strategic overview, 2020-2021*. Erişim adresi: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/73116.pdf>.
- Usami, M. (2012). Politika olarak hukuk: adalet ve yarar. (Çev. Ceylan Şule). *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 61(1), 429-456. Erişim adresi: [www.dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1656/17697.pdf](http://www.dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1656/17697.pdf). Erişim tarihi: 12.12.2017.
- Vergin, N. (2016). *Siyasetin sosyolojisi: Kavramlar, tanımlar, yaklaşımlar*. Doğan Kitap 10. Baskı, s.352
- Yong A., G. ve Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 2013, 9(2), p. 79-94. doi: 10.20982/tqmp.p079. Erişim tarihi: 24.12.2020.

Article Type: Research



## BROKEN WINDOWS EFFECT IN ORGANIZATIONS: A FOCUS ON COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIORS THAT LEAD TO EMPLOYEE BURNOUT AND EMPLOYEE TURNOVER AND SOLUTIONS



<sup>1</sup>Can BİÇER

### Abstract

This study mainly focuses on the employee behaviors which are dealt with the counterproductive work behavior (CWB) that jeopardizes the legitimate interests of an organization by leading to two major negative outcomes in the end, such as higher levels of employee turnover and employee burnout. CWBs not only harm the individuals in organizations or customers but also lead to huge hidden costs for the organization such as affecting the organizational and individual performance in a negative way, hampering to reach organizational goals and the loss of organizational reputation. Hence, since CWBs cover harmful behaviors that violate the norms for appropriate behavior in organizations, if they are overlooked or the necessary precautions aren't taken at the beginning, just like within the perspective of the broken windows theory, they become bigger and bigger problems that are hard to solve in organizations. To sum up, in this study, the CWBs that are the antecedents of employee burnout and employee turnover will be outlined and in the conclusion section, the solutions and the recommendations will be made in order to reduce the negative effects of CWBs in organizations.

**Keywords:** Counterproductive Work Behavior, Employee Turnover, Employee Burnout

### Örgütlerde Kırık Camlar Etkisi: İşgören Tükenmişliği ve İşgören Devrine Yol Açan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Yönelik Bir Araştırma ve Çözümlemeler

### Öz

Bu çalışma üretkenlik karşıtı iş davranışına karşılık gelen ve nihayetinde bir örgütün meşru menfaatlerini tehlikeye atan iki önemli olumsuz çıktı olan yüksek düzeylerdeki işgören devri ve işgören tükenmişliğine yol açan işgören davranışlarına odaklanmaktadır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) yalnızca örgütlerdeki bireylere veya müşterilere zararı dokunmaz, aynı zamanda örgütsel ve bireysel performansları olumsuz etkilemesinin yanı sıra örgütsel hedeflere ulaşmayı engelleme ve kurumsal itibar kaybolması gibi gizli yüklü miktarlarda zarara yol açar. Bu yüzden, ÜKİD örgütlerdeki uygun davranış normlarını çiğneyen zararlı davranışları kapsadığından, eğer dikkate alınmazlar ve ilk başlarda onlara karşıtı gerekli tedbirler alınmazsa, tıpkı kırık camlar teorisindeki gibi, üstesinden gelmesi çok zor olan daha büyük sorunlar haline gelirler. Özetle, bu çalışmada işgören devri ve işgören tükenmişliğinin öncülleri olan ÜKİD irdelenecek ve sonuç bölümünde bu davranışların örgütlerdeki olumsuz etkilerinin azaltılmasıyla ilgili çözüm önerilerinde bulunulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Üretkenlik Karşıtı İş Davranışı, İş Gören Devri, İş Gören Tükenmişliği

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, Safranbolu Şefik Yılmaz Dizdar Meslek Yüksekokulu Seyahat-Turizm ve Eğlence Hizmetleri Turist Rehberliği Pr., canbicer@karabuk.edu.tr, ORCID-ID: 0000-0001-7270-7417

## INTRODUCTION

This conceptual research study aims to highlight the consequences and predictors of counterproductive work behaviors (CWBs) which are the main antecedents of the employee burnout and employee turnover in organizations within the concept of the broken windows theory. The effects of counterproductive behaviors are detrimental to an organization because they are harmful, potentially destructive, toxic acts that hurt employees and undermine the goals and the interests of organizations. For instance, employee burnout and employee turnover are real burden for the management and the organization itself but they are all outcomes of the overlooked or unstopped CWBs at the beginning because uncivil behaviors, unfair treatment at work or unmanageable workload gradually result in emotional exhaustion of the employees and lead to higher levels of intention to leave in the end. Subsequently, as CWBs are so common in organizations (Barbaranelli et al., 2013: 235) and lead to various hidden threats which may jeopardize the workflow and hinder management team from reaching organizational goals, these types of intentional, unacceptable and unwanted behaviors often attract scholarly enquiries. Therefore, this study aims to fill the gap in the literature dealing with the CWBs which put organizations in danger insidiously and undermine the organizational culture and reputation as well.

Initially, this article provides a conceptual framework on CWBs through the broken windows theory and it was first coined by social scientists James Wilson and George Kelling in 1982 referring on earlier research by Stanford University psychologist Philip Zimbardo, maintains that whether it is a rich or poor neighborhood, one broken window in a building would soon lead to many more windows being broken because it is perceived as one unrepaired broken window is a signal that no one cares, and so breaking more windows costs nothing. Plus, it also points out that the abandoned places incite a feeling of lack of control, ownership and care in people and this leads to further crimes if it is not fixed and controlled promptly. To sum up, the broken windows are a metaphor for any visible sign of disorder in an environment that is neglected and this may include small crimes, acts of vandalism, drunken or disorderly conduct, etc. and being forced to confront minor problems can heavily influence how people feel about their environment, essentially their sense of safety. Additionally, even a single instance of disorder (the metaphorical “broken window”) can spark a chain reaction of community decline if it is not fixed immediately (Gau and Pratt, 2010: 758; Weil, 2012: 1). To be more precise, CWBs are generally defined as the behaviors directed towards other members of the organization with the intention of hurting them through threats, gossiping or favoritism, irritating, nasty comments, sexual harassment or workplace bullying and ridicule, or by damaging the individuals’ performance at workplace (González-Navarro et al., 2018: 2).

From the point of the broken windows theory, if necessary, pre-emptive actions aren’t taken against uncivil, unwanted behaviors and actions in organizations, then they might become more serious problems among employees and if they feel that they are mistreated by their colleagues and it is overlooked by the management, then, it may show a domino effect and they begin to get back at someone

who has treated them unfairly and the situation will become worse. That is to say, just like in the broken windows theory, one single broken window is equal to some minor reckless, abusing acts among employees, if they remain not intervened properly or anything isn't done to stop them, they might turn into CWBs and finally cause chaotic problems in organizations. In addition, Zahoor et al. (2019) argued in their study that CWBs can be observed as deviant, detrimental behaviors that are continuously increasing day by day among employees and it has been stated that experienced incivility stimulates victims to reciprocate to perpetrators and begin to engage in deviant and CWBs at work as well. Consequently, there are many facts that affect the performance and productivity of the employees as well such as love affairs, financial problems, family and friend circumstances, home environment, personal attributes and characteristics but some interpersonal issues or organizational constraints, work related stress may lead to destructive outcomes such as CBWs that lead to unrest at workplaces. For example, when employees perceive unfair and unethical procedures and treatment, procedural injustice from the management such as including fairness and lack of transparency overpay and promotion decisions then they may become so stressful, irritated and frustrated that they may engage in aggressive behaviors against other individuals in organizations or to customers. So, in this study, the theoretical framework on CBWs will be formed and outlined and its major outcomes, employee burnout and employee turnover will be focused on and in the conclusion section the solutions and recommendations will be made in order to reduce the negative effects of employee burnout and employee turnover.

## **1. COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR (CWB): ITS ANTECEDENTS AND EFFECTS**

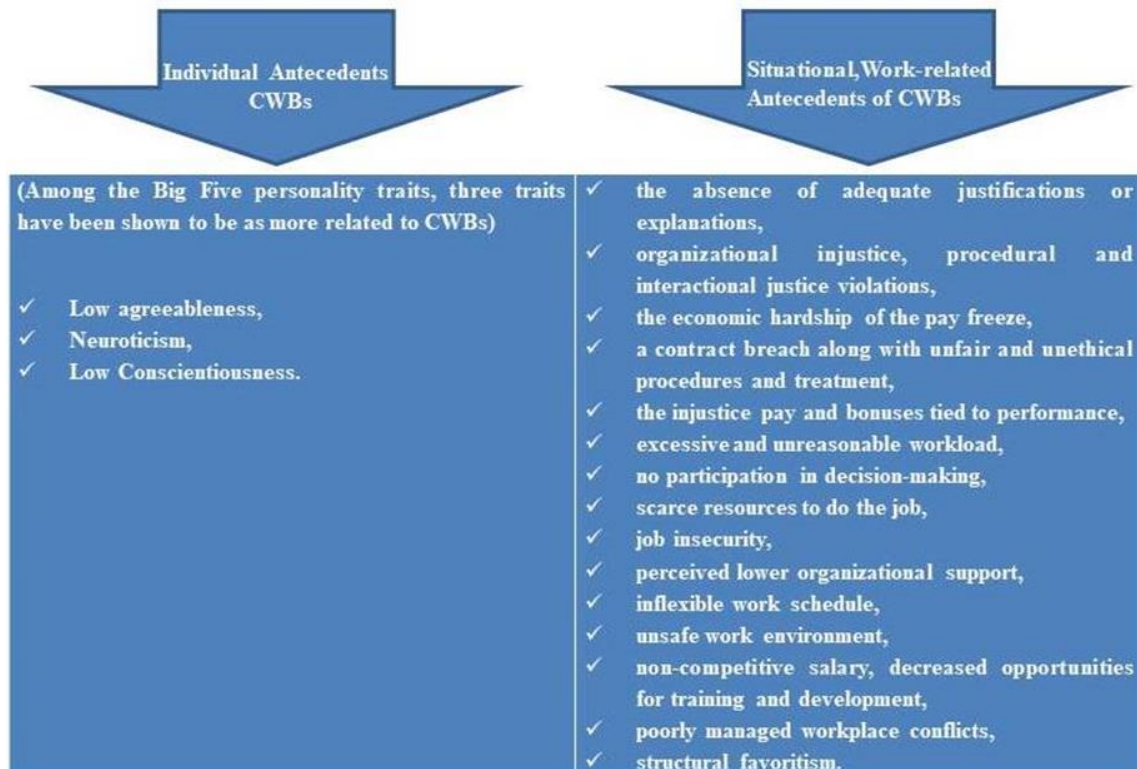
Previous studies have tried to assess the relative influence of predictors and outcomes of CWBs in organizations which deteriorate organizational functioning and harmful to organizations and detrimental to individual, collective performance and productivity. So, in this section, the main antecedents and consequences of the CWBs will be outlined depending on the definitions, conceptual framework and the findings in the previous researches to fill the gap in the literature.

### **1.1. Major Antecedents and Effects of CWBs**

In 2020s, the world has encountered huge technological changes and these changes have profound effects nearly all over the world, especially in business world. The production techniques have also changed a lot and the expectations of the customers have varied vastly. Due to huge advancements in business world, organizations now face stiff competition and new working styles now. Therefore, management has become more vital since humane factor is still very important fact in organizations. Employees' wellbeing has come forward since it is very important to reach organizational goals, especially in 21st century through new global business demands because the more the employees' wellbeing is increased, the more they will be productive, satisfied with their job and committed to their work. Unfortunately, work related issues or individuals' unwanted personal traits

often disrupt their wellbeing, and they lead to misfits and CWBs in the organizations. The predictors of CWBs in organizations may vary and they usually depend on the work stressors and organizational constraints and sometimes, they originate from the personality of the depressed, unhappy employees who are dealt with their mental health, especially depending on psychological deficiencies. Whatsoever, CWBs include reciprocal uncivil, abusing behaviors in organizations and lead to conflicts with co-workers, managers or employers in the end.

To begin with, CBWs are defined as a set of voluntary detrimental behaviors that violate organizational norms and threatens the well-being of its members and organization at all. They are significantly morally discrediting work behaviors that can distract employees and detract from their results and lead to moral deficits, create distress for perpetrators and even result in insomnia for both the victim and the perpetrator. These behaviors cover intentional violation of norms by the employees at the workplace to give harm to the individuals or organization or both and the perpetrators usually lack the motivation of adapting the normative expectations of the social context or they tend to violate the expectations and because they think that they have been abused by someone in organization and they often seek for tit for tat, so they feel they are entitled to accuse or act against anybody in the organization (Khokhar and Rehman, 2017: 229; Yuan et al, 2019: 383). Furthermore, CWBs simply paralyze organizational functioning and deteriorate workflow in organizations but it is important to understand that what causes CWBs in organizations. Chernyak-Hai et al. (2014) mentioned in their study that CWBs are “dysfunctional” since they violate essential organizational norms, disrupts employees’ morale and hinder organizations dealing with their goals, employees, procedures, productivity, and profitability. So, it has been argued that the psychological antecedents of CWBs must be found out well first. Hence, the motivational roots of such behaviors mainly depend on the employees’ personal traits and cognitive abilities, organizational stressors and constraints, work stressors such as difficult work conditions, harsh supervision, role ambiguity, role and interpersonal conflicts. Apart from them, CWBs are also associated with dissatisfied, depressed employees who tend to engage in theft behavior or sabotage, showing interpersonal aggressive, hostile behaviors or complaining all the time. Figure 1 displays the individual, personality traits and organizational or work-related predictors of the CBWs:

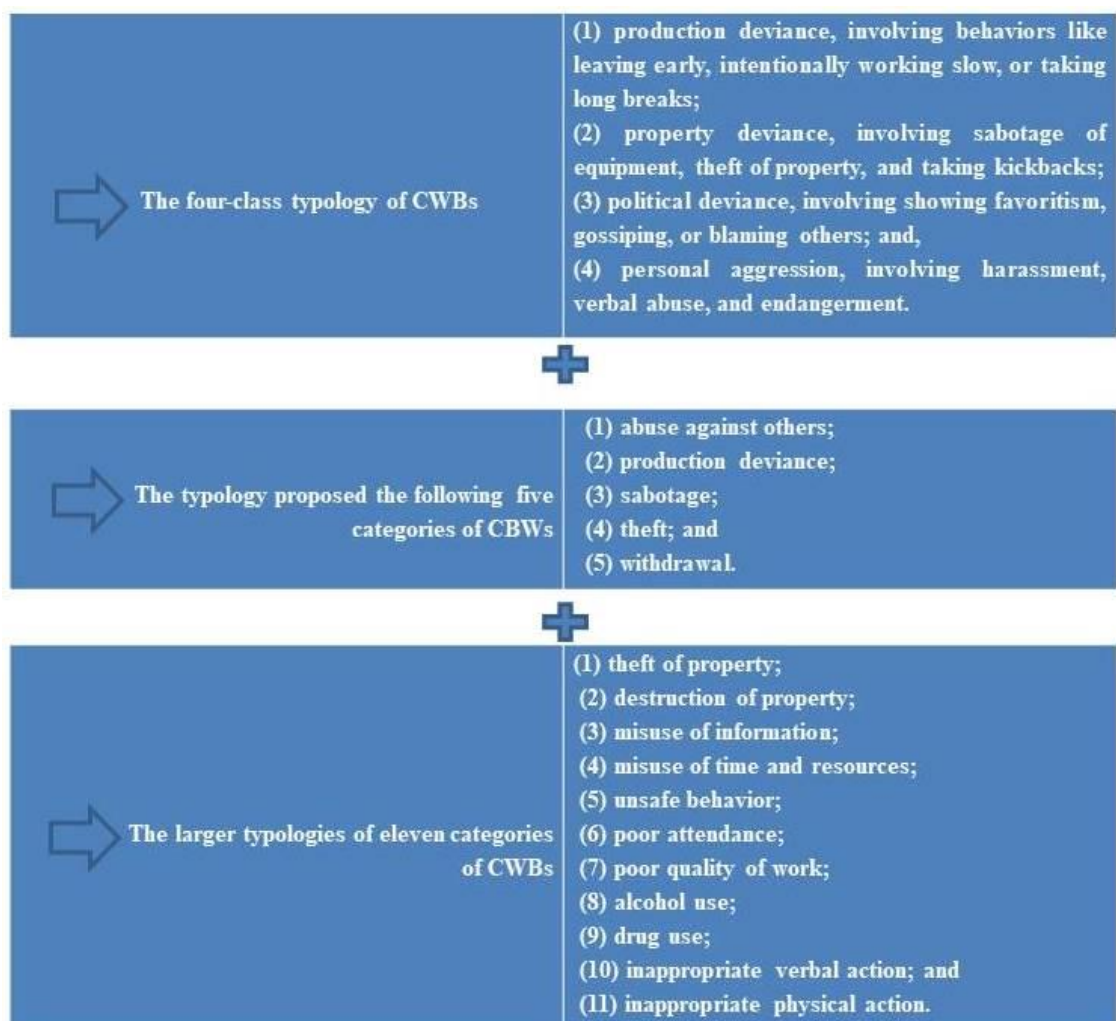


**Figure 1. The Individual and Situational, Work-Related Antecedents of CBWs**

Source: (Oliveira et al., 2020: 5-17; Kickul, 2001:289-295).

Instone (2012) also argued in her study that CWBs are intentional unacceptable behaviors that have negative consequences to an organization and the employees and they can be listed as theft, tardiness, calling in sick when you're not sick, fraud, sexual harassment, violent acts, substance abuse, and digital loafing or inappropriate use of the internet in organizations. It has also been mentioned CWBs range in severity levels from minor offences such as stealing a pen to serious offences such as defalcating millions from an organization and they can be observed at either the interpersonal level or at an organizational level. Kelloway et al. (2010) stated in their paper that the CWBs come in many different forms and there are different ways to conceptualize CWBs according the previous researches and they often tried to focus on typologies of CWBs and the variety of behaviors that are regarded as CWBs has led to some studies by researchers to form a classification and create coherent typology of CWBs and these typologies are used to identify and classify CWBs in organizations Figure 2 shows three main typologies of CWBs that have been divided into the following categories:





**Figure 2. The Common Typologies of CWBs That Fall into Three Main Groups**

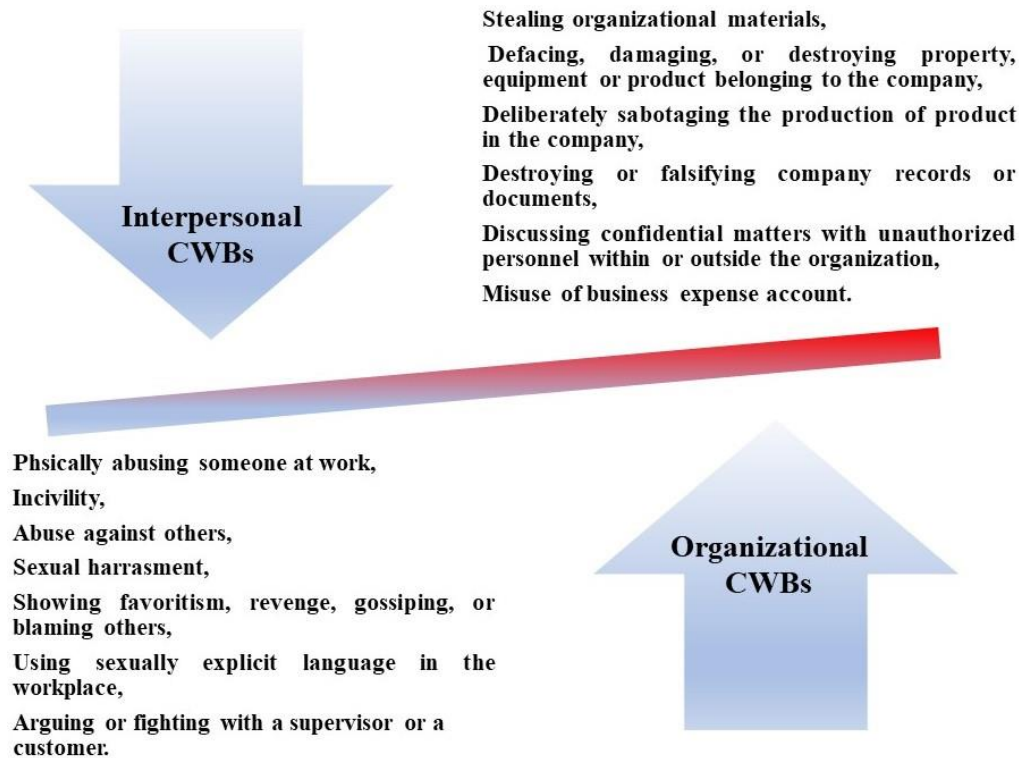
**Source:** (Robinson and Bennett, 1995: 555-572; Bayram et al., 2009:180-188; Gruys and Sackett, 2003: 30-33).

What is more, as for the outcomes of CWBs, they are often correlated with organizational misbehaviors, workplace deviance and aggression and antisocial behaviors that all have rather negative effects on organizations, their members and stakeholders and these behaviors usually lead to hidden costs to organizations as well. For instance, unauthorized web surfing at workplaces costs organizations an estimated £300 million per year in lost productivity in the world. Additionally, high job demands, task difficulty, role conflict, role ambiguity, workload, and interpersonal conflict are the main reasons of the CWBs, and they all lead to workplace aggressive behaviors, theft, and uncivil behaviors in organizations and finally they cause employee burnout and higher employee turnover rates (Chen et al, 2017: 2). Moreover, Li and Chen (2018) emphasized in their study that CWBs mainly fall into two groups regarding the target as the first one, aimed at individual members of the organization and the second aimed at the organization itself and it has also mentioned that CWBs cause huge financial losses to organizations, for example, in the United States, 33–75% of employees engage in different kinds of CWBs that lead to losses of 1 trillion dollars each year. These kinds of behaviors and the amounts they

caused are theft, 120 billion dollars, workplace aggression, violence 4,2 billion dollars, and fraudulent activities more than 900 billion dollars in total. Lu and Gursoy (2016) also maintained in their study that CWBs that include the role ambiguity and conflict, violence, poor management and communication, insulting others, demanding customers, rudeness, low job autonomy, excessive work load, aggression, and task characteristics that are the antecedents of employee burnout which is dealt with emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment in organizations and mainly depend on the disengagement and emotional exhaustion feeling of the employees in organizations. In addition to this, Xiong and Wen (2020) emphasized in their study that one of the major outcomes of CWBs, employee turnover has a negative effect on organizational productivity and efficiency and it has also been underlined that there is a positive correlation between employee turnover and conflicts within the workplace, toxic work environment and employee theft dealing with the CBWs.

### **1.2. The Main Models of CWBs**

First, as CWBs come in many different forms, various dimensions of CWB have been identified and outlined in the literature. Hence, since CWBs involve divergent constructs ranging from petty ones to the large scales which may lead to business bankruptcy, majority of studies in the literature attempt to analyze common, important dimensions of CWBs. For example, Bashir et al. (2012) mentioned four main categories of CWBs in order to define the common dimensions of CWBs which are production deviance, property deviance, political deviance and personal aggression and then these dimensions have been studied in further sub-divided categories such as wasting organizational resources, accepting kickbacks, favoritism and verbal abuse. In addition, Gruys and Sackett (2003) conducted a research to investigate the models of CWBs by examining the relationships between various and categorized the CWBs as theft and related behaviors, destruction of property, misuse of information, misuse of time and resources, unsafe behaviors, poor attendance, poor quality work, alcohol or drug use and inappropriate physical actions. In addition to this, Figure 3 monitors the main modals of CWBs at interpersonal and the organizational levels which are commonly exhibited in organizations:



**Figure 3. The Two Main Models of CWBS and Common Attributed Behaviors**

Source: (Marcus et al. 2016:205-207; Ho, 2012:468-470).

Furthermore, Sypniewska (2020) also pointed out one of the most well-known model of CWB which consists of the following five dimensions:

- 1) Abuse against others – physical and psychological aggression directed against coworkers, for example, threats, disparaging comments, ignoring others,
- 2) Production deviance – purposeful deviation from or neglect of the standard in fulfilling one’s responsibilities,
- 3) Sabotage – purposefully destroying or damaging the organization’s property,
- 4) Theft – stealing the organization’s and/or coworkers’ property, together with a potential aggressive reaction intended to harm the organization,
- 5) Withdrawal – limiting time spent at work to levels below the required norm, for example, through unexcused absences, leaving work early, taking breaks above the allowed time limit, or late arrivals. This model has also been empirically verified in numerous studies.

In conclusion, according to Deshong et al. (2015), apart from that interpersonal CWBs hurt another individual physically or emotionally whereas organizational CWBs decrease the productivity of the company more directly, they destabilize the organizational dynamics that result in hampering overall worker productivity in which it plays a decisive role in establishing a competitive advantage in the

market and ensuring long-term organizational success and CWBs also lead to billions of dollars lost world wide per year.

## **2. EMPLOYEE BURNOUT**

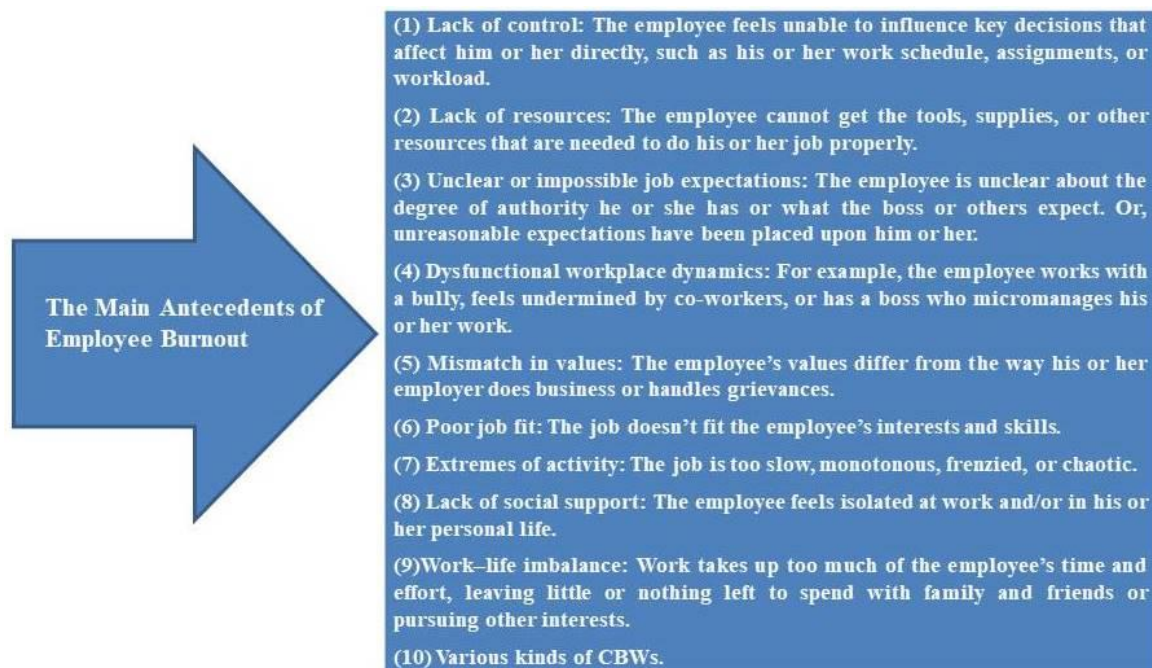
Employee burnout is one of the most negative facts of the working environment because it absorbs energy of the employee who feels it deeply. CWBs are just like energy vampire behaviors that drain the positivity of employees and they can even affect customers, stakeholders in the end. It's true that employee burnout is mainly dealt with overwhelming stress which is often caused by CWBs at workplaces which surely grows from day to day and employees who feel burnout are usually unable to muster any enthusiasm or motivation for their jobs, feeling a lack of personal accomplishment and finally they experience a lack of pleasure in what they do in organizations. Da Hills (2018) stated in her article that the term employee burnout was first coined in 1974 by Herbert Freudenberger in his book, "Burnout: The High Cost of High Achievement" and it has been defined as "the extinction of motivation, enthusiasm or incentive, especially where employee's devotion to a cause or relationship is unable to achieve the desired goals". It has also been argued that being over ambitious about reaching desired outcomes or extreme commitment to the job often lead employees neglecting their own needs and they are overwhelmed by their ambition in the end, so they begin to experience burnout. In her article, it has been mentioned that employee burnout can easily be observed in organizations in three main groups as:

1) Exhaustion: It is dealt with the feelings of energy depletion or exhaustion of the employees. Employees are emotionally exhausted, unable to cope, they usually feel tired, feel drained and down and they often have low energy.

2) Cynicism/less identification with the job: Employees feel self-estranged from their work, their production, and other employees and everything becomes harder and harder each day for them so they lose interest in why they are working and it leads to decrease in their productivity and causing them to alienate themselves from co-workers.

3) Inefficacy, feelings of reduced professional ability and capacity: Employees feel negative about jobs, feel like they work but they do make no difference and they often have difficulty on concentrating their tasks and usually lack creativity that lead to reduced performance so they are worried and doubtful about their capabilities or the value of what they are doing or contributing to the organization. In sum, they feel like they are not reaching their goals.

Day et al. (2017) also mentioned in their study employee burnout is a psychological syndrome of emotional exhaustion, cynicism, for example employees having a negative, cynical attitude about their jobs and lower professional efficacy that is to say that employees usually consider their task accomplishments in a negative way and all of these are the main outcomes of CWBs in organizations. Additionally, Figure 4 shows the main antecedents of employee burnout in organizations:



**Figure 4: The Main Antecedents of Employee Burnout in Organizations**

Source: (Da HiLLs, 2018:87-88).

As for the outcomes of employee burnout, Avtgis et al. (2007) have found out in their study that when employees experience employee burnout, they become more callous about talking about the dissatisfaction about their jobs, and employees experiencing burnout hardly ever tell about their concerns to a manager and also avoid speaking up their feelings and opinions then they become pessimistic and anti-social in organizations. It has also been pointed out that a lower enthusiasm to engage in articulated conflict may also show the strained interpersonal relationships for example with co-workers and supervisors which might be related with depersonalization especially as the results of verbal aggression, kinds of humor and communicator style. Moreover, Salvagioni et al. (2017) emphasized in their study that the outcomes of employee burnout fall into two main groups as physical and psychological consequences. Some of the major physical consequences are cardiovascular diseases, obesity, hyperlipidemia, type 2 diabetes, large waist circumference, high body mass index (BMI), metabolic syndrome, hypertension, high triglycerides, low HDL cholesterol, high LDL cholesterol, and impaired fasting glucose and some of the main psychological consequences of employee burnout are insomnia, depressive symptoms and mental disorders. In conclusion, especially because of CBWs employee burnout is experienced by the employees and they cause serious occupational consequences such as physical, emotional exhaustion that lead to job dissatisfaction and absenteeism or long-term sickness absence in organizations that lead to huge financial burden for the organizations. Last but not

least, Moss (2019) concluded in her article that employee burnout is now officially recognized by the World Health Organization (WHO) since it has various effects on employee well-being and the massive associated costs for the organizations. It has also been stated that organizations which overlook CBWs, employee burnout and don't have any systems or strategies to support the wellbeing of their employees' lower productivity, and higher healthcare costs to the organizations according to the American Psychological Association (APA). Especially in high-pressure organizations, healthcare costs are 50% higher than at other ones and for example, workplace stress, which is one of the most causing effects of employee burnout, is estimated to cost just the U.S. economy more than \$500 billion dollars, and, each year, 550 million workdays are lost due to stress on the job.

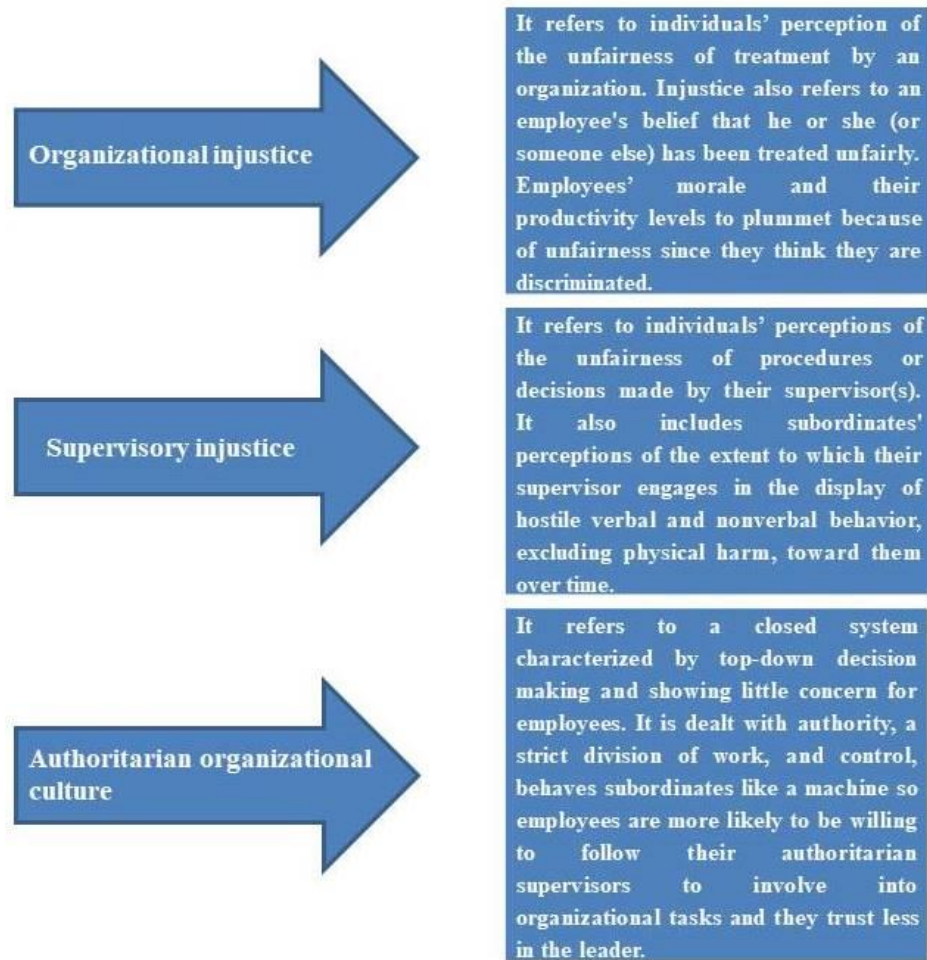
### **3. EMPLOYEE TURNOVER**

To begin with, employee turnover is a major issue of organizations of all size throughout the world. Whether it is voluntary or involuntary, even based on more specific reasons why employees leave, such as the results of CWBs, poor performance and absenteeism, finally employees begin to look new jobs elsewhere or they quit. The employee turnover simply refers to the loss of talent in the workforce overtime and it consists of employee departure, including resignations, intra-agency transfers, layoffs, terminations, retirements, new location transfers, or even deaths. Kim et al. (2017) argued in their study that employee turnover can be both destructive and lead to huge financial loss for an organization especially when an employee enacts it voluntarily because voluntary employee turnover is directly deal with the individual actions depending on the membership boundary of a social system which is first started by the individual and it includes final cognitive decision-making process of voluntary turnover of the employees. Besides, involuntary turnover is the situation when an employer chooses to dismiss an employee usually because of poor job performance, engaging in toxic behaviors, stealing, disrupting other workers, using the Internet for non-work-related activities too much or drug or alcohol possession at work.

Al Mamun & Hasan (2017) also mentioned in their study that employee turnover is associated with the intention and final decision of the employees about leaving the organization for several reasons such as, toxic work environment, with the feelings overworked, lack of opportunity for growth or career development and thus, it negatively affects the organization in various negative ways so employee turnover has a destructive effect on the productivity of the organization. Cai et al. (2020) defined employee turnover as the number or percentage of employees who quit working and leave an organization and are substituted by new employees and they have also argued in their study that employee turnover is a serious problem for an organization since when experienced and skillful employees quit and leave then it leads to reduction in organization's competitiveness against others and it is mentioned that it takes a lot of time and spending organizational resources to find and employ the most appropriate replacements and so, training and integrating a new employee into the organization will also take time and result in extra expenditures and this may paralyze the pre-planned development



of the organization. Additionally, Zhu et al. (2019) maintained in their study that Human Resource Management (HRM) spends too much money and efforts in order to overcome the negative effects of employee turnover since it can be very hard to find the best alternative employees to the ones who have left the organization and higher employee turnover rate is a big problem for organizations since it's costly, time-consuming, and may totally destroy morale in the organization. Therefore, it's very important to understand the main antecedents of employee turnover in organizations. Figure 5. displays the three main predictors of employee turnover:



**Figure 5. The Three Main Antecedents of Employee Turnover in Organization**

**Source:** (Kim et al, 2017:309; Ambrose et al., 2002:947).

According to Han (2020), one-third of employees are estimated to quit their jobs in 2020 in the United States voluntarily and the turnover rate in various sectors ranges from 60 to 120% every year and the cost of leaving employees is really a burden for organizations. It's emphasized that some of the main reasons of employee turnover fall into three main groups as the team, like bad relationship and its effects and organizational factors like unfair compensation and other benefit policies such as unsatisfying job quality and the factors of the individual level like job dissatisfaction, work–life imbalance, personal incompetency, employee background and lower organizational commitment. Ongori (2007) found out that the sources of employee turnover are mainly combination of job related

and organizational factors such as job-related stress, toxic culture that flourishes by CBWs in organizations, lack of commitment in the organization, lack of purpose or meaning, job dissatisfaction, overwork, or a bad, abusive management.

Within the light of information given about employee turnover, it's so obvious that when employees feel that they are harshly abused by the management or coworkers, then they usually think about leaving the organization. McPhee (2020) stated that employee turnover is costly and a destructive issue that affects organizational effectiveness negatively and its main consequences of employee turnover are first it deteriorates the organization's routines that are already in place, second creates direct turnover costs, in a word, relocation costs dealing with recruitment and training new employees, third it causes indirect costs because it creates operational disruption after a skillful, experienced employee leaves and fourth, it generates demoralization of the employees remaining in the organization for example because of the loss of a popular or experienced colleague or because of the increased workload following the turnover. In conclusion, Stritch et al. (2020) emphasized that, employee turnover results in direct costs of employee turnover outcomes such as the costs of recruiting, selecting, and training new employees together with the indirect costs of employee turnover such as human capital leaving the organization, the loss of an organization's social capital embedded in employees' relationships with coworkers, impaired quality of service, social network disruption, productivity losses and a general decrease in morale and job commitment among employees who stay in the organization.

### **CONCLUSION AND SOLUTIONS**

This conceptual study has aimed at examining the role of counterproductive work behaviors in employee burnout and employee turnover within the perspective of broken windows theory. To make it clear, employee burnout and employee turnover are the two major problems of organizational issues and they are simply a reaction to various forms of CBWs in workplaces so, the purpose of this research is also to provide a conceptual framework about the correlation between CBWs and employee burnout and turnover and make recommendations and offer solutions about reducing the negative effects of CBWs in business organizations. Just like in the broken windows theory which is the simple demonstration of how something that is obviously overlooked can quickly become a target for vandals that result in complete destruction of the building, one single bad behavior related to CWBs might spark the successive disruptive behaviors that lead to arduous troubles in organizations. It's also associated with the workplace bad apples that spoil the barrels of good employees in organizations, that is to say; even one bad employee who has a bad attitude can infect an employee group or a department or possibly an entire organization in the end especially when the managers lose big points by not guarding or overlooking minor poisonous behaviors at the beginning. Therefore, somethings must be done in advance by taking pre-emptive actions against CBWs in order not to face bigger problems in organizations that are hard to solve. Therefore, here are some recommendations and solutions about having a more peaceful and productive organization:



Firstly, the effectiveness of an employee is usually determined by keeping the balance between being productive or counterproductive in organizations so it's important that employees should feel themselves comfortable at workplaces otherwise their motivation, satisfaction, and performance levels will be lower and dissatisfied employees often don't hesitate to engage in CBWs and, they can spread negativity and animosity among their coworkers and poison the organizations. In order to make them feel safe and comfortable at workplace, their work-life balance should be defined well, for instance, the managers should remember that they are responsible for training employees dealing with the benefits of work-life balance and if the employees are trained well about the importance of balancing their tasks with their personal life then they will never give up their personal goals, needs, and interests to grow their careers by working overtime every day or at weekends to earn a reward or promotion so there will be no reason to be so stressful and feel uncomfortable. To support this idea, Azeem and Akhtar (2014) found out in their study that work-life balance and job satisfaction are vital for developing and enhancing organizational commitment among employees and managers must be aware of it and should take required steps for developing work life balance policies to develop job satisfaction and commitment among employees. It's also mentioned that managers/supervisors should support work-life balance initiatives in organizations as well. Because assisting employees to succeed the work-life balance increases their job satisfaction so they will have more time to show interest to important sides of their personal lives, like parents, children, free time activates such as hobbies, interests that make them happier, healthier and spiritual pursuits among others.

Secondly, providing efficient communication system between employers, managers and employees in organizations is another key factor in developing well-balanced and stress-free working environment. A good communication helps people understand each other well, remove misunderstanding by creating clarity of thoughts and expression and makes relationships better in organizations and it also facilitates the flow of information and understanding between different people and departments better. Since employees always need open and transparent channels of communicating with their supervisors and managers the primary responsibility of a manager is to develop and maintain an effective communication system in the organization because communication promotes motivation by informing and clarifying the employees about the task to be done and communication is a source of information to the organizational members for joining them to decision-making process effectively. It's clear that the communication breakdown in an organization leads to frustration, loss of productivity and strained employee relations. Therefore, managers should be aware of possible barriers to communication in organizations and should analyze the causes for their occurrence and take preventive steps to avoid those barriers otherwise it's certain that communication problems lead to interpersonal conflicts and CBWs in organizations. To sum up, Tofan (2017) summarized that communication is the first spiritual tool in his socialization and the process the exchange of information, thoughts, ideas, and feelings between people so workplace conflict is usually the result of poor communication.

Thirdly, training and development programs ensure organizations having more satisfied employees with their jobs. It's so certain that employees often think of quitting or changing their jobs if their current jobs do not offer any new challenges or opportunities for progression in their career. Moreover, daily routine in the workplaces might cause feelings of boredom, dissatisfaction and negative working habits might be adopted by the employees so having planned training programs can also lead to regular re-evaluation of employees, skills, prevent workplace idleness and increase in the well-being and performance. Besides if employees think that their employers spend time and money into development and training, they think they are rewarded and appreciated and it will certainly result in higher levels of job satisfaction. As business world becomes increasingly competitive and technology is always evolving employees who want to keep up with the latest changes and try to improve themselves consider training and development programs is a gift so they will hardly ever experience employee burnout. Aguinis and Kraiger (2009) stated in their study that training and development programs cover acquisition of new knowledge or skills for purpose of personal growth of both employees and supervisors and they affect job performance and factors related to job performance positively such as improving tacit skills, innovation, communication, and other benefits such as developing the empowerment and self-efficacy of the employees.

The fourth essential fact is the promotions, rewards and recognition for high performance for the employees in organizations because if the employees think that there is equality in opportunities in their jobs and think that there are fair policies in rewards and recognition for high performance, then it will lead to high spirits among employees, boost up their morale, and form a linkage between performances and satisfaction for their jobs. It's so obvious that employees usually think of promotion which involves an increase in their income, status, rank and responsibilities which drive them most and affect their motivation and performance. Therefore, realizing and appreciating the efforts of employees to increase their performance is vital for the organizational success and rewarding the sincere efforts of the employees encourages them to do more in the future and it will lead to a positive work environment for the employees and that environment won't be a place to leave as soon as possible for them so it reduces employee turnover rates and forms a good organizational reputation. To sum up, it can easily be inferred that not only the monetary rewards are fine but also a vocal appreciation from the supervisor is also motivating enough in various situations so supervisors should also be aware of appreciating their team members verbally for significant performances and they should appreciate the outstanding individual performance in person as well. In conclusion, Edirisooriya (2014) maintained that employees usually need motivation to put extra effort on their tasks, so promotions, rewards and recognition for high performance are very important for their expectations and it has also been underlined that employee fair promotions and rewarding system inspire the employees to work harder and faster and they are more motivated to achieve their goals so work-related stress will be decreased and they might seldom engage in CBWs in organizations.

Once and for all, it's very important for the managers/supervisors to understand that the best method for overcoming the CWBs is to identify them and stop them before they begin. It must be remembered that, just like in broken windows theory, once even overlooking the less serious infractions in organizations, it may lead to more major ones that are hard to deal with so setting clear rules and expectations to prevent each type of CWBs is very essential at first sight in organizations. For example, minor infractions like being late or overhearing gossip shouldn't be shrugged off otherwise it might lead to repetition and finally causes an unproductive work environment. Therefore, it's very important to determine the organization policies about CBWs and workplace ethics rules and hearing the employees out when they hired for the first time. In this way, employees will be aware of that they will not be tolerated if they engage in CBWs at workplaces.

<b>Financial Support:</b>	<b>Not available.</b>
<b>Conflict of Interest:</b>	<b>Not available.</b>
<b>Ethics Committee Approval:</b>	<b>Is no required.</b>

## REFERENCES

- Al Mamun, C. A., & Hasan, M. N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: A conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, (15, Iss. 1), 63-71.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational behavior and human decision processes*, 89(1), 947-965.
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual review of psychology*, 60, 451-474.
- Avtgis, T. A., Thomas-Maddox, C., Taylor, E., & Patterson, B. R. (2007). The influence of employee burnout syndrome on the expression of organizational dissent. *Communication Research Reports*, 24(2), 97-102.
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 18.
- Barbaranelli, C., Fida, R., & Gualandri, M. (2013). Assessing counterproductive work behavior: A study on the dimensionality of Cwb-Checklist. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20(3), 1-15.
- Bashir, S., Nasir, M., Qayyum, S., & Bashir, A. (2012). Dimensionality of counterproductive work behaviors in public sector organizations of Pakistan. *Public Organization Review*, 12(4), 357-366.
- Bayram, N., Gursakal, N., & Bilgel, N. (2009). Counterproductive work behavior among white-collar employees: A study from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(2), 180-188. doi:10.1111/j.1468-2389.2009.00461.x.
- Cai, X., Shang, J., Jin, Z., Liu, F., Qiang, B., Xie, W., & Zhao, L. (2020). DBGE: employee turnover prediction based on dynamic bipartite graph embedding. *IEEE Access*, 8, 10390-10402.
- Chen, Y., Li, S., Xia, Q., & He, C. (2017). The relationship between job demands and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of psychological detachment and job anxiety. *Frontiers in psychology*, 8, 1890.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2014). Relationships between counterproductive work behavior, perceived justice and climate, occupational status, and leader-member exchange. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), 1-12.
- Da HiLLs, L. (2018). Understanding and preventing employee burnout. Retrieved on 25 December 2021 From : <https://podiatrym.com/pdf/2019/3/Hills319web.pdf>

- Day, A., Crown, S. N., & Ivany, M. (2017). Organisational change and employee burnout: The moderating effects of support and job control. *Safety science, 100*, 4-12.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and individual differences, 74*, 55-60.
- Edirisooriya, W. A. (2014, February). Impact of rewards on employee performance: With special reference to ElectriCo. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics* (Vol. 26, No. 1, pp. 311-318).
- Gau, J. M., & Pratt, T. C. (2010). Revisiting broken windows theory: Examining the sources of the discriminant validity of perceived disorder and crime. *Journal of criminal justice, 38*(4), 758-766.
- González-Navarro, P., Zurriaga-Llorens, R., Tosin Olateju, A., & Llinares-Insa, L. I. (2018). Envy and counterproductive work behavior: The moderation role of leadership in public and private organizations. *International journal of environmental research and public health, 15*(7), 1455.
- Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection & Assessment, 11*(1), 0-42. doi:10.1111/1468-2389.00224.
- Han, J. W. (2020). A review of antecedents of employee turnover in the hospitality industry on individual, team and organizational levels. *International Hospitality Review*.
- Ho, V. T. (2012). Interpersonal counterproductive work behaviors: Distinguishing between person-focused versus task-focused behaviors and their antecedents. *Journal of Business and Psychology, 27*(4), 467-482.
- Instone, K. (2012). Counterproductive Work Behavior. White paper. Diunduh tanggal, 8. Retrieved on 20 December 2021 from: [https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Karin % 20 Instone % 20 - % 20 Counterproductive% 20 Work % 20 Behaviour % 20-% 20 White % 20 Paper.pdf](https://cdn.auckland.ac.nz/assets/psych/about/our-people/documents/Karin%20Instone%20-%20Counterproductive%20Work%20Behaviour%20-%20White%20Paper.pdf)
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M., & Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human resource management review, 20*(1), 18-25.
- Khokhar, A. M., & Zia-ur-Rehman, M. (2017). Linking ethical leadership to employees' performance: Mediating role of organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 11*(1), 222-251.
- Kickul, J. (2001). When organizations break their promises: Employee reactions to unfair processes and treatment. *Journal of business ethics, 29*(4), 289-307.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in psychology, 9*, 1273.
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research, 40*(2), 210-235.
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management, 42*(1), 203-233.
- McPhee, P. (2020). Employee Turnover: Determinants, Consequences, *Trends in Academia and the Implications on Organizational Effectiveness. i-Manager's Journal on Management, 15*(1), 35.
- Moss, J. (2019). Burnout is about your workplace, not your people. Harvard Business Review, Published, hbr.org/2019/12/burnout-is-about-your-workplace-not-your-people. Retrieved on 17 December 2021.
- Oliveira, L. B. D., Moreno Junior, V. D. A., & Gonçalves, R. C. (2020). Individual and situational antecedents of counterproductive work behaviors. *BAR-Brazilian Administration Review, 17*(3).
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, pp. 049-054
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one, 12*(10), e0185781.

- Stitch, J. M., Molina Jr, A. L., & Favero, N. (2020). Pushing too hard? Unattainable organizational goals and frontline employee turnover. *Review of Public Personnel Administration, 40*(2), 272-296.
- Sypniewska, B. (2020). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Advances in cognitive psychology, 16*(4), 321.
- Tofan, C. A. (2017). The Process of Communication in Decision-Making. *Business ethics and leadership, (1, Issue 3)*, 36-44.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*(2), 555-572.
- Weil, D. (2012). Broken Windows, Vulnerable Workers, and the Future of Worker Representation. Boston U. School of Management Research Paper, (2012-23).
- Xiong, R., & Wen, Y. (2020). Employees' turnover intention and behavioral outcomes: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal, 48*(1), 1-7.
- Yuan, Z., Barnes, C. M., & Li, Y. (2018). Bad behavior keeps you up at night: Counterproductive work behaviors and insomnia. *Journal of Applied Psychology, 103*(4), 383–398. <https://doi.org/10.1037/apl0000268>
- Zahoor, I., Malik, N. I., & Atta, M. (2019). Relationship between Job Insecurity, Workplace Incivility and Counterproductive work behaviors among employees: Role of Work Family Conflict. *Foundation University Journal of Psychology, 3*(2).

Makale Türü: İnceleme



## İŞVEREN MARKALAMAYA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜT İKLİMİ ÇERÇEVESİNDEN BAKIŞ: BİR ÖRNEK OLAY ANALİZİ\*



<sup>1</sup>Gülşah ŞİŞMAN, <sup>2</sup>Nazmiye Ülkü PEKKAN

Öz

Her kurumun çalışanına sunduğu ve yaşattığı değerler vardır. Bu değerlerin çalışanlar tarafından vaat edildiği şekilde deneyimlenmesi kurum kültürü ve ikliminin benimsenmesine katkı sunmaktadır. Kurum kültürü ve iklimi de 1990'lı yıllar itibariyle yaygınlaşmaya başlayan kurum markalaşması kavramının önemini öne çıkarmaktadır. Bu çalışma ile işveren markalamada örgüt kültürü ve örgüt ikliminin önemi bankacılık sektöründe üniversite öğrencilerine yönelik Türkiye'de gerçekleştirilen yaşanmış bir uygulama örneği ile anlatılmaktadır. İlgili kurumun insan kaynakları tarafından tasarlanan bu uygulama kapsamında belirli eleme aşamalarında başarı gösteren üniversite öğrencileri, bir proje dâhilinde uzun süreli eğitim ve staj programına tabi tutulmuştur. Bu programın temel hedeflerinden biri henüz iş yaşamına başlamamış üniversite öğrencilerinin bankacılık sektöründe yer alan bu kurumun kurumsal kültürünü ve iklimini deneyimlemesine olanak sunmaktır. Ayrıca bu program, potansiyel adayların bu kurumda istihdam edilmesine yardımcı olacak işveren markalama çalışmalarının gerçekleştirilmesine zemin oluşturmaktadır. Bu uygulama örneği ile birlikte araştırmanın kavramsal temeli, bağlılık-güven teorisi ile itibar yönetimi teorisine dayanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İşveren Markalama, Örgüt Kültürü, Örgüt İklimi, Örnek Olay Analizi

### An Employer Branding Perspective from Organizational Culture and Organizational Climate: A Case Study

#### Abstract

Every organization has values that it offers and makes its employees live. Experiencing these values as promised by the employees contributes to the development of the organizational culture and climate. Similarly, organizational culture and climate highlight the importance of the concept of employer branding, which has become widespread in the 1990s. In this study, the importance of organizational culture and organizational climate in employer branding has explained through a case study in Turkey for university students in the banking sector. In this program, university students who were successful in Human Resources assessment steps were included to a long-term training and internship. One of the main objectives of this program is to enable university students who have not yet started their business life to experience the organizational culture and climate. In addition, this program provides opportunity for employer branding activities that will help recruiting qualified potential candidates. The conceptual basis of the research is based on loyalty-trust theory, and reputation management theory.

**Key Words:** Employer Branding, Organizational Culture, Organizational Climate, Case Study

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, gulsah@gulsahsisman.com, ORCID-iD: 000-0003-2027-030X

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, nazmiyepekkann@tarsus.edu.tr, ORCID-iD: 000-0001-7298-0552

\*Bu çalışma 27-28 Aralık 2018 tarihleri arasında düzenlenen IV. Uluslararası Ekonomi Yönetimi ve Pazar Araştırmaları Kongresi'nde sunulan özet bildirinin genişletilmiş ve revize edilmiş halidir.

## GİRİŞ

İşveren markası sektörel farklılıklardan bağımsız bir şekilde örgütlerin önemsemesi gereken bir kavramdır. Kimi örgütler işveren markalamayı yönetebilecek stratejiler belirleyip uygularken kimisi de bu kavramın etkilerinden ve uygulamalarından haberdar dahi değildir. Örgütler için en önemli amacın varlığını uzun yıllar boyunca devam ettirmek olduğu düşünüldüğünde işveren markalamanın söz konusu istikrarın sağlanmasındaki önemi daha anlaşılır olacaktır. İşveren markası tıpkı buz dağının dışarıdan görünen kısmı gibi örgütün görünen yüzüdür. Bu sebeple örgütün yaşam sürecinde kilit bir rol oynamasına rağmen örgüt içerisinde tek başına değerlendirilebilecek bir unsur olarak düşünülmemelidir. Özellikle örgüt içerisinde algılanan iklim ve kurumsal değerler işveren markasının başarısına ve işlevselliğine etki eden iki önemli unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bağlılık- Güven Teorisi (Morgan ve Hunt, 1994), yönetim alanında geniş bir kabule sahip bir teori olarak karşımıza çıkmaktadır. Teoriye göre, bağlılık ve güven karşılıklı ilişkilerin anahtarıdır ve başarılı bir örgütün temelini oluşturmaktadır. Söz konusu her iki unsurun (bağlılık ve güven) varlığı, örgütün verimliliğini, üretkenliğini ve etkinliğini artıran sonuçlar doğurmaktadır. Diğer bir ifade ile açık bir sistem olarak örgütün hem iç hem de dış çevresi ile başarılı bir ilişki içerisinde olabilmesi işbirlikçi davranışlar neticesinde gelişmektedir. Söz konusu bu birliktelik örgütü diğer örgütlerden farklılaştıracak bağlılık, marka bilinirliği gibi pek çok etkiyi de beraberinde getirmektedir. İtibar Yönetimi Teorisi (Fombrun ve Shanley, 1990) ise, yine bu etkileri barındıran, örgütün çalışanları, müşterileri, hissedarları ve toplum içindeki algıları içeren, yönetilmesi ve yönlendirilmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz rekabet koşulları göz önünde bulundurulduğunda bu çıktıların önemi daha da iyi kavranabilecektir. Teknoloji ve bilgi çağının hızla ilerlediği günümüzde örgütler rekabette farklılaşmak adına yetenekli ve nitelikli insan gücünü çekebilecek ve onları örgüte bağlı tutabilecek cazibe merkezleri haline gelmek için çalışmaktadırlar. Bu amaçla örgütler çalışanların nezdinde “çalışılacak en iyi yer” olmak adına hem mevcut hem de potansiyel iş gücü için projeler üretmekte ve bunlara hatırı sayılır bütçeler ayırmaktadırlar. İşveren markalama başlığı altında gerçekleşen tüm bu çalışmalar örgütün stratejik hamlelerinde önemli bir alan oluşturmaktadır.

Bu kapsamda pek çok sektörde yer alan öncü firmalar tarafından potansiyeli yüksek üniversite öğrencilerine yönelik projeler gerçekleştirilmektedir. Petrokimya alanında faaliyet gösteren TÜPRAŞ “Nextremers” programı ile genç yetenekleri henüz öğrenciyken tanımaya yönelik projeler yaparak onların gerçek çalışma ortamı deneyimi kazanmasına olanak sunmaktadır. Ayrıca, kişisel gelişim programları ile birlikte bu gençleri profesyonel iş hayatına hazırlamaktadır. “Nextremers” programı işveren markalamada örgüt kültürünün ve ikliminin etkisinden faydalanılan sektördeki başarılı bir örnektir ([www.kariyer.tupras.com.tr](http://www.kariyer.tupras.com.tr)). İlaç sektörünün öncülerinden Pfizer, üniversite öğrencilerine yönelik işveren markalama çalışmaları için “Bende Gelecek Var” programını oluşturmuştur. Bu program kapsamında deneyimli uzmanlar ve Pfizer çalışanları tarafından geleceğin liderlerine, iş hayatı, ilaç sektörü, örgütün iklimi ve kültürü hakkında bilgiler aktarılmaktadır. Program neticesinde davetli

öğrenciler iş başvurularında bulunarak Pfizer ailesine katılma yönünde taleplerini iletme imkânı bulmuştur (www.pfizer.com.tr). Bankacılık sektörü ise kurum markalaşması çalışmalarını için yüksek bütçeler ayırarak, genç potansiyellerin istihdamına ve gelişimine önem veren kurumlardan oluşmaktadır. Örneğin, Garanti BBVA 11 yılı aşkın süredir “Talent Camp” isimli programını ile 2. ve 3. sınıf üniversite öğrencilerine yönelik staj imkânları sunmaktadır. Bu süreçte genç potansiyeller örgüt kültürü ve iklimini deneyimleyerek gelecekteki kariyer seçimleri konusunda fikir sahibi olmaktadır (www.garantibbva.com.tr). “Akbank Gençlik Akademisi”, üniversite öğrencilerine Akbank’ın değerlerini, kültürünü ve iklimini keşfetmelerine fırsat sağlayan bir başka örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu program ile benzer değer yargılarına sahip genç profesyonellerin staj ve iş başvuruları ile kuruma kazandırılması hedeflenmektedir (www.kariyer.akbank.com.tr). Bankacılık sektöründe uzun yıllar devam etmiş bir diğer kurum markalaşma çalışması örneği de Yapı ve Kredi tarafından sunulan “Hereos Club” programıdır. Bu çalışma kapsamında da bu programa ilişkin başka kurumların işveren markalama süreçlerine örnek teşkil edecek çalışma adımları, içerikleri ve detaylarının paylaşılması amaçlanmıştır.

Bu çalışmada, öncelikle işveren markalamada örgüt kültürü ve örgüt ikliminin etkileri ile ilgili literatür araştırılmıştır. Yöntem bölümünde ise Yapı ve Kredi Bankasının üniversite öğrencilerine yönelik uzun dönemli eğitim, staj ve istihdam adımlarını içeren “Hereos Club” programını örnek olay çalışması ile incelenmiştir. Araştırmanın sonuç bölümünde potansiyel işveren adaylarına yönelik işveren markalama süreçlerinin değerlendirilmesi yapılmış ve öneriler sunulmuştur.

## **1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **1.1. Örgüt Kültürü**

Örgüt kültürü, bireylerin veya grupların bir örgüt içerisinde faaliyet göstermesine yardım eden, her örgüt üyesi tarafından kabul edilen ortak değer, inanç ve varsayımlar sistemi olarak tanımlanmaktadır (Lee ve Kim, 2017). Örgüt kültürü, bir örgüt içerisine yerleştirilen uygulamalarla şekillenen ve örgütü diğer örgütlerden ayıran, farklılaştıran önemli bir rekabet unsuru olarak tanımlanmaktadır (Erez ve Gati, 2004; Korte ve Chermack, 2007). Ayrıca, örgüt kültürü, düşünsel düzeyden davranışsal düzeye kadar uzanan ve örgütün tamamını kapsayan bütüncül bir kavramdır (Danışman ve Özgen, 2003). Ancak örgüt kültürü kolaylıkla kavranabilecek ve oluşturulabilecek bir olgu değil, aksine derin araştırma gerektiren bir olgudur. Bu anlamda örgüt kültürünün, hem içte hem de dışta uyumu sağlamayı amaç edinerek geçerliliği herkes tarafından kabul görmüş ve bunun yanı sıra örgütün potansiyel üyelerine de aktarılacak temel varsayımları kapsamaması gerekmektedir (Schein, 1985).

Örgüt kültürünün, bir örgütün uzun vadede başarılı sonuçlara ulaşmasında ve etkili bir performans göstermesinde önemli bir unsur olduğu bilinmektedir (Ubius ve Alas, 2009). Örgüt kültürü, bir örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgütün taklit edilemeyecek eşsiz karakteristiklerinden biri olarak kabul görmektedir (Berson vd., 2008). Güçlü bir örgüt kültürünün olduğu iş ortamlarında çalışan bireyler örgütün hedef, amaç, güç ve değerlerini benimseyerek bağlılığını gösterecek ve örgütü koruma eğilimi



içerisinde olacaktır (Görmen, 2017). Örgüt kültürünün amacı, çalışanın başarıya ulaşmasına yardımcı olmaktır. Bu başarıda örgüt kültürünün rolü, örgüt içerisinde çalışanın gösterdiği tutum ve davranışlar kapsamında çalışana rehberlik yapmaktır (Korte ve Chermack, 2007). Dolayısıyla, örgüt kültürü; çalışma ortamının, çalışan davranışlarının, örgütün yakın ve uzak çevresi ile ilişkisinde yerinin anlaşılması gibi pek çok bakımdan yapılacak çalışmalara önemli veriler sağlayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

## **1.2. Örgüt İklimi**

İklim kavramı ilk olarak Kurt Lewin ve arkadaşlarının (1939) eğitsel çevrelerde sosyal iklim ile ilgili yaptıkları çalışmalarda kullanılmıştır. Söz konusu çalışmalarda iklim kavramı, liderler ve grupları arasındaki dinamiklerle ilgili olarak kullanılmıştır. Bu kullanım ile birlikte iklimin, liderliğin bir fonksiyonu ve liderlik tarzlarına göre de değiştirilebilecek bir olgu olduğu konusunda farklı bir bakış açısı sağlanmış olduğu söylenebilir (Lewin vd., 1939).

Bir örgütün sorunlarını ve işlevsel bozukluklarını tespit edebilmek için öncelikle o örgütün özelliklerini anlamak son derece önemlidir (Brown ve Brooks, 2002). Bu özellikleri bilmek ve buna uygun stratejiler belirleyebilmek örgütü hedeflerine daha kolay ulaştırabilecektir. Örgüt iklimi bu konuda önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Bhave ve arkadaşlarına göre (2010), örgütsel iklim, örgüt içerisindeki belirli çevresel özellikleri belirginleştirebilir ve bu sayede çalışanların belirginleşen bu özelliklere daha fazla ağırlık vermeleri sağlanabilecektir. Bunun yanı sıra, örgüt içerisindeki çalışanların çalışma ortamını nasıl değerlendirdiklerine dair ipuçları da sunulabilir. Bireylere, gruplara ve örgüte pek çok fayda sağlayan bir kavram olan örgüt ikliminin literatürde pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir:

Örgüt iklimi, Payne ve Mansfield (1973) tarafından bireysel ve örgütsel değerler arasında bir bağ olarak tanımlanmıştır. Bir başka tanımda örgüt iklimi, bireyin kişiliği ile kıyaslanarak; birey için kişiliğin ifade ettiği anlamın karşılığının örgütün iklimi için anlaşılacağına altı çizilmiştir (Halpin, 1996 akt. Sezgin ve Sönmez, 2018). Hoy, Tarter ve Bliss (1990), her bir örgütün farklı bir atmosfere sahip olduğunu ve bu farklı özelliklerin de her örgütün kendi kişiliğini oluşturmasını sağladığını belirtmişlerdir. Yani denilebilir ki; bir örgütün iklimi o örgütün kişiliğidir. Birey için kişilik ne ise örgüt için iklim de odur (Hoy ve Miskel, 2010; Uysal, 2015). Öyleyse örgüt iklimi, örgüt içerisindeki iş birimlerinde çalışanlar arasında psikolojik iklim algısı paylaşıldığında ortaya çıkmaktadır. Örgütsel iklimin anlaşılması için çalışanlar arasında algısal soyut bir anlaşma olması gerekmektedir (Glisson ve James, 2002).

## **1.3. İşveren Markalama**

İşveren markalama, yönetim alanında yapılan araştırma alanları içerisinde diğer başlıklara nazaran oldukça yeni bir konu olarak dikkat çekmektedir. Bu alanda yapılan bilimsel araştırmalar

kısmen yetersiz olsa da son zamanlarda bazı yönetim kitaplarının içeriğinde “işveren markalama” bölümlerine yer verildiği görülmektedir (Backhaus ve Tikoo, 2004).

Ambler ve Barrow (1996), tarihte ilk defa insan kaynakları yönetimi ve marka yönetimi disiplinlerini kavramsal bir yapı oluşturmak amacıyla birleştiren ve “işveren markası” olarak adlandıran araştırmacılar olarak öne çıkmaktadır. İşveren markası, bu araştırmacılar tarafından işveren ve istihdam sağlayan kurum tarafından sağlanan fonksiyonel, ekonomik ve psikolojik faydaların tamamı olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanıma göre, işveren markası, marka ile ilgili tüm aktivitelerin nihai sonucu olarak kabul edilirken işveren markalama ise bu sonuca ulaşmak için gereken sürecin tamamıdır (Bellou vd., 2015). Dolayısıyla işveren markalama hedef kitledeki iş gücünün tercihlerini pozitif bir şekilde etkilemek amacıyla işveren markasının planlanması, yönetimi ve kontrolü için yapılan aktiviteleri kapsamaktadır. Ayrıca işveren markalama, pazarlama prensiplerinin mevcut ve potansiyel çalışanlar ile ilgili insan kaynakları aktivitelerine uyarlandığı bir alan olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 2010).

Backhaus ve Tikoo (2004), işveren markalamayı belirgin ve eşsiz işveren kimliğinin inşa edilmesi süreci olarak özetlerken, işveren markasını ise şirketin rakiplerinden ayırdığı genel düşünce şekli olarak tanımlamaktadır. İşveren markalama alanında var olan pek çok tanım ve farklı yaklaşıma rağmen bu alanda ortak anlayışın işveren markalamanın marka yönetiminden seçilmiş kavramların insan kaynakları yönetimine ve işe alıma transfer edilmesi şeklinde olduğu yönündedir.

Çalışanın gözünde “çalışmak için arzu edilen işveren” imajına sahip olmak işveren markalama kavramının hedeflediği durumdur. Branham’a göre (2000) işveren markalama tercih edilen işveren olma statüsüne ulaşmak için geleneksel pazarlama prensiplerinin uygulanmasıdır. Diğer bir deyişle, hedeflenen iş gücü kitlesinin zihinlerinde çalışılacak harika yer imajının yerleştirilmesi sürecidir.

Örgütlerin belirli bir işgücü boşluğunu doldurmak amacıyla kurum bilgilerini işveren markalama aktivitesi olarak sunması, örgütü yalnızca yeni işe alımlar için cazip hale getirmemektedir. Bazı araştırmalar bu aktivitelerin potansiyel çalışanların tutumlarında ve algılarında da çeşitli etkileri olduğunu göstermektedir. Cable ve Graham (2000) tanıtıcı örgüt bilgilerine maruz kalan potansiyel adayların örgüt kültürü ile ilgili algılarının geliştiğini ifade etmektedirler. Fakat bu bilgiler her zaman örgüt kültürünün gerçek resmini yansıtmamaktadır. Dolayısıyla yapılan çalışmalar işveren markalama aktivitelerinin örgütün gerçek kültürünü yansıtan çalışmalar olması gerektiğini söylemektedir. Örgütlerin pozitif ve talep edilen değerleri temel alan bir bilgi paylaşımı gerçekleştirilmesi potansiyel adaylarda örgüt kültürüne dair beklentiler yaratmaktadır. Yapılan çalışmalar gerçekçi olmayan örgüt kültürü beklentilerinin adaylarda hayal kırıklığı yaratabileceği ve sonrasında çalışanların örgütten ayrılma riskini artırabileceği yönündeki düşüncelerini ortaya koymaktadır (MacIntosh ve Doherty, 2010; Niguse, 2018).

Moroko ve Uncles (2008), başarılı işveren markalarının karakteristikleri ile ilgili yaptıkları çalışmada işveren markasının çizmiş olduğu portrenin doğruluğunun kritik bir başarı faktörü olduğunu paylaşmaktadırlar. İşveren markası, işveren deneyimi, örgüt kültürü ve değerleri arasındaki uyumun önemini vurgulamaktadırlar.

İşveren markaları yarattıkları marka algısı ile vaat edilen değerlerin ve deneyimlenenlerin daima aynı doğrultuda olup olmadığının, hedef kitle tarafından gözlemlendiğinin bilincinde olmalıdır. Çünkü, çalışanlar tüm departmanlarda ve yönetim seviyesinde örgütün yaşayan değerleri hakkında fikir edinmek istemektedir. Eğer çalışanların işveren markası deneyimleri örgütün değerleri, kültürü, politikaları, prosedürleri ve rekabetçi ortamının zaman içerisindeki bir yansıması değilse, işveren markası tecrübeleri geçici bir öge olarak kalmaktan öteye geçemeyecektir (Moroko ve Uncles, 2008).

### **3. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER**

#### **3.1. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi**

1980'li yıllardan itibaren örgüt kültürünün pek çok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü kavramı literatüre girmeden önce, 1960-1970'li yıllarda örgüt iklimi kavramının örgüt ve yönetim literatüründe sıkça kullanıldığı bilinmektedir. Bu sebeple aslında; örgüt kültürü kavramının literatürde kendine ayrı bir araştırma alanı olarak yer edinene kadar iklim ve kültür kavramlarının birbiri ile eş anlamlı olabilecek biçimde kullanıldığı söylenebilir (Hofstede vd., 1990). Ancak iki kavram arasında önemli farklılıkların var olduğu artık bilinmektedir. İklim, çalışanların örgüt içerisinde yaşadıkları deneyimlerini anlamlandırmayı ifade etmekte iken; kültür, söz konusu bu somut deneyimlere yön veren temel varsayımları ve değerleri temsil etmektedir (Schneider vd., 2013). Diğer bir ifadeyle örgüt iklimi, örgütsel kültürel değerlerin daha köklü, soyut ve derin bir tezahürü olarak ifade bulmaktadır (Marcoulides ve Heck, 1993). Örgüt kültürü ve iklimi kavramları arasındaki benzerlikler ve farklılıklar bir yana, her iki kavramında örgütsel sonuçlarda kilit bir rol oynadığına dair pek çok kanıt bulunmaktadır (Meeks, 1988; Shim, 2010; Williams ve Glisson, 2014).

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ile ilgili yapılan çalışmalar göstermiştir ki; bu iki kavram birbirini destekleyici anlamda olumlu ilişki içerisindedir. Schneider, Ehrhart ve Macey (2013) yaptıkları çalışmada, örgüt kültürü ile ikliminin arasındaki ilişkiye ilişkin somut bir çerçeve sunmaktadır. İki kavramın birbiri ile benzeşen ve birbirinden ayrılan noktalarına dikkat çekmektedirler. Çalışma sonucunda, örgüt kültürü ve ikliminin bütünleşmesini önermekte olup çağdaş yönetim teknikleri ile yönetilen örgütler için bu iki kavramın da uygulamada etkili sonuçlar doğurabileceğine yönelik varsayımlarda bulunmaktadır. Iljins, Skvarciany ve Gaile-Sarkane (2015), değişim sürecinde örgüt kültürünün örgüt iklimi üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar, değişim süreçlerinde örgüt kültürünün belirli faktörler yoluyla örgüt iklimini etkilediğini doğrulamaktadır. Araştırmacılar bu sonuçlardan yola çıkarak, örgütsel kültür değişiminin örgüt iklimini nasıl etkilediğine ilişkin teorik bir model geliştirmiştir. Bu modelde örgüt kültürünü oluşturan çalışan memnuniyeti, uyumluluk, katılım, görev bilinci ve tutarlılık olmak üzere beş temel unsurdan bahsedilmiştir. Uysal (2015), okullardaki örgüt kültürü ve örgüt iklimi arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara yönelik bir meta-analiz çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada, örgüt kültürü kapsamında okul yöneticilerinin liderlik davranışı, iletişim becerileri, iş değerleri, öğrenci başarısı gibi faktörler incelenirken; örgüt iklimi kapsamında ise, okul yöneticilerinin liderlik davranışı ve şiddet gibi

kavramlarla ilişkilendirilen çalışmalar araştırma kapsamına alınmıştır. Çalışma sonucunda, ilişkilendirilen söz konusu değişkenler bağlamında, örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki ilişkilere yönelik çıkarımlar yapılmıştır. Sezgin ve Sönmez (2018), 2000-2016 yılları arasında eğitim bilimleri alanında örgüt kültürü ve örgüt iklimi konularında Türkiye’de yayımlanan çalışmaları örneklem bölgesi, kullanılan metodoloji, konu alanları gibi çok farklı ölçütlere göre incelemiştir. Çalışma sonucunda, iki kavramın da etimolojik, epistemolojik ve metodolojik açıdan farklı temellere sahip olmalarına rağmen benzer yaklaşımlarla çalışılmış oldukları bulgulanmıştır. Bunun yanı sıra, aynı araştırmacılar tarafından iki kavrama yönelik ilginin alanda gittikçe artan bir şekilde devam ettiği belirtilmektedir.

### 3.2. Örgüt Kültürü ve İşveren Markalama İlişkisi

Örgütler, farkında olsalar da olmasalar da paydaşlarının zihinlerinde canlanan bir işveren markasına sahiptir. Özgen ve Akbayır (2011), işveren markasını işveren ile çalışan arasında var olan duygusal bir bağ şeklinde tarif etmektedir. Bu bakış açısı işveren markasının söz konusu bağın güçlenmesi ile birlikte daha da gelişeceğini ve zamanla potansiyel çalışanların tercih sebebi haline geleceğini düşündürmektedir. İşveren markalama bu sebeple örgütü gözde bir hale getirebilecektir.

İşveren markası kavramı ile ilgili yapılan tanımlar ve detaylar değerlendirildiğinde işveren markasının içinde düşünce ve duygu kavramlarının yer aldığı görülecektir. Dolayısıyla örgütlerin; mevcut ve potansiyel çalışanlar için onların düşünce ve duygularını derinden etkileyen ve sürdürülebilir güçlü bir bağ geliştirmelerini sağlayan bir işveren markasına ihtiyaçları olduğunu söylemek mümkündür.

İşveren markalama ve örgüt kültürü ilişkisi bağlılık ve güven içerisinde çalışmaya gönüllü bir iş gücü için yönetilmesi gereken kıymetli bir alandır. Örgütler çalışanlarından kurumlarını gururla anlatmalarını, onlardan işveren markasının öncülük olmalarını beklemektedir (Asha ve Jyothi, 2013). Fakat, bunun gerçekleştirilmesi için öncelikle çalışanların kendilerini marka değerleri ile tanımlayabilmeleri gerekmektedir. Bu durum gerçekleştiğinde çalışanlar, işveren marka kimliğini destekleyecek davranışsal eğilimler gerçekleştirebileceklerdir (Miles ve Mangold, 2004).

Kişisel değerler ile kurumsal değerlerin birbiri ile uyum içerisinde olduğunda örgüt kültürünün işveren markalamaya katkı sağlayacağı ön görülmektedir. Moroko ve Uncles (2008), başarılı işveren markalamasının özellikleri ile ilgili yapmış oldukları çalışmada, işveren markasının yarattığı algının çalışanların deneyimleri, örgüt kültürü ve değerleri ile paralel olmasının kritik bir başarı faktörü olduğunu paylaşmaktadır. Farklı departmanlara ait uzmanlar ile görüşme yöntemi kullanılarak yapılan bu çalışmanın sonucunda, işveren markalama kavramının örgüt kültürü, politikaları ve süreçlerinden doğan bir ürün olduğu yönünde bulguya ulaşılmıştır.

Mosley (2007) müşteri deneyimi, örgüt kültürü ve işveren markalama ile ilgili yaptığı çalışmada, çalışanların marka deneyimini istenen müşteri marka tecrübesiyle aynı doğrultuya getirebilmek için sağlam bir örgütsel mekanizma sunan işveren marka yönetiminin kurumsal marka bütünlüğü arayışında önemli bir gelişme olduğunu belirtmektedir.

Keino, Gachunga ve Ogollah (2017) yapmış oldukları çalışmada, örgüt kültürünün işveren markalama üzerindeki etkisini Kenya'daki telekomünikasyon sektörü üzerinde uygulamalı bir çalışma ile incelemiştir. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ile işveren markalama arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu doğrultuda, çalışanların hedefleri ile örgütün hedefleri arasındaki ilişkinin anlaşılabilir olması gerektiği vurgulanmıştır.

Miles ve Mangold (2004), işveren markalamanın insanlarda çalışmak için arzu edilecek yer algısını yarattığını söylemektedirler. Söz konusu çalışmada işveren markalamanın iyi yönetildiği örgütlerde çalışanların sürekli öğrendiği, geliştiği ve örgüt kültürünün bir parçası olduğu bir iklim yaratıldığından bahsedilmektedir. Sonuç olarak güçlü bir kültür deneyimi sunan örgütlerde, çalışan tatmini ve bağlılığının arttığı yönünde görüş belirtmişlerdir.

### **3.3. Örgüt Kültürü, Örgüt İklimi ve İşveren Markalama İlişkisi**

Ulusal yazında işveren markalama, bakir bir konu olarak dikkat çekse de yabancı literatürde bu alanda gerçekleştirilmiş geniş kapsamlı çalışmalar yer almaktadır. İşveren markalama, örgütün mevcut ve potansiyel çalışanları ile “çalışmak için arzu edilen yer” iletişimini kurmak için gösterdiği tüm gayretlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Lloyd, 2002). Bu anlamda örgütler “çalışmak için arzu edilen yer” olabilmek adına marka kavramını oluşturan öğelere ve çalışanlara sunulacak faydalara odaklanmıştır. Bu faydalar örgütlerin nitelikli iş gücüne ulaşabilmesi için mevcut rekabet koşullarında olması gereken unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla işveren markalama denilince işveren tarafından tanımlanan fonksiyonel, ekonomik ve psikolojik faydaların tümü akla gelmektedir (Ambler ve Barrow, 1996).

İşveren markalama örgüt için oldukça önemli iki kavram olan marka çağrışımını ve marka sadakatini yaratmaktadır. Marka çağrışımı potansiyel çalışanların zihinlerinde işveren imajını şekillendiren ve örgütün cazibesini etkileyen bir kavram olarak ifade edilirken, marka sadakati örgüt kültürü ve marka kimliği ile oluşan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Backhaus ve Tikoo, 2004). Örgütlerin marka sadakati ile örgüte bağlı çalışanlar yaratma çabaları önemli görülmektedir. Bilindiği üzere nitelikli ve yetenekli bir çalışanın kaybedilmesi, özellikle rakip bir örgüte geçiş yapması, örgütün entelektüel sermayesine zarar veren bir durumdur. Bu minvalde işveren markalama alanında yapılan çalışmalar örgütler açısından kurtarıcı nitelikte görülmektedir. Günümüzde işveren markalama, çalışanların örgüt değerlerini ve kültürünü içselleştirmesi ile birlikte açığa çıkan ve aynı zamanda yeteneklerin yönetilmesi, elde tutulması için kullanılan stratejik bir insan kaynakları enstrümanı haline gelmiştir (Sathya ve Indradevi, 2014). Buradan yola çıkarak örgüt kültürünün işveren markalamada önemli bir belirleyici olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

## **4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu çalışma, belli bir zaman aralığında süregelen bir programın detaylı süreç analizini içermesi ve nitel bir yapıya sahip olması sebebiyle “Örnek Olay (Durum İncelemesi)” yöntemi ile yapılmıştır.

Ayrıca bu çalışma kapsamında Yapı ve Kredi Bankası İnsan Kaynakları çalışanlarından yapılandırılmamış mülakat soruları ile bilgi alınmıştır.

Örnek olay yöntemine ilişkin literatürde farklı metot ve yaklaşımlar geliştirilip kullanılmaktadır (Kim vd., 2006; Kim ve Hannafin, 2008). Bu metotlar şu şekilde sıralanmaktadır;

- Yapılandırılmış örnek olay,
- Açık uçlu örnek olay,
- Yansıtıcı örnek olay,
- Tarihi/güncel örnek olay,
- İkilem temelli örnek olay,
- Duruma özel örnek olay,
- Çoklu- kültür örnek olay,
- Etik temelli örnek olaydır.

Nitel bir araştırma yöntemi olan örnek olay incelemesini içeren çalışmalar “Nasıl?” ve “Neden?” sorularına dayanmaktadır (Baxter ve Jack, 2008; Yazan, 2015). Bu yöntemin en temel özelliği, bir işletmeyi, bir örgütü hatta bir insanı veya ülkeyi ayrıntıları ile detaylı bir şekilde incelemektir (Arıkan, 2000).

#### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı**

Keşifsel bir nitelik taşıyan bu çalışmanın temel amacı, potansiyel çalışanlar tarafından örgüt iklimi ve örgüt kültürünün deneyimlenmesine olanak sağlayan bir program ile işveren markalama çalışmalarının nasıl gerçekleştirildiğini ortaya koymak ve işveren markalama çalışmaları gerçekleştirecek işletmelere ilham olabilecek bir örnek olay üzerinden literatüre katkı sunmaktadır.

#### **4.2. İşveren Markalamada Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Çerçevesinde Örnek Olay: Yapı ve Kredi Bankası**

Yapı ve Kredi Bankası 1944 yılında Türkiye'nin perakende bankacılık alanında faaliyet gösteren ilk ulusal çaplı özel bankası olarak kurulmuştur. 2022 yılı itibariyle Türkiye geneli yaklaşık olarak 16.000 personel sayısı ve 805 şubesi ile Yapı ve Kredi Bankası, tüm çalışanlarının gelişimine önem veren bir kurum olarak öne çıkmaktadır. Yapı ve Kredi Bankası insan kaynakları departmanının mevcut çalışanları için liderlik ve yetenek yönetimi programları ile farklı alanlara yönelik eğitimler düzenlediği bilinmektedir. Aynı zamanda potansiyel çalışanlar için de organize ettiği farklı eğitim ve staj programları ile öne çıktığı görülmektedir ([www.yapikredi.com.tr](http://www.yapikredi.com.tr)).

Yapı ve Kredi Bankası tarafından potansiyel çalışanlara yönelik oluşturulan bu programlardan birisi “Heroes Club”tır. Programın 2011 yılında örgütün insan kaynakları yetkilileri tarafından planlandığı ve uygulamaya alındığı bilinmektedir. Bu programın temel hedefi, nitelikli, kurum değerleri ile paralel kişisel değerlere sahip, öz-yeterlilik sahibi gözde adayların kurum tarafından istihdam edilmesine destek olmak şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca bu program, katılımcılarına bankacılık sektörü ile ilgili kapsamlı ve nitelikli bilgi içeren eğitimler sunması bakımından da ayırt edici görülmektedir.

Bununla birlikte, program ile katılımcılara gelecek kariyerlerine yönelik kişisel farkındalık yaratabilecek staj imkânının sunulduğu da bilinmektedir.



Şekil 1. Proje Görseli (www.yapikredi.com.tr)

### 4.3. Örnek Olayın Süreci

Üniversite 3. sınıf öğrencileri için tasarlanmış 2 senelik bir gelişim ve kişisel keşif programı olan “Heroes Club”ın öğrencilere Yapı ve Kredi Bankasının köklü ve güçlü yapısını tanıma, dinamik ve global dünyasına dahil etme fırsatını sunduğu görülmektedir. Program 3 temel aşamadan oluşmaktadır.

- 1) Heroes Club Projesi Fikrinin Yapılandırılması
- 2) Proje Başvurularının Alınması ve Öğrencilerin Seçimi
- 3) Projenin Uygulanması, Staj Süreci ve Başarılı Adayların İstihdamı

#### 4.3.1. Heroes Club Projesi Fikrinin Yapılandırılması

Yapı ve Kredi Bankası Heroes Club Projesinin yapılandırıldığı 2011 yılında yaklaşık 17.000 çalışanı ile Türkiye'nin 68 ilinde 907 şube ile hizmet vermekteydi. İlerleyen zamanlar için çalışan sayısını şube sayısı ile birlikte geliştirmeyi hedeflemekteydi. Bu doğrultuda nitelikli işgücü elde etmek bu hedefin gerektirdiği temel ihtiyaçlardan biri olarak görülmekteydi. Bu ihtiyacın karşılanması için hiç şüphesiz dikkatler potansiyel adaylara çevrilmekteydi. İlgili yıllarda pek çok üniversiteden mezun olmaya aday, potansiyeli yüksek öğrenciler, için kariyerlerine başlayabilecek farklı sektör ve firmaların olduğu bilinmektedir. Diğer bir ifadeyle potansiyel sahibi bir üniversite öğrencisi iş hayatına başlamak

için en gözde olduğunu düşündüğü sektör ve firmaları tercih edebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında Yapı ve Kredi Bankasının, yalnızca bankacılık sektöründeki diğer kurumlar ile değil aynı zamanda ilaç, savunma, kozmetik, enerji, hızlı tüketim vb. sektörlerde yer alan gözde şirketler ile de rekabet içerisinde olduğu görülmektedir. Bundan dolayı, nitelikli işgücü rekabetinde varlığını sürdürebilmek adına Yapı ve Kredi Bankası, üniversite öğrencilerine yönelik yeni bir program geliştirme sürecini başlatmıştır.

Heroes Club programının uygulamaya alındığı dönemde Yapı ve Kredi Bankası insan kaynakları departmanında, Yapı ve Kredi Bankası çalışanlarına sunulan hizmetler üç temel değer ile yapılandırılmıştır. Bunlar; sosyal sorumluluk (çalışanlarla birlikte sosyal sorumluluk projelerinin üretilmesi ve uygulanması); kişisel gelişim (çalışanların liderlik ve yetenek gelişimi için eğitim programlarının düzenlenmesi); kültürel bağ (ülkenin birçok yerinde ve farklı ülkelerde var olan çalışan ile oluşan güçlü ve dinamik bağ) olarak sıralanmaktadır. Örgüt kültürü ve iklimini oluşturan bu değerler Heroes Club projesi kapsamında da yapı taşı olarak kurum tarafından benimsenmiştir.

#### **4.3.2. Proje Başvurularının Alınması ve Öğrencilerin Seçimi**

Proje ile ilgili doğru adaylara ulaşabilmek adına üniversite öğrenci kulüpleri ve sosyal medya aracılığıyla proje poster ve broşürleri (Şekil 1) aday öğrencilere ulaştırılmıştır. Proje başvuruları LinkedIn ve Kariyer.net web siteleri üzerinden çevrimiçi olarak alınmıştır.

Proje kapsamında değerlendirilen ilk alanlardan biri kurumun hangi departmanlarda istihdam ihtiyacı olduğunu belirlemesidir. Bu kapsamda öne çıkan departmanlar;

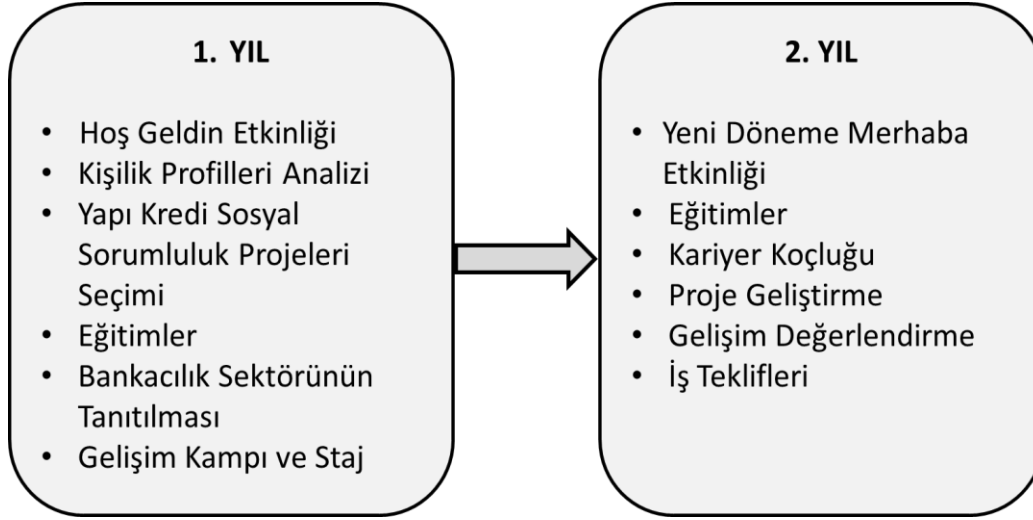
- Perakende Bankacılık/ Pazarlama
- Hazine/Finans/ Muhasebe
- Hukuk
- İnsan Kaynakları
- Bilişim Teknolojileri
- Müşteri Hizmetleri/ Memnuniyeti olarak belirlenmiştir.

Proje başvuru aşamasında, öncelikli departmanlarda istihdam edilebilecek öğrenciler için İktisadi ve İdari Bilimler, Mühendislik, Hukuk, Fen- Edebiyat vb. fakültelerde eğitim görmekte olan 3. Sınıf üniversite öğrencileri hedef alınmıştır. Başvuru sürecinde herhangi bir üniversite kısıtlaması yapılmamıştır. Başvuru sürecinde özgeçmişlerini beyan eden öğrencilerin, başvuru sürecinde ayrıca açık uçlu soruları yanıtlamaları da talep edilmiştir. Ön eleme neticesinde sürece devam eden adaylar vaka çalışmaları ile değerlendirilmiş ve nihayetinde programa kabul edilen öğrenciler belirlenmiştir.

#### **4.3.3. Projenin Uygulanması, Staj Süreci ve Başarılı Adayların İstihdamı**

Heroes Club, 3. Sınıf üniversite öğrencileri için tasarlanmış 2 senelik bir gelişim ve kişisel keşif programıdır. Programın detaylı içeriği Şekil 2'de gösterilmektedir.





**Şekil 2. Proje Uygulama Süreci**

Programa kabul edilen adaylar 1. yıl, kendileri için düzenlenen hoş geldin etkinliğinde hem birbirleri hem de kurum çalışanları ile tanışma fırsatı bulmuştur. Ardından, programın temelinde yer alan kişisel keşif sürecinde tüm katılımcılara kişilik profilleri analizi (DISC) uygulanmıştır. Bire bir gerçekleşen görüşmelerle kendilerini daha iyi tanıma fırsatı elde eden adaylar profillerine uygun sosyal sorumluluk projelerinde yer almaya başlamışlardır. Aynı yıl içerisinde öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik eğitimler düzenlenmiştir. Öncelikli alanların yer aldığı departmanlar ile bankacılık sektörünün tanıtılması için özel bir etkinlik düzenlenmiştir. Öğrenciler bu yılın sonunda yetkinliklerine uygun departmanlar tarafından seçilerek gelişim kampı ve staj sürecine başlamıştır. Takip eden yılın başlangıcında yeni döneme merhaba etkinliği düzenlenmiş olup içerisinde bankacılık konularının yer aldığı eğitimler öğrencilerin seçimine sunulmuştur. Bu kapsamda, öğrenciler kariyer koçluğu ile desteklenmiş ve mezuniyet sonrası çalışmak istediği alanlar netleştirilmiştir. Öğrencilerden seçmiş oldukları alanlara yönelik proje geliştirmeleri beklenmiş ve öğrencilerin gelişimleri insan kaynakları departmanı çalışanları tarafından periyodik olarak gözlemlenmiştir. Süreç sonunda belirli mülakat ve değerlendirmeleri tamamlayan adaylara iş teklifleri sunulmuştur.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu makale, bankacılık sektörünün öncülerinden biri olan Yapı ve Kredi Bankasının, üniversite öğrencilerine yönelik tasarladığı Heroes Club programının örnek olay analizi eşliğinde incelenmesini amaçlamaktadır. Bu amaç kapsamında, Bağlılık- Güven Teorisi (Morgan ve Hunt, 1994) ve İtibar Yönetimi Teorisi (Fombrun ve Shanley, 1990)'nden dayanak alarak işveren markalama, örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları teorik açıdan derinlemesine incelenmiş ve söz konusu bu kavramların yer aldığı örnek olayın durum analizi gerçekleştirilmiştir.

Bağlılık-Güven Teorisi'nde kurulan ilişkinin devam etmesi için en yüksek çabanın harcanmasının son derece önemli olduğu söylenmekte ve bağlılık ilişkisi bir mübadele ortaklığı olarak anılmaktadır.

Bu sebeple bu teori, yapılan bu ortaklığın uzun süre devamının sağlanması için çaba gösterilmesi ve bu ilişkiyi geliştirecek ortamlar yaratılması fikrini savunmaktadır. Bunun yanı sıra İtibar Yönetimi Teorisi'nde de özünde güven ve inanç unsurlarının yer aldığı bilinmektedir. Bu sebeple de bu unsurlar üzerine inşa edilmiş bir yapının örgütün kendi paydaşları olan çalışanlar, müşteriler, hissedarlar ve toplum tarafından nasıl algılandığını etkileyeceği ifade edilmektedir (Morgan ve Hunt, 1994). Buradan dayanak alarak çalışan ve işveren arasında kurulan ilişkinin de güven ve inanç üzerine kurulmuş karşılıklı bir mübadeleye dayandığı ve çalışan temelli bir işveren markalama sürecinin de bu ilişkiden besleneceğini söylemek mümkündür. Burada özellikle vurgulanması gereken bir başka noktanın da mübadele içerisinde olan çalışan-işveren ilişkisinin karşılıklı güven ve bağlılığa dayanması gerektiğidir. Bunun yanı sıra, çalışanların tutum ve algılarında önemli etkileri olduğu düşünülen işveren markalama sürecinin başarıya ulaşabilmesi için örgüt içerisinde kabul gören bir kültür ve benimsenen bir iklim yaratılmasında güven ve bağlılığın son derece önemli iki unsur olduğu çalışma sonuçları ile desteklenmektedir (Lloyd, 2002; Backhaus ve Tikoo, 2004; Özgen ve Akbayır, 2011; Asha ve Jyothi, 2013).

İşveren markalama, insan kaynakları ve pazarlama bilimlerinden faydalanarak oluşturulan multidisipliner bir kavramdır (Ambler ve Barrow, 1996; Backhaus ve Tikoo, 2004; Edwards, 2010). Örgütler işveren markalama çalışmalarını çoğunlukla insan kaynakları departmanları tarafından mevcut çalışanlar ve potansiyel adaylar için projeler ve programlar eşliğinde yürütmektedir. Bu programlarda örgütün sunduğu değerler ve olanaklar ile çalışanların bu kapsamdaki deneyimleri arasında bir paralellik olması gerekmektedir. İşveren markalama konulu akademik araştırmalardaki ortak mesaj da yapılan çalışmaların yarattığı algı ile gerçek deneyimlerin birbiri ile uyum içerisinde olması gerektiği yönündedir (Backhaus ve Tikoo, 2004; Moroko ve Uncles 2008; Asha ve Jyothi, 2013). Diğer bir deyişle, işveren markalamada hedef kitleye sunulan tüm değer önermelerinin örgüt içerisinde yaşayan ve gözlemlenen aksiyonlardan olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Örgüt içerisinde var olan kültür bu aksiyonların temelini oluşturmaktadır. Çünkü örgüt kültürü tüm alt bileşenleri ile birlikte örgütte her an deneyimlenen ve örgütü geleceğe taşıyacak pek çok unsuru içermektedir. İşte bu noktada örgüt iklimi çalışanlara ait kişisel değerler ile örgüt kültüründe yer alan kurumsal değerlerin birbiri ile oluşturduğu ahengin bir temsili olarak öne çıkmaktadır. İşveren markalama için bu uyumun doğru anlaşılması ve sürdürülebilir aksiyonlara aktarılması kritik başarı faktörlerindedir.

Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin potansiyel adaylar tarafından deneyimlenmesi çerçevesinde hazırlanan Yapı Kredi Heroes Club programı, katılımcıların kurum bağlılığını güçlendirebilmek adına uzun dönemli planlanmış bir işveren markalama projesidir. Program öncesinde Realte Danışmanlık tarafından yapılan "En Gözde Şirketler" araştırmasında 25. sırada yer alan Yapı ve Kredi Bankası takip eden yıllarda basamak atlayarak daha üst sıralarda yer almıştır. Bu programın başarısının temelinde, benzer çalışmalar gerçekleştirmeyi planlayan şirketlerin dikkat etmesi gereken bazı önemli adımlar yer almaktadır. Bunlardan ilki, programın uzun süreli devam etmesi yani üniversite öğrencilerinin mezuniyeti öncesindeki son iki yıl boyunca programın devam etmesidir. Programın bu uzun soluklu

yapısı şirketin adaylarca daha yakından tanınması, benimsenmesi ve deneyimlenmesi için çok sayıda olanak sağlamaktadır. Programa mevcut çalışanların dâhil edilmesi ile çalışan ve potansiyel adaylar arasındaki mentörlük süreçlerinin başlaması özellikle üzerinde durulması gereken ayrıntılar olarak görülmektedir. Bu süreç ile birlikte adaylar hem kendileri için en doğru iş alanını gözlemleyebilmiş hem de mevcut çalışanlar yeni adayların kuruma kazandırılmasında rol oynayarak insan kaynakları departmanı ile iş birliği yapma olanağı bulabilmişlerdir. Potansiyel adayların staj süresince gözlemlenmesi ile birlikte kurumun adayı istihdam sürecinden önce değerlendirmesi için olanak oluşması projenin dikkat çeken bir diğer yönünü oluşturmaktadır. Tüm bunlar ile birlikte, işveren markalama çalışmalarında potansiyel adaylara şirket içerisinde yer veren, şirketin sahip olduğu projelerde görev alma fırsatı sunan ve bu adayları örgüt iklimi ve değerlerine yönelik çalışma ve eğitimlere dâhil eden Yapı ve Kredi Bankası, sektörde gerçekleştirilmiş başarılı bir örnek sunmaktadır. “Hereos Club” programı ile Yapı ve Kredi Bankası, Realte Danışmanlık tarafından yapılmış olan Türkiye’nin gözde şirketleri araştırmasında 2011 yılında 50 şirket arasında 25. sırada iken 2012’de 23; 2013 ve 2014’te 19 ve 2015 yılında 21. sırada yer almıştır (www.engozdesirketler.com).

Üniversite öğrencilerine yönelik işveren markalama çalışması yapacak firmaların bu öğretilerden faydalanması ve uzun dönemli projelerle örgüt kültürü ve iklimini tanıtmalarının değerli olduğu aşikârdır. Tüm bunlardan yola çıkılarak işveren markalamanın örgüt kültürü ve iklimi ile beslenerek geliştiği anlaşılmaktadır. İşveren markalama süreci örgütün sahip olduğu yapı ve özelliklerden etkilenmektedir. Bu anlamda bu çalışmanın, gelecekte gerçekleşecek araştırmalara ve uygulamalara yeni bir bakış açısı sunabilecek nitelikte olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra bu çalışmadan faydalanılarak kavramlar arasındaki ilişkileri değerlendirmek üzere örgüt içerisinde somut verilere dökülebilecek ölçek tasarımları da yapılabileceği öngörülmektedir.

<b>Finansal Destek:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Çıkar Çatışması:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Etik Kurul Onayı:</b>	<b>Gerekmemektedir.</b>

## KAYNAKÇA

- Ambler, T. ve Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206.
- Arıkan, R. (2000) *Araştırma teknikleri ve rapor yazma*. 3. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Asha, C. S. ve Jyothi, P. (2013). Internalbranding: A determining element of organizational citizenship behavior. *The Journal of Contemporary Management Research*, 7(1), 37-57.
- Backhaus, K. ve Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501-517.
- Baxter, P. ve Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: study design and implementation for novice researchers. *The Qualitative Report*, 13(4), 544-559.
- Bellou, V., Chaniotakis, I., Kehagias, I. ve Rigopoulou, I. (2015). Employer brand of choice: An employee perspective. *Journal of Business Economics and Management*, 16(6), 1201-1215.

- Berson, Y., Oreg, S. ve Dvir, T. (2008). Ceo values, organizational culture and firm outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 615-33.
- Bhave, D. P., Kramer, A. ve Glomb, T. M. (2010). Work- family conflict in work groups: Social information processing, support and demographic dissimilarity. *The Journal of Applied Psychology*, 95(1), 1-28.
- Branham, L. (2000). *Keeping the people who keep you in business*. New York.
- Brown, R. B. ve Brooks, I. (2002). Emotion at work: Identifying the emotional climate of night nursing. *Journal of Management in Medicine*, 16(5), 327-344.
- Cable, D. M. ve Graham, M. E. (2000). The determinants of job seekers' reputation perceptions, *Journal of Organizational Behaviour*, 21(8), 929-947.
- Danışman, A. ve Özgen, H. (2003). Örgüt kültürü çalışmalarında yöntem tartışması: niteliksel-niceliksel yöntem ikileminde niceliksel ölçümler ve bir ölçek önerisi. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 91-124.
- Edwards M. R. (2010). An Integrative review of employer branding and ob theory. *Personnel Review*, 39(1), 5-23.
- Erez, M. ve Gati, E. (2004). A dynamic, multi-level model of culture: from the micro level of the individual to the macro level of a global culture. *Applied Psychology: An International Review*, 53(4), 583-598.
- Fombrun, C. ve Shanley, M. (1990). What's in a name? reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233-258.
- Glisson, C. ve James, L.R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 767-794.
- Görmen, M. (2017). Örgüt kültürünün örgütsel sinizm tutumları üzerine etkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 363-388.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D. ve Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G.(2010). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Selahattin Turan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Hoy, W. K., Tarter, J. C. ve Bliss, J. R. (1990). Organizational climate, school, health and effectiveness: A comparative analysis. *Educational Administration Quarterly*, (26)3, 260-279.
- Iljins, J., Skvarciany, V. ve Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. *Social and Behavioral Sciences*, 213, 944-950.
- Keino D. C., Gachunga H. ve Ogollah K. (2017).Influence of organizational culture on employer branding in the mobile telecommunication sector in Kenya. *Human Resource and Leadership Journal*, 2(3), 27 – 46.
- Kim, S., Phillips, W.R., Pinsky, L., Brock, D., Phillips, K. ve Keary, J. (2006). A conceptual framework for developing teaching cases: a review and synthesis of the literature across disciplines. *Medical Education*, 40, 867-876.
- Kim, H. ve Hannafin, M.J. (2008). Situated case-based knowledge: an emerging framework for prospective teacher learning. *Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies*, 24(7), 1837-1845.
- Korte, R. F. ve Chermack, T. J. (2007). Changing organizational culture with scenario planning. *Futures*, 36(9), 645-656.
- Lee, M. ve Kim, H. (2017). Exploring the organizational culture's moderating role of effects of corporate social responsibility (csr) on firm performance: focused on corporate contributions in Korea, *Sustainability*, 9(1883), 1-18.
- Lewin, K., Lippett, R. ve White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301 .
- Lloyd, S. (2002). Branding from the inside out. *BRW*, 24(10), 64-66.
- MacIntosh, E. W. ve Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13, 106-117.

- Marcoulides, G. A. ve Heck, R. H. (1993). Organizational culture and performance: proposing and testing a model. *Organization Science*, 4(2), 209-225.
- Meeks V. L. (1988). Organizational culture: origins and weaknesses. *Organization Studies*, 9(4), 453-473.
- Miles, S. J. ve Mangold, G. (2004). A conceptualization of the employee branding process, *Journal of Relationship Marketing*, 3(2/3), 65-87.
- Morgan, R. M. ve Hunt, D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, (58), 20-38.
- Moroko, L. ve Uncles, M. D. (2008). Characteristics of successful employer brands. *Journal of Brand Management*, 16(3), 160-175.
- Mosley, R.W. (2007). Customer experience, organisational culture and the employer brand. *Brand Management*, 15(2), 123-134.
- Niguse, G. T. (2018). The effects of organizational culture on turnover intention: The mediating role of job satisfaction, a case of Oromia forest and wild life enterprise. *African Journal of Business Management*, 13(2), 82-89.
- Özgen, E. ve Akbayır, Z. (2011). İletişim yaklaşımıyla bir değer önermesi: İşveren markalaması. *Erciyes İletişim Dergisi*, 2(1), 76-86.
- Payne, R. N. ve Mansfield, R. (1973). Relationship of perceptions of organizational climate to organizational structure, context and hierarchical position. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), 515-526.
- Sathya, S. ve Indradevi, R. (2014). Branding for talent attraction and retention of employees: a literature review. *International Journal of Scientific Research*, 3(8), 202-204.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Sezgin, F. ve Sönmez, E. (2018). Systematic investigation of organizational culture and climate studies: a content analysis. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 19(1), 257-275.
- Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32, 847-856.
- Ubius, U. ve Ruth, A. (2009). Organizational culture types as predictors of corporate social responsibility. *Engineering Economics*, 61(1), 90-99.
- Uysal, Ş. (2015). Okullardaki örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisine dair ilişkisel araştırmaların değerlendirilmesi: bir meta analiz çalışması. *The Journal of International Education Science*, 2(5), 70-88.
- Williams, N. J. ve Glisson, C. (2014). Testing a theory of organizational culture, climate and youth outcomes in child welfare systems: A United States national study. *Child Abuse & Neglect*, 38, 757-767.
- Yazan, B. (2015). Three Approaches to case study methods in education: Yin, merriam, and stake. *The Qualitative Report*, 20(2), 134-152.

### İnternet Kaynakları

[https://assets.yapikredi.com.tr/WebSite/\\_assets/pdf/arsiv/surdurulebilirlik/CSR\\_Rapor\\_2011.pdf?v2](https://assets.yapikredi.com.tr/WebSite/_assets/pdf/arsiv/surdurulebilirlik/CSR_Rapor_2011.pdf?v2) (Erişim tarihi: 01.03.2022)

[www.engozdesirketler.com](http://www.engozdesirketler.com) (Erişim Tarihi: 20.03.2022)

[www.garantibbva.com.tr/tr/garanti\\_hakkinda/insan\\_kaynaklari/garantil\\_kariyer/universite\\_ogrencileri/talent\\_campaign.page](http://www.garantibbva.com.tr/tr/garanti_hakkinda/insan_kaynaklari/garantil_kariyer/universite_ogrencileri/talent_campaign.page) (Erişim tarihi: 20.03.2022)

[www.kariyer.akbank.com/YouthAcademy](http://www.kariyer.akbank.com/YouthAcademy) (Erişim tarihi: 20.03.2022)

[www.kariyer.tupras.com.tr/nextremers](http://www.kariyer.tupras.com.tr/nextremers) (Erişim tarihi: 20.03.2022)

[www.pfizer.com.tr/gençler-“bende-gelecek-var”-dedi](http://www.pfizer.com.tr/gençler-“bende-gelecek-var”-dedi) (Erişim tarihi: 20.03.2022)

Article Type: Research



## MEASURING FOREIGN POLICY ACTIVISM THROUGH INTERNATIONAL AGREEMENTS: REGIONAL ORIENTATION AND POLICY ANALYSIS



<sup>1</sup>Emre TAŞKIRAN

### Abstract

Existing explanations about foreign policy activism in Turkey have revealed two significant findings. Accordingly, the foreign policy activism of Turkey has enormously increased in two decades, and the regional orientation has firmly switched from Westernization to Easternization. To test these arguments, this study aims to answer two important research questions: (1) To what extent the foreign policy activism of the government has changed in two decades? (2) Which policy domains have been prioritized by the government in international affairs between October 2002 and January 2022? For this investigation, a novel data set is constituted and then coded by the content-coding technique through Python. Employing the Comparative Agendas Project (CAP) common coding scheme, the 1270 international agreements are assigned to 21 major policy domains. Research results confirm that the regional orientation of government in foreign policy activism has firmly changed after second legislative tenure. Results also surprisingly posit significant shifts across policy domains between these years.

**Keywords:** Foreign Policy, International Agreements, Comparative Agendas Project, Turkey, Justice and Development Party

### Dış Politika Aktivizmini Uluslararası Anlaşmalar Aracılığıyla Ölçmek: Bölgesel Yönelim ve Politika Analizi

#### Öz

Türkiye'deki dış politika aktivizmiyle ilgili mevcut açıklamalar iki önemli bulgu ortaya çıkardı. Buna göre, Türkiye'nin dış politika aktivizmi yirmi yılda önemli bir ölçüde arttı ve bölgesel yönelim ciddi bir ölçüde Batılılaşmadan Doğululaşmaya geçti. Bu argümanları test etmek için bu çalışma iki önemli araştırma sorusunu yanıtlamayı amaçlamaktadır: (1) Hükümetin dış politika aktivizmi yirmi yılda ne ölçüde değişti? (2) Hükümet, Ekim 2002 ile Ocak 2022 arasında uluslararası ilişkilerde hangi politika alanlarına öncelik verdi? Bu araştırma için özgün bir veri seti oluşturulmuş ve daha sonra Python aracılığıyla içerik kodlama tekniği ile kodlanmıştır. Karşılaştırmalı Gündemler Projesi (CAP) ortak kodlama şeması kullanılarak, 1270 uluslararası anlaşma, 21 ana politika alanına atanmıştır. Araştırma sonuçları, hükümetin dış politika aktivizmindeki bölgesel yöneliminin ikinci yasama döneminden sonra önemli bir ölçüde değiştiğini doğrulamaktadır. Sonuçlar ayrıca şaşırtıcı bir şekilde bu yıllar arasında politika alanları arasında önemli kaymalar olduğunu ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Dış Politika, Uluslararası Anlaşmalar, Karşılaştırmalı Gündemler Projesi, Türkiye, Adalet ve Kalkınma Partisi

<sup>1</sup> Research Assistant, Tarsus University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Political Science and Public Administration, emretaskiran@tarsus.edu.tr, ORCID-ID: 0000-0002-9396-0259

## INTRODUCTION

After the 1990s, a broad size of literature considering Turkey's foreign policy vision has argued that a passive and uni-dimensional standpoint has been replaced by an assertive and multi-dimensional foreign policy activism in Turkey. Expanding close ties with the Middle East and North Africa (hereafter, MENA) in two or more decades required a paradigm shift for the traditional foreign policy orientation in the country. In addition to the European-based assertiveness after Helsinki Summit, an uncertain path for the democratization process envisioning Arab upheavals has pushed decision-makers of foreign policy agenda to be aligned with the re-defined axes in the region. This switch, on the other hand, not only led to paradigmatic shifts across regional destinations but also created multi-dimensional foreign policy activism in Turkey. This study, in a basic sense, focuses on these theoretical and practical ruptures through international agreements signed and then ratified by the Turkish Grand National Assembly (hereafter, TBMM) in two decades.

Literature on foreign policy activism in Turkey has posited several arguments to address recent shifts in regional foci and government agenda-setting. While a couple of scholars improved economy-based accounts to explain further integration with the outside by gathering substantial evidence from small and medium-size entrepreneurs' activities abroad (Gumuscu & Sert, 2009; Kirişci, 2011; Tur, 2011), the remaining others examined changing axis from neo-classic passiveness to the neo-Ottomanist assertiveness in the Middle East by employing Ahmet Davutoğlu's '*Strategic Depth*' doctrine (Kara & Sözen, 2016; Sayari, 2000; Sözen, 2010). Zero problems with neighbors as a principal standpoint of the foreign policy vision concluded from doctrine has been argued that increased Turkey's presence in both Middle East, Northern Africa, and Sub-Saharan Africa with Anatolian Bourgeoisie's economic and trade networks in these regions since 2002. Similar to this line, educational and cultural networks across these regions enabled the Turkish government to develop cultural and economic affiliations through soft power instruments.

According to the general argument of the literature, the efforts of Turkish governments to be involved in bilateral and multi-layer international collaborations have gained significant momentum after abolishing the two-pillar world order due to the collapse of the Soviet Union. Relative progress in foreign policy activism has transformed since the 1990s in this way. Earlier efforts to establish close connections with the neighbors were mainly carried out through proactive and more integrated policy instruments. Following Turkey's decision to participate in the Gulf War, initial periods led to the use of more active foreign policy apparatuses with the Central Asian and MENA countries with whose cultural and political ties are traced back to the Ottoman Period. This accelerating vision reached its zenith when governing Justice and Development Party (*Adalet ve Kalkınma Partisi*, hereafter AKP) came to power in 2002. Candidateship negotiations for the EU integration process between Turkey and Europe were the primary principle that dominated agenda-setting of foreign policy activism under the rule of the party in its first term. However, whether the same line has been pursued throughout the party's tenures as a mostly debated topic in literature is sought to be addressed in this paper through empirical evidence.

Paying more attention to the abovementioned insights, this paper proceeds as follows. In the first part, existing explanations about the foreign policy activism of Turkey with its close and distant neighbors are introduced by employing a general overview of the literature. Following this, under the heading of data and method, the data building and analyzing process with the preferred method is given. In the results, findings for foreign policy activism for each legislative tenure are illustrated with frequency distributions of region-specific and policy-specific fluxes by assigning each international agreement ratified by the TBMM to the Comparative Agendas Project (CAP) common coding scheme. Thanks to this method, discussed questions above are addressed by looking at the first shift of the axis in regional orientations and changing the prioritized level of policy domains within a particular country.

## **1. CURRENT APPROACHES**

As a central component of this paper, activism in foreign policy is explained as intensification in the number of bilateral and multilateral collaborations envisioning vital policy domains with the different countries (Aydın Çakır & Arıkan Akdağ, 2017: 335). While bilateral cooperation is occurred in establishing a connection between two countries, multilateral cooperation requires more poles for political compromises among nations (Tür, 2011). Although the global world has been providing relative opportunities to set a government's own agenda without needing additional assistance from another country, togetherness for future economic and political successes has necessitated more integration with the outside. Ranging from economy, culture, transportation, and law to health, labor, security and civil rights, governments worldwide intend to find appropriate partners to make bilateral and multilateral alliances upon these vital policy domains.

Established connections between countries, however, have never been fixed regulations. Changing demands in the global conjuncture, re-aligned power balances, and coming new agenda setters to the power in the countries might lead to various ruptures in the foreign policy agendas of the government by turning existing collaborations on their head. Hermann (2009), for these ruptures, developed a theoretical frame defined as the level of change in which four micro and macro stages in changing foreign policy activism are accounted for. (1) Adjustment changes which refer to changes in the level of effort, (2) program changes which postulate the qualitative changes in the programs and goals such as transforming foreign policy apparatuses from the use of military force to the soft power, (3) problem/goal changes which mean initial purposes are changed and (4) international orientation changes which most extreme change in the foreign policy orientation of the government (Hermann, 2009: 5). Covering three decades in the foreign policy agenda-setting of Turkey, Altunışık and Martin (2011), for instance, posited that Turkey's policy towards the Middle East has been adjusting change since the 1990s without fundamentally changing axis, goals, and programs only allowing a limited kind of change from economy-based collaborations to the security-driven issues through soft power instruments (Altunışık & Martin, 2011: 571). The same theoretical account was also considered by



Haugom (2016) by scrutinizing changing internal dynamics that shaped the foreign policy route of the government (Haugom, 2019).

The theory of change in foreign policy orientation has extensively been studied in Turkey. Mapping more macro scales such as Kemalism, Neo-Ottomanism, and Turkish Gaullism, Taşpınar (2011) captured the multifaceted nature of Turkish foreign policy visions since the Second World War (Taşpınar, 2011). Pursuing these shifts, Yavuz (2016), by partly emphasizing the territorial ties inherited from the Ottoman legacy, points out the Ottomanist vision in the agenda-setting of foreign policy (Yavuz, 2016). Similar paradigm shifts were also pronounced in some studies by stressing religion-based ruptures (Kara & Sözen, 2016; Sözen, 2010), Caucasian re-orientation (İşeri & Dilek, 2011), changing signatory countries of the international agreements (Aydın Çakır & Arıkan Akdağ, 2017) and continuities in change while transitioning from Europeanization to the Euro-Asianism (Öniş, 1999; Öniş & Yılmaz, 2009).

Recent trajectories experienced across the Middle East have changed traditional accounts to explain the power balances between actors (Sayari, 2000). Accelerating democracy demands with the rising number of upheavals among the Middle Eastern countries, for instance, forced to change existing explanations about the Turkish foreign policy vision in the region (Özpek & Demirağ, 2014). This process, in essence, has transformed the position of Turkey towards the Middle East from unilateral passiveness to the multilateral assertiveness utilizing soft power instruments through cultural and economic collaborations with the countries (Aydın Çakır & Arıkan Akdağ, 2017; Öniş & Yılmaz, 2009). Several important events, including the US invasion of Iraq, the 9/11 attacks, the Syrian civil war, and informal solidarity between regional sects, have also contributed to the shift of the axis in the traditional foreign policy activism of Turkey in recent decades (Haugom, 2019; Yorulmazlar & Turhan, 2015). In such cases, many traditional IR theories such as constructivism, structural realism, and critical realism were accounted to scrutinize the reasons that lagged behind this paradigmatic shift.

While explaining the shift of axis in the foreign policy agenda toward the Middle-East, the beginning date was started with the Turkish government's participation in the Gulf War in the 1990s (Bilgin & Bilgiç, 2011; Özpek & Demirağ, 2014; Sayari, 2000). From this date onwards, different phases were counted to analyze the changing axis in the agenda-setting. Accordingly, the Turkish governments' foreign policies toward the Middle-East have transformed from the caution and passiveness to the multifaceted assertiveness since the Turgut Ozal's period till the AKP incumbency (Taş, 2020; Yavuz, 2016). Expanding close ties with Iraq, Iran, and Syria have positioned Turkey as a bridge between the West and East in this period. Although activism mainly occurred with soft power instruments until the 2000s, the newly emerged power vacuum and escalating conflict between different terrorist organizations forced the government to realign its position through military involvement (Özpek & Demirağ, 2014; Sayari, 2000). For Keyman (2009), getting more involvement in the Middle East in three decades has not only been through the use of hard power but also the use of soft power instruments employing economic, cultural, and political ties, resulted Davutoğlu's foreign policy vision based on

the *Strategic Depth* (Keyman, 2009). This presence, however, is explained through the traditional IR theories. For this account, Altunışık and Martin (2011) emphasized the importance of structural realism, which posits that structural changes in the Middle East aftermath of the US invasion of Iraq enabled the AKP to play an active role in the region (Altunışık & Martin, 2011). Özpek and Demirağ (2014) also highlight the identical dimensions of Turkey's presence in the Middle East by illustrating the political-Islamist identity of the governing AKP with particular reference to the constructivism (Özpek & Demirağ, 2014: 331).

Rising foreign activism in the Middle East was also strengthened with the economic networks improved by the Turkish entrepreneurs' investments in the region. Given more integration aftermath of the Gulf War and the ascendance of AKP to the power in the 2000s encouraged the devout bourgeoisie called '*Anatolian Tigers*' to go and invest abroad. Tür (2011), partly emphasizing the trade and economic networks of the small business circles of the devout bourgeoisie in the Middle East, argues that rising collaborations with the countries in the region have mostly been provided by the economic policy based on free-market principles of the governing AKP since 2001 (Tur, 2011: 593). Kirişci (2011), pursuing the same economy-politic account, analyzed the demonstrative effect of Turkey in the region with the label of '*trading state*' (Kirişci, 2011; Kirisci & Kaptanoğlu, 2011).

However, the tendency to strengthen multi-layer collaborations with the Middle East should not be seen as an immediate response springing out in the escalating conflict between Western and Eastern countries. Instead of this, Middle-Easternization should be considered the articulated regional tendency to the government's foreign policy agenda, after the obscureness of the negotiation talks in the Europeanization process. This valuable indicator has already been confirmed by the mainstream literature by describing the shift of the axis from Europeanization to the Middle-Easternization (Oğuzlu, 2008; Öniş & Yılmaz, 2009; Özpek & Demirağ, 2014; Taş, 2020). Despite accession to the European Integration process has gained significant momentum since the first candidateship was announced at Helsinki Summit (1999), after the party's second tenure (2007-2011), negotiations have entered into depth deadlock between Turkey and Europe. Explaining this paradigmatic shift, some argued that domestic matters holding the government agenda triggered changing of foreign policy orientation. Oğuzlu (2008), for instance, stressed the Kurdish question abroad with the increasing representatives of the ethnic minorities in the real politic (Oğuzlu, 2008: 5). Accordingly, rising demands for the pluralized politics in the country forced the elected government to be more involving in the Northern part of Iraq. This, in turn, led to a practical rupture in the foreign policy agenda-setting of the government.

Notwithstanding the internal and external factors that have played a major role in rupturing foreign policy orientation, the first term under the rule of the party, has shown remarkable leaps in many domains ranging from economy and culture to democracy and social mobility. Literature, in this respect, almost confirmed this assertive behavior in Europe either by observing leadership-based discourse analysis (Bilgin & Bilgiç, 2011; Öniş, 1999; Özpek & Tanriverdi Yaşar, 2018) or institutional arrangements made to repair domestic law following candidateship expectations (Hale & Ozbudun,

2009; Heper, 2003; Özbudun, 2007). Unyielding commitment to democracy, recoveries in many democratic values, and re-opening of the public space to the excluded groups have been considered as a result of the assertive policy vision of the government towards Europe in the first term.

However, whether proposed estimations and given explanations about the shift of axis from Europeanization to the Middle Easternization corresponded with the systematic analysis of foreign policy activism of government requires a data-driven perspective. In the next part, by filling this gap, the foreign policy activism of the government is measured through the international agreements, which are considered as good indicators to determine the foreign policy route of the governments (Aydın Çakır & Arıkan Akdağ, 2017). In this way, the switches between regional orientations and policy domains can be grasped through a systematic data-driven perspective.

## 2. DATA AND METHOD

Addressing the abovementioned research questions, an original data set including bilateral and multilateral international agreements was constituted by using the web scrapping method through the Python Programming Language. As a policy channel, international agreements were argued that good indicators to measure the foreign policy agenda-setting of the government (Aydın Çakır & Arıkan Akdağ, 2017: 340). In the Turkish legislative order, bilateral and multilateral international agreements are signed by the governments and only put into force with the ratification of the TBMM. For this reason, arrangements those only ratified by the TBMM are taken into considered mostly because an agreement might be signed during a different legislative term and ratified during another term (Aydın Çakır & Arıkan Akdağ, 2017). To prevent statistical miscalculations and provide more reliable results, agreements that were only ratified by the TBMM were retrieved from the TBMM website. As a result, 1270 bilateral and multilateral international agreements ratified by the TBMM between October 2002 and January 2022 are analyzed. Table 1 descriptively introduces these details.

**Table 1. Number of International Agreements Ratified by the TBMM in Two Decades**

<b>Legislative Tenures</b>	<b>N</b>
2002-2007	255
2007-2011	310
2011-2015	266
2015-2018	337
2018-2022	102

Source: TBMM

According to table 1, the period with the highest foreign policy activism was between 2015-2018 with 337 bilateral and multilateral agreements. It should be noted here that the reason lagged behind this highest activism is the highest frequency of international agreements which regulate defense issue between Turkey and other countries. In this term, government signed many bilateral and multilateral agreements to make collaborations on national and international defense to curb any internal and external terrorist attacks either triggered by the putschists following 15 July coup attempt or other organizations. It also noteworthy to suggest that, the low frequency of activism in the last term (2018-

2022) relates to the fact that this term has not been completed yet and the data set covers the only period between July 2018 and January 2022. This, in turn, is one of the research limitations of this study.

To find the aggravated level of regional orientation of the international agreements ratified in each legislative period, the country categorization of the Ministry of Foreign Affairs of Turkey (hereafter MFA) is used. Accordingly, ten regions (Europe, Balkans, MENA, South Caucasus, South Asia, Central Asia, Sub-Saharan Africa, North America, Latin America and Caribbean and Asia-Pacific) admitted by the MFA are randomly enumerated. In this way, the signatory sides can easily be coded to find regional orientation of an international agreement.

For detecting policy domain focused in an international agreement, the common coding scheme of the CAP is used. Consisting of 21 major and more than 200 minor policy domains, as a more extended version of the Policy Agendas Project (PAP), CAP has been preferring a standardized codebook in exploring the agenda-setting of the governments for a long time (Baumgartner & Jones, 1993; Bevan, 2014; Jones & Baumgartner, 2004). Although CAP coding scheme generally is used for making comparative analysis between country's domestic policy agenda (Bulut, 2017; Bulut & Yildirim, 2020; Yildirim et al., 2020), the international affairs category (code 19) may enable us to conduct comparative researches upon foreign policy agendas of the governments across the world.

To code regional orientation and policy foci of an international agreement, title and short summary is preferred. Contrary to more complicated laws and bills, title and summary of the international agreements are quite clear. In general, title of the agreement contains the signatory sides and the short summary presents the content and purpose of the agreement in brief. Below Table 2 illustrates the coding logic of the international agreements ratified by the TBMM which randomly selected from different legislative tenures.

**Table 2. Sample Coding Scheme of International Agreements**

Law Number	Year	Title of Agreement	CAP Policy Code	Country Code
4932	2003	Draft Law Approval of the Agreement to Avoid Double Taxation Taken on Income Between the Republic of Turkey and the Republic of Sudan	1 (Macroeconomic)	7(Sub-Saharan Africa)
5788	2007	Draft Law Approval of the Framework Agreement on Military Cooperation between the Government of the Republic of Turkey and the Government of the Kingdom of Bahrain	16 (Defense)	3(MENA)
6603	2013	Draft Law Approval of the Agreement on Cooperation and Mutual Assistance in Customs Matters between the Government of the Republic of Turkey and the Government of the Republic of Chile	18 (Foreign Trade)	9(Latin America and Caribbean)
6829	2015	Draft Law Concerning Approval of Maritime Transport Agreement Between the Government of the Republic of Turkey and the Government of the Republic of Poland	10 (Transportation)	1(Europe)

As seems in table 2, the title of the bill gives quite clear details about the regional orientation and policy content of the international agreement. Because it regulates the rules and procedures for preventing double-taxation in both Turkey and Sudan, for instance, the international agreement (Law Number 4932) was assigned to policy code of 1 which implies the macroeconomic field in CAP codebook and country code of 7 which is determined for encompassing Sub-Saharan Countries.

In a nutshell, given dataset and method enable us to assess changing regional orientation and switches across policy domains in two decades. Thanks to this perspective, whether arguments posited in the literature about foreign policy activism from Europeanization to Middle Easternization is corresponded with the quantitative findings of international agreements is addressed. In addition to this, matches between regions and policies and shifts of it across years can be observed clearly. The next section presents these details.

### **3. RESULTS**

#### **3.1. First Legislative Tenure (2002-2007)**

Below figure 1, the overall findings of the foreign policy activism in the first legislative tenure are introduced. According to descriptive details, the vast majority of the international agreements ratified by the TBMM focused on the European region. A large part of the total agreements signed with the European countries addressed the economy-based issues. Following this; transportation, foreign trade, law and crime, and civil rights constituted the other prioritized policy domains in the government's foreign policy agenda with the European countries in the first legislative period.

MENA, within the context of foreign policy activism has generated the secondly preferred regional orientation between 2002 and 2007. The remarkable finding for the agreements signed with the MENA region confirmed the several hypotheses in the literature which posited that mutual corporations in the foreign trade brought the Turkish government together with the many MENA countries (Yavuz, 2016; Yorulmazlar & Turhan, 2015). The Free Trade Agreements, the protection and encouragement of the investments and commercialization of the textile industry have been some of the favored topics in foreign trade activism with the MENA region. The other salient policy fields including transportation and economy, on the other hand, have been intensely politicized between Turkey and the Middle East.

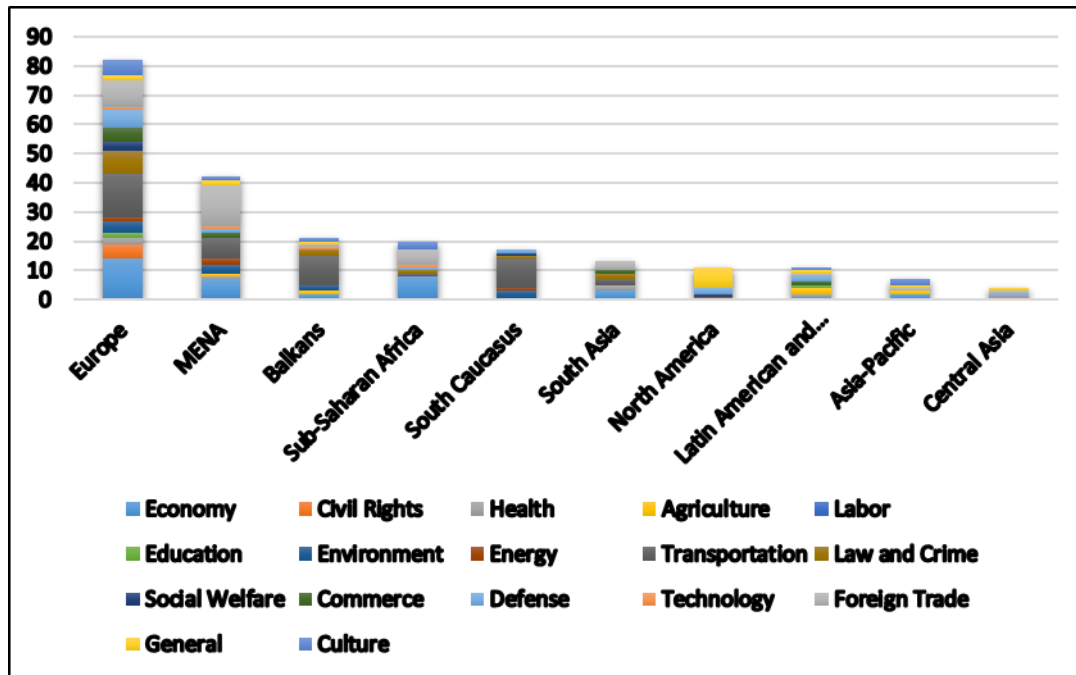


Figure 1. Frequency Distribution of International Agreements Between 2002-2007

In terms of the less prioritized regional orientation in foreign policy activism, Central Asia, Asia-Pacific, and Latin American countries composed a small part of the international agreements ratified during the first legislative tenure. Only eight agreements, for instance, were signed with the Central Asian countries. Cultural and civil rights issues were the top agendas between Turkey and countries where located in this region. Another striking finding of the first tenure demonstrated that almost all policy domains were negotiated between Turkey and Latin American countries. Ranging from economy to cultural issues, many countries in Latin America signed either bilateral or multilateral international agreements with Turkey to keep abreast of the agenda in the region.

When looking at the prioritized policy domains in the first term, one can easily notice that transportation, foreign trade, and economy were the salient issues in the government’s foreign policy agenda. In addition to strengthening further economic corporations between countries, the avoidance of double-taxation and prevention of fiscal evasion effectuated a large proportion of the agreements. This peculiar pattern, however, was not the sole factor to explain foreign policy activism through the economics means in the first term, a general evaluation of the data revealed that economy-based agreements have commonly addressed such issues in two decades.

Following this general assessment, looking at the most highlighted issue domains on the basis of regional orientation is needed. To do so, when the policy category with the highest frequency is weeded out; it is observed that bilateral or multilateral cooperation is preferably made in the fields of economics with the European region and sub-Saharan Africa, foreign trade with the MENA region, transportation with the South Caucasus and the Balkan countries, and defense with North America.

### 3.2. Second Legislative Tenure (2007- 2011)

After introducing the first term's analysis which prioritized policy domains and targeted groups are scrutinized, in this second part, whether the same regional orientation and policy fields are pursued is analyzed. The general tendency in the literature postulates that Europeanization has been replaced by Middle-Easternization after the second term. If that is the case and how, is aimed to be elucidated by comparing the weight of policy categories with regard to the country groups in this part. Here in figure 2, as it can be seen, this shift of axis is visualized.

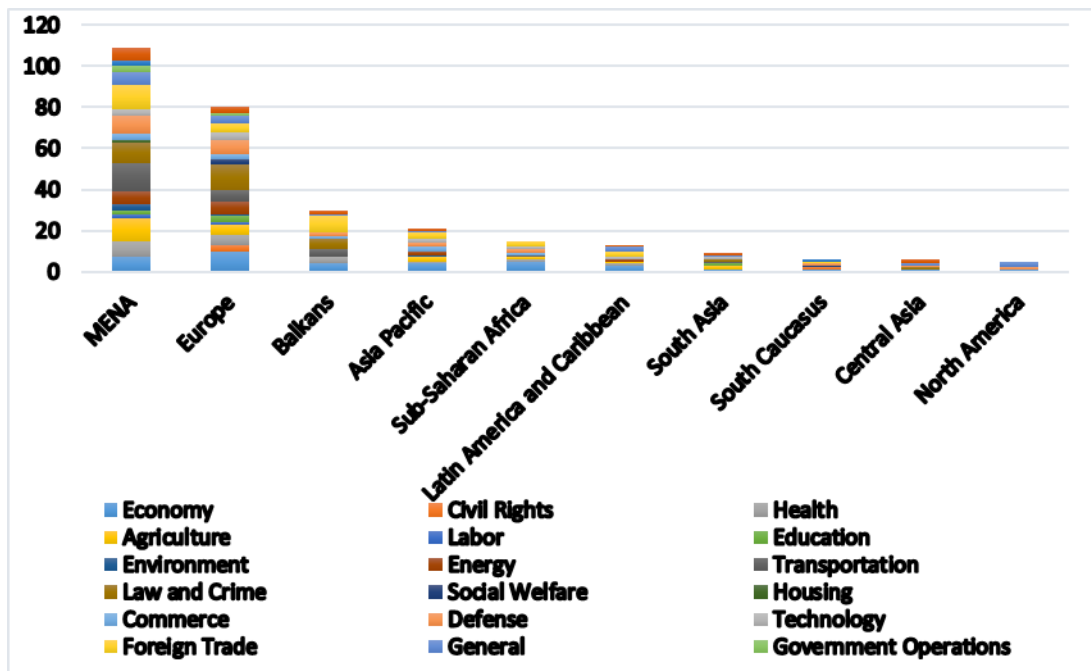


Figure 2. Frequency Distribution of International Agreements Between 2007-2011

According to a central argument which is defined as the shift of axis, foreign policy activism predominantly turned its attention from European region to the Middle East (Haugom, 2019; Öniş & Yilmaz, 2009; Sözen, 2010). The persuasiveness of the ‘theory of shift of axis’, in terms of regional orientation, was confirmed while coding international agreements ratified by the TBMM in the second legislative tenure. Descriptive analysis displays that the highest frequency of the number of international agreements is detected between Turkey and MENA countries and overwhelmingly with Syria. In arithmetical proportion, 38 of 310 bilateral agreements which signed with the MENA region focused on Syria by partly emphasizing such policy fields including economy, defense, culture, and foreign trade.

Transportation, foreign trade, and agriculture as policy domains were politicized between Turkey and MENA region in the second term. Following this, secondly prioritized regional orientation in foreign policy activism has been European region. Economic issues still were top agenda in the agreements signed with the European countries. In addition to this, topics regulated social security issues were allocated the policy-based attention between Turkey and Europe. Most strikingly, several policy fields

which have never been politicized with the European countries in the first term, gained political importance through the agricultural, cultural and labor issues throughout the second term.

Less prioritized regional orientation was, on the other hand, detected between Turkey and North America. Although this region was attended to make compromises in such fields mostly including defense issues, the second term paid lesser attention to these issues with the Northern part of America. Similar to the first term, Central Asia still was located as the less prioritized regional orientation in the government foreign policy agenda. While transitioning from the first term to the second, by losing its rank of importance in foreign policy activism, the South Caucasus regressed to the eighth line.

The saliency or insignificance of the policy domains in the foreign policy activism is also needed to scrutinize for the government's second tenure. For the salient issues, just like those locations in the first term; economy, foreign trade, and law and crime were mostly raised awareness among the 21 major policy domains. On the other side, housing, labor, and civil rights have received less policy-based importance in the foreign policy performance of the government in the second term. Another analysis revealed that specific issue areas with particular regions demonstrated considerable differences while transitioning from the first tenure to the second. Although Europe has still protected its importance in the field of economy like in first term, Sub-Saharan Africa was replaced by the MENA region for economy-based agreements in the second term. MENA region was also put on the agenda for the issues encompassing transportation, defense foreign trade and culture. Lastly, the technology has been the top agenda between European region and Turkey between 2007 and 2011.

### **3.3. Third Legislative Tenure (2007-2011)**

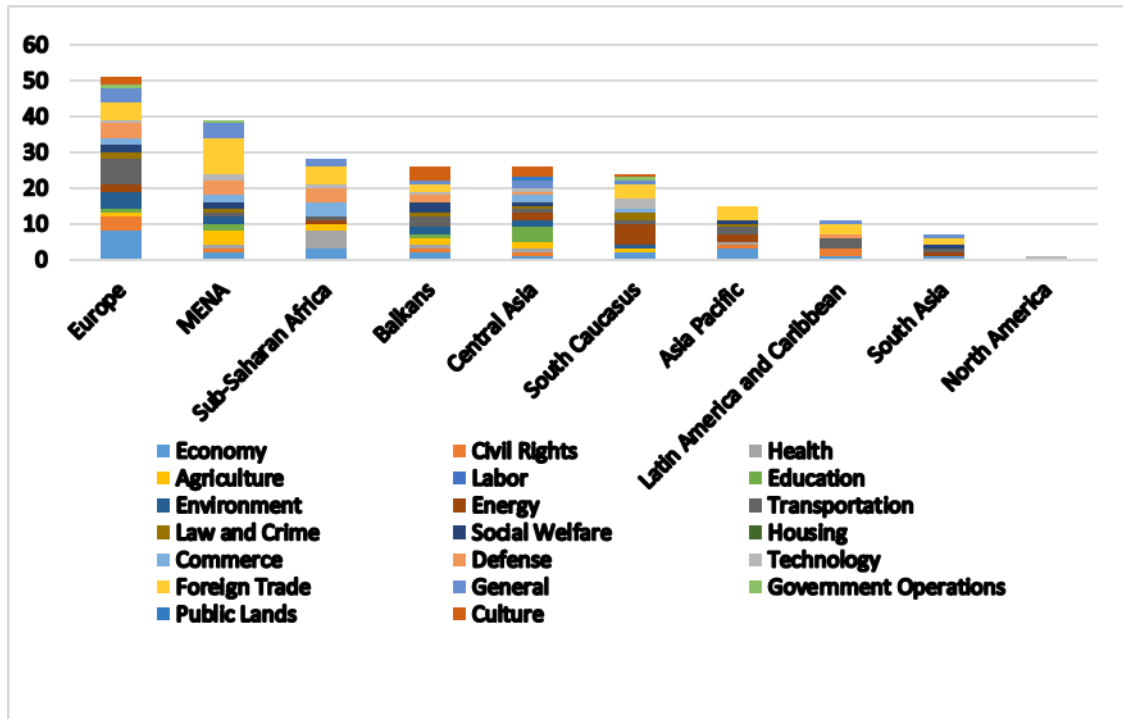
The third incumbency gathered several alterations in the foreign policy activism of the government. As seen in figure 3, the European region retrieved its prioritization in the third legislative tenure. At this time, the most prioritized foreign policy orientation was turned from the MENA to the European countries. Economic topics were attended again in the international agreements signed with the European region. Following this, transportation, environment and foreign trade have been concentrated policy domains in the agreements.

Foreign trade was also considerably attended in the bilateral agreements signed with the MENA countries. The 10 of the total 39 bilateral agreements signed between Turkey and MENA countries regulated foreign trade activities carried out either in Turkey or related countries. This value is also the highest one among the other agreements which regulated foreign trade issues between Turkey and any countries in the third term. Contrary to the first and second terms, some policy domains including education and culture have never been allocated for the foreign policy activism with the MENA region.

Another distinguishing feature of the third term analysis is about the proportionality of the agreements signed between Turkey and different regions. Although in the first and second terms, the proportion of the agreements aggravated in Europe, MENA and Balkan countries, in the third term, remaining other regions have almost been disturbed equally in terms of frequency. The similar



proportions of the agreements signed with the Sub-Saharan Africa, Balkans, Central Asia and South Caucasus ensured that foreign policy activism in the third period was more balanced compared to other periods.



**Figure 3. Frequency Distribution of International Agreements Between 2011-2015**

Less policy activism with North America has lasted throughout the third term of the government. Although previous periods have shown a little activism in defense issues with the Northern part of America, in the third legislative period, only one bilateral agreement was signed between Turkey and US to make a corporation in the field of science and technology. Paying more attention to the CAP coding guidelines, this agreement, in this respect, was assigned to the technology domain and this made the foreign policy activism with North America quite low.

One of the remarkable findings of this analysis is the high frequency of the international agreements signed with the Turkic Republics in Central Asia. Despite previous periods paid to lesser extent activism with Central Asian countries, in the third term, many bilateral agreements ranging from economy and civil rights to the technology and culture were signed with the different countries including Kazakhstan, Kyrgyzstan, and Turkmenistan in the region. This finding proves that as of the third period, the government tended to increase its bilateral or multilateral cooperation with Turkic Republics in its foreign policy orientation. Considered as a contribution to the shift of axis literature, this analysis confirms that the Turkification trend in foreign policy activism reached an important stage in the third term.

When looking at the prioritized policy domains with the specific regions, whether the same tendency has been lasted is needed to scrutinize. Economy-based issues were generally compromised

with the European countries in the third period, just like in the previous incumbencies. But differently, it has been determined that the cooperation on energy has shifted from the MENA region to the South Caucasus. The most important collaborations that have increased this activism have occurred thanks to the natural gas agreements between Turkey and Azerbaijan. The activism on the foreign trade, on the other hand, has still been continued in the MENA region.

#### **3.4. Fourth and Fifth Legislative Tenures (2015-2015; 2015-2018)**

Foreign policy activism in the fourth and fifth legislative tenures has shown remarkable differences when compared to the previous terms. First and foremost, in this term, the government paid huge attention to the defense issues by making many bilateral and multilateral international agreements with the different countries. This different activism can be explained by considering the effects of the coup attempt carried out on 15 July 2016 on the political realm. To protect the country's resources against the possible attacks either stemming from inside or outside, the government signed many international agreements. Sub-Saharan Africa as a regional orientation has come to the fore in making foreign policy activism on defense issues. This region, on the other hand, has not only been a targeted country to make collaborations on defense issues but also became the main region with the highest frequency of the agreements ratified during the fourth and fifth legislative tenures.

The second crucial aspect of this term's foreign policy activism is the changing level of prioritization of regions in the government agenda. The European region, in this respect, has regressed to the second line and the first line was replaced by Sub-Saharan Africa. The MENA region, similarly has become the thirdly prioritized regional orientation in the government foreign policy agenda. When looked at the frequency distribution of each policy domain in the agreements signed with the first three regions, several distinguished factors caught our attention. First, defense issues have gained considerable size of policy attention in the agreements made with three regions. Particularly, Sub-Saharan Africa has been the main region where collaborations on defense have the highest frequency. Following this, Europe became the second partner in making foreign policy activism on defense policies. The vast majority of the agreements in which defense issues were mattered, focused on the combat against domestic and external terrorism either preventing of it through diplomatic cooperation or associated law and regulations.

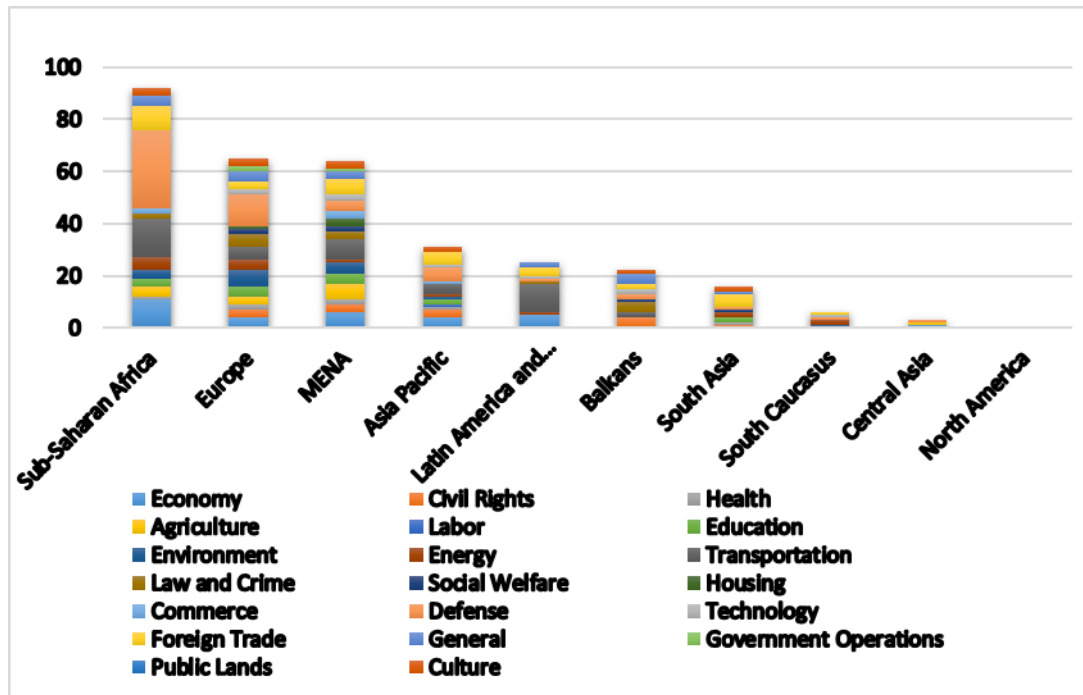


Figure 4. Frequency Distribution of International Agreements Between 2015-2018

The same trend has been continued for the North American region where foreign policy activism has not received sufficient attention on the government agenda. In the fourth and fifth tenures, this region has remained the less prioritized regional orientation with any agreements signed between Turkish government and Northern American countries. When compared with the previous tenure, Central Asian countries have also not received the same policy attention as well. This, in turn, led to a gradual decrease of Turkism in foreign policy orientation of the government throughout the fourth term.

Energy-based agreements with the South Caucasus have also decreased in the fourth term. Although Azerbaijan as a regional orientation has been targeted country for the energy-based collaborations with Turkey, a few agreements which only regulated cultural associations were ratified by the TBMM in this term.

Lastly, it is needed to look at the prioritized policy domains with the particular domains in the fourth and fifth tenures. Table four, in this regard, visualized that issues regulated the transportations have mostly collaborated with the Latin American and MENA countries. Sub-Saharan Africa and Europe have been the main destinations to make cooperation on defense issues in this term. These regions have also been the regional orientations where collaborations on foreign trade have the highest frequency in the fourth and fifth tenures.

### 3.5. Sixth Legislative Tenure (2018-2022)

The last analysis of this study focuses on the sixth legislative tenure which has been lasting from 2018 onward. Although the current period has not been completed yet, because of the research time limitation, only 99 bilateral and multilateral international agreements ratified by the TBMM till January

2022 were analyzed. Below table 5 illustrates the overall findings for the descriptive analysis of the last term.

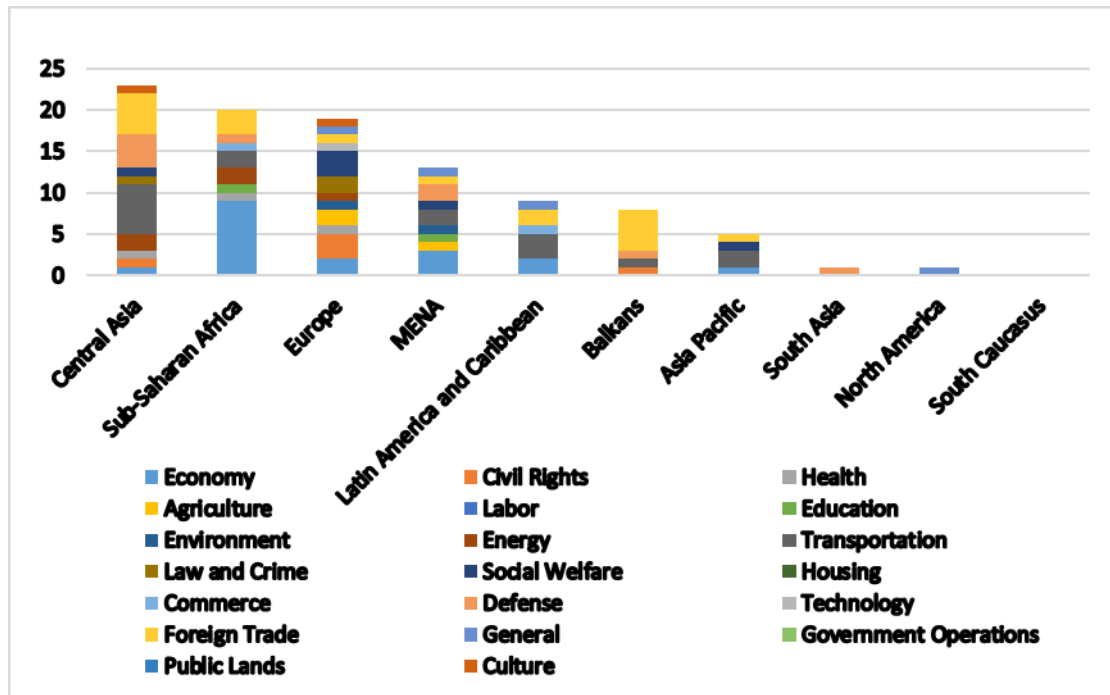


Figure 5. Frequency Distribution of International Agreements Between 2018-2022

According to details, Central Asia has been the main destination with the highest frequency of the foreign trade agreements. Turkic Republics, in this term, re-gained their prioritized position among the other regions. Following the highest weight of the foreign trade agreements, transportation domains including air, highway and maritime have constituted the secondly prioritized policy realm in the international agreements signed with the Central Asian countries.

Sub-Saharan Africa remained the second line in this term. The vast majority of the agreements signed with these regions overwhelmingly adjusted economic issues. The prevention of the double-taxation and fiscal obligations were the central minor arrangements that constituted the axes of the economic cooperation between Turkey and Sub-Saharan countries.

In the last term, the less prioritized regions have been South Asia, North America and South Caucasus. Although North America has still lasted its position, South Caucasus, for the first time became the regional orientation where foreign policy activism quite low. European region, with its wide spectrum on policy fields, protected its prioritization level among the first three countries. From social welfare and environment to civil rights and culture several policy fields have been attended for foreign policy attention in the European region.

## CONCLUSIONS

Activism in the foreign policy refers to the intensification of the interaction with the outside. Literature on the foreign policy activism, in this respect, has analyzed the issue of agenda setting, re-orientation with newly emerged regional targets and switches among policy domains. Conducted studies that measure the foreign policy activism in Turkey, to scrutinize these indicators, generally focused on the discourse analysis and constructive aspect of the traditional IR theories. Systematic data-driven perspective to make clear definitions, however, remained under investigated except of few studies.

This article makes several contributions to the literature on foreign policy activism in Turkey. First and foremost, shift of axes between regions and switches among the policy domains are examined together. Thanks to this method, whether asserted hypotheses about the shift of axes in the foreign policy orientation of government is corresponded with the results of data-driven analysis are proved. For this assumption, literature argued that there has been a shift in the foreign policy activism of Turkey from Europeanization to the Middle-Easternization in recent decades.

Second, the article measures the changing policy orientation of the governments with the particular country or region. Although some studies have accounted this perspective, no analysis has conducted a standardized coding scheme to measure broadly defined major and minor policy categories that constituted the agenda-setting of an international affair. Using CAP common coding scheme, this study matches the major policy categories with the different regions to observe whether the same policy domain has been negotiated with the same country throughout two decades. This on the other hand enables us to assess the frequency distribution of the use of hard and soft power instruments across years which is another central argument of the literature.

For abovementioned arguments, literature emphasized several outcomes. First, foreign policy activism has extensively increased with the participation of Turkey in the Gulf War in the 1990s. Accordingly, in addition to the Western countries, Middle East has gained geo-strategic and geo-cultural importance to realign Turkey's position in the region. Use of hard power instruments have been replaced by the use of soft power instruments in the affairs developed between MENA region. Although given assertions are corresponded with the results of this study to a certain extent, shifts in both regional orientations and policy domains show considerable differences. As a matter of fact, shift has not only been occurred from Europeanization to the Middle-Easternization, but also from Euro-Asianism to the Sub-Saharan Africa in the last decade. For the switches in policy domains, findings demonstrate that defense issues have gained strategic importance in the international agreements either signed with Europe, MENA or Sub-Saharan Africa after 2015. Energy, on the other hand, as a policy domain has generally been the bilateral policy domain between Turkey and Central Asia. Finally, while issues including foreign trade, economy, transportation have been the central policy domains negotiated with European, MENA and Sub-Saharan Africa in the first three legislative terms; culture, education and

environment have gained political importance to redefine the geo-cultural scope of Turkey with those countries in last three decades.

With this methodological and data-driven approach, this article measured foreign policy activism through international agreements. Although this is not the only case in which activism is measured through the bilateral and multilateral international agreements, given quantitative details, frequency distributions, shifts across policy domains, and regional orientations might enable researchers to make further inquiries on the foreign policy of Turkey through the same method.

<b>Financial Support:</b>	<b>Not available.</b>
<b>Conflict of Interest:</b>	<b>Not available.</b>
<b>Ethics Committee Approval:</b>	<b>Is no required.</b>

## REFERENCES

- Altunışık, M. B., & Martin, L. G. (2011). Making sense of Turkish foreign policy in the Middle East under AKP. *Turkish Studies*, 12(4), 569–587. <https://doi.org/10.1080/14683849.2011.622513>
- Aydın Çakır, A., & Arıkan Akdağ, G. (2017). An empirical analysis of the change in Turkish foreign policy under the AKP government. *Turkish Studies*, 18(2), 334–357. <https://doi.org/10.1080/14683849.2016.1261021>
- Baumgartner, F., & Jones, B. (1993). 3. Agenda dynamics and instability in American politics. In *University of Chicago Press* (Vol. 53, p. 331).
- Bevan, S. (2014). *Gone Fishing: The Creation of the Comparative Agendas Project Master Codebook*.
- Bilgin, P., & Bilgiç, A. (2011). Turkey's "new" foreign policy toward Eurasia. *Eurasian Geography and Economics*, 52(2), 173–195. <https://doi.org/10.2747/1539-7216.52.2.173>
- Bulut, A. T. (2017). Measuring political agenda setting and representation in Turkey: Introducing a new approach and data set. *Party Politics*, 23(6), 717–730. <https://doi.org/10.1177/1354068815625232>
- Bulut, A. T., & Yildirim, T. M. (2020). Political Stability, Democracy and Agenda Dynamics in Turkey. In *Political Stability, Democracy and Agenda Dynamics in Turkey*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-27458-0>
- Gumuscu, S., & Sert, D. (2009). The power of the devout bourgeoisie: The case of the justice and development party in Turkey. *Middle Eastern Studies*, 45(6), 953–968. <https://doi.org/10.1080/00263200903268710>
- Hale, W., & Ozbudun, E. (2009). Islamism, Democracy and Liberalism in Turkey. In *Islamism, Democracy and Liberalism in Turkey*. <https://doi.org/10.4324/9780203873359>
- Haugom, L. (2019). Turkish Foreign Policy Under Erdogan: A change in International Orientation? *Comparative Strategy*, 38(3), 206–223. <https://doi.org/10.1080/01495933.2019.1606662>
- Heper, M. (2003). Islam, modernity, and democracy in contemporary Turkey: The case of Recep Tayyip Erdoğan. *The Muslim World*, 93, 157–185.
- Hermann, C. F. (2009). Changing Course : When Governments Choose to Redirect Foreign Policy Author ( s ): Charles F . Hermann Source : *International Studies Quarterly* , Vol . 34 , No . 1 ( Mar . , 1990 ), pp . 3-21 Published by : Blackwell Publishing on behalf of The Internation. *International Studies Quarterly*, 34(1), 3–21.
- Işeri, E., & Dilek, O. (2011). The limitations of turkey's new foreign policy activism in the caucasian regional security complexity. *Turkish Studies*, 12(1), 41–54. <https://doi.org/10.1080/14683849.2011.563502>
- Jones, B. D., & Baumgartner, F. R. (2004). Representation and agenda setting. *Policy Studies Journal*, 32(1), 1–24. <https://doi.org/10.1111/j.0190-292X.2004.00050.x>
- Kara, M., & Sözen, A. (2016). Change and continuity in Turkish foreign policy: Evaluating Pre-AKP and AKP periods' national role conceptions. *Uluslararası İlişkiler*, 13(52), 47–66.

<https://doi.org/10.33458/uidergisi.463083>

- Keyman, E. F. (2009). Turkish Foreign Policy in the Era of Global Turmoil. *SETA Policy Brief*, 1–16.
- Kirişçi, K. (2011). Turkey's "Demonstrative Effect" and the Transformation of the Middle East. *Insight Turkey*, 13(2), 33–55.
- Kirisci, K., & Kaptanoglu, N. (2011). The politics of trade and Turkish foreign policy. *Middle Eastern Studies*, 47(5), 705–724. <https://doi.org/10.1080/00263206.2011.613226>
- Oğuzlu, T. (2008). Middle Easternization of Turkey's Foreign Policy: Does Turkey Dissociate from the West? *Turkish Studies*, 9(1), 3–20. <https://doi.org/10.1080/14683840701813960>
- Onis, Z. (1999). Turkey, Europe, and Paradoxes of identity: Perspectives on the international context of democratization. *Mediterranean Quarterly*, 10(3), 107–136.
- Öniş, Z., & Yilmaz, Ş. (2009). Between europeanization and euro-asianism: Foreign policy activism in Turkey during the AKP era. *Turkish Studies*, 10(1), 7–24. <https://doi.org/10.1080/14683840802648562>
- Özbudun, E. (2007). *Democratization Reforms in Turkey* ,. 3849(May), 1993–2004. <https://doi.org/10.1080/14683840701312195>
- Özpek, B. B., & Demirağ, Y. (2014). Turkish foreign policy after the "Arab Spring": From agenda-setter state to agenda-entrepreneur state. *Israel Affairs*, 20(3), 328–346. <https://doi.org/10.1080/13537121.2014.922806>
- Özpek, B. B., & Tanriverdi Yaşar, N. (2018). Populism and foreign policy in Turkey under the AKP rule. *Turkish Studies*, 19(2), 198–216. <https://doi.org/10.1080/14683849.2017.1400912>
- Sayari, S. (2000). Turkish Foreign Policy in the Post-Cold War Era: The challenges of multi regionalism. *Journal of International Affairs*, 54(1), 169–182.
- Sözen, A. (2010). A paradigm shift in turkish foreign policy: Transition and challenges. *Turkish Studies*, 11(1), 103–123. <https://doi.org/10.1080/14683841003747062>
- Taş, H. (2020). The formulation and implementation of populist foreign policy: Turkey in the Eastern Mediterranean. *Mediterranean Politics*, 25(1), 1–25. <https://doi.org/10.1080/13629395.2020.1833160>
- Taşpınar, Ö. (2011). The Three Strategic Visions of Turkey. *US-Europe Analysis Series*, 50, 1–5. [http://www.brookings.edu/~media/Research/Files/Papers/2011/3/08\\_turkey\\_taspinar/0308\\_turkey\\_taspinar.pdf](http://www.brookings.edu/~media/Research/Files/Papers/2011/3/08_turkey_taspinar/0308_turkey_taspinar.pdf)
- Tur, O. (2011). Economic relations with the Middle East under the AKP-trade, business community and reintegration with neighboring zones. *Turkish Studies*, 12(4), 589–602. <https://doi.org/10.1080/14683849.2011.622515>
- Yavuz, M. H. (2016). Social and Intellectual Origins of Neo-Ottomanism: Searching for a Post-National Vision. *Welt Des Islams*, 56(3–4), 438–465. <https://doi.org/10.1163/15700607-05634p08>
- Yildirim, T. M., Bulut, A. T., & Ilter, E. (2020). Agenda dynamics and policy priorities in military regimes. *International Political Science Review*. <https://doi.org/10.1177/0192512120923068>
- Yorulmazlar, E., & Turhan, E. (2015). Turkish foreign policy towards the arab spring: Between western orientation and regional disorder. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 17(3), 337–352. <https://doi.org/10.1080/19448953.2015.1063805>

Makale Türü: Araştırma



## TÜRKİYE’NİN ULUSLARARASI ASKERİ HAREKÂT DENEYİMİ VE TERÖRLE MÜCADELEDE ASKERİ KAPASİTESİ



<sup>1</sup>Hasan ACAR, <sup>2</sup> Mustafa PEKCANANOĞLU

### Öz

Bu makalede, Türkiye'nin sahip olduğu uluslararası askeri harekât deneyimleri ve terörle mücadele kapasitesi analiz edilmiştir. Makalenin ilk bölümü, Türkiye'nin uluslararası askeri harekâtlarına mercek tutarak sırasıyla II. Dünya Savaşı, Kore ve Kıbrıs Barış Harekâtı'nı incelemektedir. Bu askeri harekâtlarda Türkiye'nin hangi askeri hamleleri yaptığı ve bu hamlelerin ortaya çıkardığı sonuçlar makalenin ilk bölümü içerisinde yer almaktadır. Makalenin ikinci bölümünde, Türkiye'nin 1980'li yıllardan bu yana terör örgütü PKK ile olan mücadelesine yer verilmiştir. Kürdistan İşçi Partisi (PKK: Partiya Karkerên Kurdistanê) ve Kürdistan Topluluklar Birliği (KCK: Koma Civakên Kurdistanê)'nin kuruluşu, Çelik Harekâtı, Çekiç Harekâtı ve Güneş Harekâtı hakkında bilgiler verilerek Türkiye'nin terörle mücadele konusunda, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında verdiği mücadeleler incelenmiştir. Makalenin son bölümünde ise Türkiye'nin savunma sanayindeki gelişimi ile doğru orantılı olarak artan askeri kapasitesi vurgulanmıştır. Son olarak Türkiye'nin Suriye'de terörle mücadele kapsamında gerçekleştirdiği Fırat Kalkanı, Zeytin Dalı Harekâtı ve Barış Pınarı Harekâtı incelenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, özellikle son yıllarda savunma sanayi alanındaki milli teknoloji hamlesi ile birlikte savunma sanayisindeki millileşme oranını arttırmıştır. Türkiye'nin sınırlarındaki tehditleri önceden bertaraf etmeyi amaçlayan yeni güvenlik konsepti, başta bölge ülkeleri olmak küresel çapta yankı uyandırmıştır. Bu makale, Türkiye'nin askeri harekât deneyimlerini ve terörle mücadele kapasitesini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Türk Dış Politikası, Terörle Mücadele, Sınır Ötesi Operasyonlar, Milli Teknoloji

### Turkey's Experience in International Military Operations and Military Capacity in Fighting Terrorism

#### Abstract

In this article, Turkey's experience in international military operations and counter-terrorism capacity are analyzed. The first part of the article focuses on Turkey's international military operations, respectively. He examines World War II, Korea and the Cyprus Peace Operation. Which military moves Turkey made in these military operations and the results of these moves are included in the first part of the article. In the second part of the article, Turkey's struggle against the terrorist organization PKK since the 1980s is given. The Kurdistan Workers' Party (PKK: Partiya Karkerên Kurdistanê) and the Kurdistan Communities Union (KCK: Koma Civakên Kurdistanê) were established, the Steel Operation, the Hammer Operation and the Sun Operation were given, and the information Turkey gave on the fight against terrorism, both at home and abroad. struggles are studied. In the last part of the article, the increasing military capacity of Turkey in direct proportion to its development in the defense industry has been emphasized. Finally, the Euphrates Shield, Olive Branch Operation and Peace Spring Operation carried out by Turkey within the scope of the fight against terrorism in Syria were examined. The Republic of Turkey has increased the rate of nationalization in the defense industry, especially in recent years, with the national technology move in the defense industry. The new security concept, which aims to eliminate the threats on Turkey's borders beforehand, has had a global impact, especially in the countries of the region. This article aims to analyze Turkey's military operational experiences and counter-terrorism capacity.

**Keywords:** Turkish Foreign Policy, Fight Against Terrorism, Cross-Border Operations, National Technology

<sup>1</sup> Doç. Dr., Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi, hasanacar.uludag@gmail.com, ORCID-iD: 0000-0001-8956-7836

<sup>2</sup> Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler ABD, mustafapekcananoglu@marun.edu.tr, ORCID-iD: 0000-0002-1776-6673



## GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti, sahip olduğu jeopolitik ve jeostratejik konumu nedeniyle her an olası bir askeri harekâta hazır olmak durumunda kalmıştır. Sahip olduğu genç nüfus yapısı ve özellikle son yıllarda artan askeri kapasitesiyle birlikte, bölgesel ve küresel bir güç olma yolunda emin adımlarla ilerlemektedir. Bu gelişen kapasitesini Doğu ve Güneydoğu’da yaşanan hendek operasyonları deneyimiyle dünya kamuoyuna da göstermiştir. Türkiye askeri otoritelerce en zor operasyonlardan biri olarak değerlendirilen meskûn mahal operasyonlarını da büyük bir başarıyla icra etmiştir. Bunun yanında diplomatik anlamda birçok olumsuzluklarla karşılaşmasına rağmen sınır ötesi operasyonlarda da kararlı mücadelesini, hendek operasyonlarına benzer şekilde başarıyla sürdürmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti, kurulduğu tarihten bu yana askeri kapasitesi ile diplomasiyi birbiri ile uyumlu bir şekilde kullanarak bölgesinde siyasi kazanımlar elde etmeye ve inisiyatifi kendi lehinde tutmaya gayret göstermektedir. Yaşanan askeri harekât deneyimleri ve terörle mücadelede gösterilen kararlılık, Türkiye Cumhuriyeti’nin bölgesinde önemli bir askeri güç unsuru olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte son yıllarda ivme kazanan savunma sanayisindeki olumlu gelişmeler, gelinen noktada Türkiye’nin caydırıcı bir askeri kapasiteye sahip olmasını sağlamıştır.

### 1. TÜRKİYE’NİN ULUSLARARASI ASKERİ HAREKÂT DENEYİMİ

Türkiye’nin Gazi Mustafa Kemal Atatürk döneminde dış politikada benimsediği “Yurtta barış, dünyada barış” anlayışı üzerine kurulu dış politikası ile Türkiye, barışı önceleyen politikalar geliştirmiştir. Bu barış yanlısı politika anlayışı, Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan 16 yıl sonra ortaya çıkan II. Dünya Savaşı esnasında Türkiye’nin askeri bir çatışmaya girmeyen sayılı devletlerden biri olmasıyla kendini göstermiştir. Büyük yokluklar ve yoksulluklar ortasında yeni kurulan devlet yatırımlarını kalkınma hedefleri doğrusunda yönlendirmiş ve askeri yatırımların yanında kalkınma hedeflerine de odaklanmıştır. Kuruluşundan kısa bir süre sonra kendisini böyle bir savaş ortamında bulan Türkiye, kendisini askeri bir çatışma ortamından uzakta tutma gayesinde olmuştur. Türkiye yürütmüş olduğu diplomasi ile savaşın sonucunun kesinleştiği tarihe dek savaş dışı kalmayı başarmıştır. Böylelikle genç Cumhuriyet, büyük bir yıkımın ortasında kalmaktan kurtulmuştur.

Türkiye’nin diğer bir uluslararası askeri harekât deneyimi ve fiili olarak ilk uluslararası askeri müdahalesi Kore’de olmuştur. Türkiye’nin Kore Savaşı’na asker göndermesi Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü (NATO: North Atlantic Treaty Organization)’ne girişinde önemli bir köşe taşı oluşturmuştur. Kore Savaşıyla birlikte Türkiye, NATO açısından Batı ekseninin ayrılmaz bir parçası olarak görülmüş ve bu durum günümüze kadar oluşturulan politikalarda etkili olmuştur.

Türkiye’nin uluslararası askeri harekât deneyimlerinden bir diğeri Kıbrıs Savaşı olmuştur. Bu savaş, Kıbrıs Türklerinin uğramış olduğu zulme son vermek için Zürih ve Londra antlaşmalarına dayandırılarak hukuki zemine oturtulmuştur. Savaşın taktik, operasyonel ve stratejik planlayıcısı olarak Türkiye, bu askeri harekâtı da başarıyla sonuçlandırmıştır. Harekâta adanın kuzeyindeki önemli bir kara parçası üzerinde, Kıbrıs Türklerine ait Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) devleti kurulmuştur.

KKTC uluslararası toplum tarafından tanınma noktasında sorunlar yaşamakla birlikte KKTC'nin uluslararası sisteme entegre edilmesi yönündeki çalışmalar devam etmektedir. Yaşanan tüm bu uluslararası askeri harekât deneyimlerinden başarıyla çıkan Türkiye Cumhuriyeti, bölgesinde mutlak barışı sağlama çabasını diplomasiyle de somutlaştırarak kararlı adımlar atmaktadır.

### 1.1. İkinci Dünya Savaşı Deneyimi

Türkiye, II. Dünya Savaşı sırasında savaş dışı kalabilmek yönünde politikalar geliştirmiştir. 1939 yılında Fransa, İngiltere ve Türkiye arasında imzalanan Üçlü İttifak Anlaşması ile Türkiye, II. Dünya Savaşı'nda tarafını seçmiştir fakat Mihver Devletlerine savaşın son yılına kadar savaş ilanında bulunmamıştır. Türk Dış Politikası karar vericileri, Avrupa'da patlak veren savaşta herhangi bir tarafa savaş ilanında bulunarak askeri bir kampanya yürütmenin, temelleri yeni atılmış olan Türkiye Cumhuriyeti'ne zarar vereceği düşüncesinde olmuşlardır. Türkiye, Lozan Barış Antlaşması ile bağımsızlığını sağlamış ve sonrasında özellikle Montrö Boğazlar Sözleşmesi olmak üzere ikili ve çok taraflı anlaşmalarla oluşturulan statükonun korunmasını istemiştir. Türkiye sahip olduğu stratejik konumu sebebiyle savaş sırasında Müttefik ve Mihver Devletlerin gündeminde önemli bir yer teşkil etmiştir. Türkiye'nin stratejik konuma sahip olmasını sağlayan en önemli unsurlardan biri Türk Boğazları'dır. Boğazlar meselesi savaşın sonrasında da gündemde kalmaya devam etmiş, savaşan taraflar Boğazlar meselesine hassasiyetle yaklaşmıştır. Bunun yanında Türkiye'nin konumu İngilizler için sömürge yollarının güvenliğinin sağlanması adına önemli bir yer teşkil etmekle birlikte, Türkiye'nin Balkanlara olan yakınlığı, Irak üzerinden Basra Körfezine bağlanıyor olması ve Kafkaslarla olan bağlantısı savaşan taraflar için Türkiye üzerinde hesaplar yapılmasına sebep olmuştur. Türkiye jeopolitik konumunun sağlamış olduğu önem bir tarafa yeni kurulmuş bir devlet olarak ekonomik kalkınma hamlelerini sürdürme ve mevcudiyetini devam ettirme noktasında çaba sarf etmiştir. Bu sebeple savaşan taraflar arasında akılcı bir denge politikası kurma çabasında olmuştur. Türkiye'nin savaşa girmemeyi önceleyen bu denge politikası, hem Müttefik Devletler hem de Mihver Devletler tarafından baskı altında kalmasına neden olmuştur. Türkiye, Üçlü İttifak Anlaşması ile Fransa ve İngiltere tarafında olmasına rağmen en büyük ticaret ortağı Almanya ile de ticari ilişkilerini savaşın son yılına kadar sürdürmüştür. Bunun yanı sıra silah yapımında çeliği sertleştirmek için kullanılan ve savaş sırasında tüm taraflar için önem arz eden krom, Almanya'ya ihraç edilmiş; Türkiye de Almanya'dan askeri teçhizat edinmiştir (Oran, 2001: 396).

Balkanlar'ın Mihver Devletler tarafından işgal edilmesi, On İki Ada'nın İtalya tarafından silahlandırılıp Türkiye'yi kuşkulandıracak şekilde Asya'ya doğru emperyalist politika niyetlerinin beyan edilmesiyle Türkiye, Mihver Devletler tarafından çevrelenmiş bir konumda kalmıştır. Üçlü Müttefik Anlaşması'nın taraflarından biri olan Fransa'nın, Almanlar tarafından hızlı bir şekilde savaş dışı bırakılması ile Türkiye, müşkül bir hal içinde olmuştur. Buna ek olarak Almanya ile Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) arasında bir saldırmazlık antlaşması yapılmış olması da Türklerin Polonya Sendromu yaşamasına sebep olmuş ve tıpkı Polonya gibi bu iki ülke arasında

bölüşüleceği endişesini beraberinde getirmiştir. Bir taraftan Almanların Balkanlardan sonra Türkiye'nin üzerine yürüyeceği endişesi, bir diğer taraftan SSCB'nin öteden beri süregelen Boğazlar konusundaki saldırgan politikası, Türkiye için aşılması zor bir süreç yaratmıştır. Türk Boğazları Almanya ile SSCB arasında pazarlık konusu olmuş fakat iki ülke arasında ortak bir mutabakata varılamamıştır. Savaş şartlarında Almanlar da Boğazların stratejik öneminin farkında olmuş ve kendisine rakip istememiştir. Türkiye'nin Polonya Sendromu, Almanya ile Türkiye arasında 18 Haziran 1942'de imzalanan saldırmazlık paktı ve akabinde 22 Haziran 1942'de Almanya'nın SSCB üzerine Barbarossa Harekâtını başlatarak saldırması üzerine son bulmuştur. Almanya Türkiye'yi yanına çekmek adına Türkiye'ye toprak vaadi de dâhil olmak üzere birçok farklı strateji geliştirmiştir. Almanlar Sovyetlere karşı Türkiye'yi etkisi altına almak adına ayrıca Turancı faaliyetler de dâhil olmak üzere maddi destekte bulunmuştur. Almanya Balkanlar'daki işgallerin Türkiye üzerine genişlemeyeceğine dair garanti vermiş, Alman askerleri Türk sınırına belirli bir uzaklıkta tutulmuştur. Almanlar Türkiye'yi endişelendiren İtalya'nın tutumlarına karşı da gergin havayı yumuşatmak için girişimlerde bulunmuştur. Almanya'nın bu politikalarına karşı Türkiye, denge siyasetiyle bu ülke ile ilişkilerini sürdürmüştür. Türkiye'nin bu tavrı Müttefik Devletler tarafından hoş karşılanmamıştır. Müttefik Devletler savaşın ortada olduğu bir dönemde Türkiye'yi kaybetmemek için Türkiye'ye karşı radikal sonuçlara yol açabilecek baskıcı politikalarından olabildiğince kaçınmıştır. İngiltere, Türkiye'nin kaybedilmemesi gerektiği yanında değerli müttefik de olduğunu ve desteklenmesi gerektiğini Müttefik Devletlere ifade etmiştir. İngiltere ve SSCB doğu cephesinde Almanya ile savaşa devam ederken Türkiye'yi kendi saflarında tutmak için kaygılı olduğu konulara dair teminatlar içeren notalar vermiştir. Bunun yanında SSCB ile Türkiye arasında bir saldırmazlık bildirisi imzalanmıştır (Özçelik, 2010: 253-269).

Saldırmazlık bildirisi SSCB için konjonktürel bir tutum olarak kalmış ve Stalingrad Muharebesi sonrası Almanlara karşı üstün bir konuma gelen Sovyet Rusya, tekrardan başta Boğazlar üzerinden olmak üzere Türkiye'yi endişeye sevk eden tutumlar içerisinde olmuştur. SSCB'nin Boğazlar ile ilgili emelleri içerisinde, Müttefik Devletlerin savaşta Mihver Devletlere karşı üstünlük kurmasının yanında, savaş sonrasında Karadeniz'de Rusların lehine bir statüko kurulması yer almaktadır. Rusların yüzyıllardır vazgeçmediği sıcak denizlere inme politikası ve ulusal güvenliği açısından önem verdiği Boğazlarda savaş sonrası kurulacak düzende ayrıcalıklar elde etme isteği, II. Dünya Savaşı sonrasında Türkiye'ye verilen notalarda gözler önüne serilmiştir. Böyle hassas dengelerin var olduğu bir süreçte Türkiye, II. Dünya Savaşı sırasında SSCB'ye karşı temkinli bir siyaset izlemiştir. Bu minvalde Üçlü Müttefik Anlaşması'nın 2 numaralı ek maddesine göre Türkiye, Sovyetleri karşısına alabilecek her türlü girişimden uzak kalacağını garanti altına almıştır. Sovyet Rusya, gerek Almanya ile uyum halindeyken gerekse de Müttefik Devletlerin safında Almanya'ya karşı savaşırken Türkiye üzerinde gerçekleştirme arzusunda olduğu emellerinden vazgeçmemiştir. Sovyet Rusya'nın Boğazlar konusundaki bu ısrarcı tutumunun başından beri farkında olan Türk dış politikası belirleyicileri, bu gerçeklik bağlamında politikalar geliştirmek durumunda kalmışlardır. Sovyet Rusya Almanya karşısındaki muğlâk durumu ortadan kaldırıp avantajlı bir konuma geçene kadar Türkiye'nin savaşa girmesi noktasında diğer

Müttefik Devletler gibi Türkiye'ye baskı yapmıştır. Fakat bu avantajlı duruma sahip olunduktan sonra Türkiye'nin kendi haline bırakılmasını arzu eden bir politika yürütmeleri, Türkiye'nin dış politika yapma sürecinde karar vericiler için çelişkili bir durumu teşkil etmektedir. Bunun yanı sıra Müttefik Devletler arasında Stalingrad Muharebesinden sonra Almanya'nın çözülmesini hızlandırma ve Balkanlar üzerinden yeni bir cephe hattının açılıp açılmaması noktasında tartışmalar yaşanmıştır. Bu noktada Sovyet Rusya, Balkanlar'da yeni bir cephe hattının açılmasını istememiştir. Zira Almanlar karşısında zaten üstün bir konumda olan SSCB, Balkanlar'da Almanlardan boşalacak olan bölgede savaş sonrası nüfuz kurmayı amaçlamıştır. Boğazlar, Balkanlar'la bağlantılı olarak Sovyet Rusya'nın Karadeniz'de kurmak istediği statükonun mihenk taşıını oluşturmuştur. Karadeniz'de kontrolünü arttırmak isteyen Rusya'nın Müttefik Devletlerden Bulgaristan'da üs kurma talepleri de olmuştur. Tüm bu gelişmeler, aslında savaş sonrası kurulmak için çabalanan yeni düzende, bölgesel bağlamda Türkiye'yi çok yakinen ilgilendiren konuların meydana gelmiş olduğunu göstermektedir. Bu gelişmeler karşısında, Türk dış politikası karar vericileri, Türkiye'nin milli menfaatlerini her şeyin üstünde tutan bir anlayışla hareket etmiştir. Türkiye'nin milli menfaatlerinin her şeyin üstünde tutulduğu, dönemin Dışişleri Bakanı Numan Menemencioğlu'nun, Almanya'nın Türkiye Büyükelçisi von Papen'e karşı kurmuş olduğu şu cümlelerde de görülmektedir (Oran, 2001: 434):

*“... Biz, bu savaşın bir tarafın topyekûn yenilgisiyle son bulmasını istemiyoruz. Türkiye'nin çıkarı görüşmelerle barışın sağlanması yönündedir. Müttefik olmamıza rağmen biz kendimizin herhangi bir şekilde kullanılmasına izin vermedik. Biz egoistiz ve yalnız kendimizi düşünürüz”*

Menemencioğlu'nun bu sözleri, aynı zamanda Türkiye'nin II. Dünya Savaşı'na dair genel politikasına da ışık tutmaktadır. Dönemin Dışişleri Bakanı Numan Menemencioğlu'nun da ifade ettiği gibi Türkiye, Müttefik Devletler safında yer almasına rağmen aceleci ve maceraperest adımlardan uzak; akliselim, milli çıkarlarını önceleyen, soğukkanlı adımlar atarak süreci yönetme gayreti içerisinde olmuştur. Türkiye savaş dışı kalma pozisyonunu sürdürürken bunu kuru bir inada dayandırıp gerçekçi politikalardan uzaklaşmak yerine, Müttefik Devletlerle müzakereler yaparak olası bir savaşa girme halinde, içerisinde bulunacağı vahameti müttefikleriyle atlatma çabasında olmuştur. Türkiye savaşa girme halini iki koşula dayandırmıştır. Bunlardan ilki Türkiye'nin savaşa girdiği takdirde savaş sürdürülecek miktarda askeri teçhizata sahip olmamasıdır. Bu sebeple Türkiye, Müttefik Devletlerin askeri teçhizat yardımına ihtiyaç duymuştur. Türkiye'ye savaşa girme konusunda baskı yapılmadan önce, İnönü ve Churchill'in Adana Yenice Tren İstasyonu'nda bir vagon içerisinde yapmış oldukları görüşmede, Türkiye'nin savaşa girmek için yeterli miktarda askeri teçhizata ihtiyacı olduğu birinci ağızdan bir kere daha vurgulanmıştır. Türkiye yeterli miktarda askeri teçhizata sahip olmadığını ifade ederek savaş dışı konumunu, Müttefik Devletlerin zaferi büyük ölçüde kesinleşene kadar sürdürmüştür. Türkiye talep etmiş olduğu askeri teçhizat yardımlarını geniş bir perspektif içerisinde değerlendirmiş ve savaş sonrası oluşabilecek yeni düzende kaynaklarını tüketmiş olarak yer almak istememiştir. Numan

Menemencioğlu'nun ifade ettiği üzere bir tarafın mutlak zaferi Türkiye'nin çıkarları ile örtüşmemiştir. Böyle bir değerlendirmenin ne kadar isabetli olduğunun göstergeleri ise savaşın bitiminde SSCB'nin Türkiye'nin doğusundaki toprak talebi ve Boğazlar hakkındaki saldırgan tutumunu devam ettirmesi olmuştur. Türkiye doğrudan topraklarına yönelik olası bir saldırı riskine karşı öz savunmasını yapabilecek gücünü muhafaza etmek istemiştir. Türkiye'nin savaşa girmek için sunmuş olduğu ikinci koşul ise savaş bitmeden önce statükoya dair siyasi taahhütler olmuştur. Zira Türkiye tarihinden dersler çıkararak Müttefik Devletlerin savaş sonrası zayıf bir Türkiye'nin milli menfaatlerine zarar verecek girişimleri olabileceğini öngörmüştür. Bu değerlendirmenin ne kadar isabetli olduğu savaş sonrası Amerika Birleşik Devletleri (ABD), İngiltere ve Sovyet Rusya arasındaki görüşmelerde gözler önüne serilmiştir. Müttefik Devletlerin zaferi kesin bir hal almaya başlayınca İngiltere ve ABD, Türkiye'nin Almanya ile ticari ve diplomatik tüm ilişkilerinin sona erdirilmesini talep etmiştir. Aksi bir halde ise Türkiye'nin savaş sonrası oluşacak yeni dünya düzeninde yerinin muğlâk bir konumda olacağı ifade edilmiştir. Savaşı kazanacak olan tarafın büyük ölçüde belirlenmiş olduğu 1945 yılında Yalta Konferansı düzenlenmiştir. Bu konferansta alınan kararlardan biri, San Fransisco'da düzenlenecek olan Birleşmiş Milletler (BM) Konferansına 1 Mart 1945 tarihi itibarıyla Almanya ve Japonya ile savaş halinde olan devletlerin kurucu üye olarak davet edilmesi olmuştur. Daha önce Almanya ile tüm ilişkilerini kesmiş olan Türkiye, bu kez Almanya ve Japonya'ya savaş ilan etmek durumunda kalmıştır.

Özetle, Türkiye II. Dünya Savaşı'nda son yıla kadar savaş dışı kalmayı başarmış ve savaşın kazanan tarafı kesinleşince, savaş sonrası düzende yerini sağlamlaştırmak için Mihver Devletlere savaş ilanında bulunmuştur. Türkiye bu hamlesiyle her ne kadar belirli dönemlerde Müttefik Devletlerin yoğun tepkisine maruz kalmış olsa da savaş sonrasında Batı Bloğunda yer almayı başarmıştır. Böylece ilerleyen dönemde Sovyet Rusya'nın Türkiye üzerindeki tehditleri de Batı Bloğu desteği sayesinde başarıyla püskürtülmüştür. Türkiye, II. Dünya Savaşı gibi tüm dünyada yıkımlara sebep olmuş, büyük kayıpların yaşandığı bir savaşta, hem savaş dışı kalmayı hem de herhangi bir zayıflık vermeden savaş sonrası düzende yerini almayı başarmıştır.

## **1.2. Kore Savaşı**

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle birlikte dünya düzeninde çift kutuplu bir yapı meydana gelmiş ve Soğuk Savaş dönemi başlamıştır. Türkiye, çift kutuplu bu sistemde yönünü kararlı bir şekilde Batı'ya çevirmiştir. Zira Türkiye, SSCB kaynaklı güvenlik problemleri yaşamıştır. Türkiye, bu durumun çözümünü ancak Batılı devletlerle daha sıkı ilişkiler geliştirerek aşacağına inanmıştır. ABD savaş sonrası düzende Türkiye'nin önemini farkında olmuş ve bu kapsamda Türkiye, savaş sonrasında Marshall yardımlarından yararlanmıştır. Türkiye bu yardımlardan yararlanmasının yanında Batılı devletler arasındaki kolektif savunma örgütü olan NATO'ya katılmak istemiştir. Türkiye'nin NATO'ya katılımı, savunma alanının genişleyeceği sebebiyle birkaç kez reddedilmiştir. Türkiye ise NATO'ya katılma ülküsünden taviz vermeyerek bu yolda adımlar atmaya devam etmiştir. Atılan adımlar arasında Batılı devletlerin Türkiye'ye karşı algısının değişmesinde en büyük role sahip olan adımlardan biri de

Kore Savaşı'na Türkiye'nin asker göndermesi olmuştur. Bunun yanında Türkiye'nin NATO'ya katılmasında Kore Savaşı'na asker göndermesi tek başına katılımın yolunu açmamıştır. Bunun en büyük kanıtı Türkiye'nin Kore'ye asker gönderme kararı sonrasında NATO'ya yaptığı başvurusunun reddedilmesi olmuştur. İngiltere'nin bu noktadaki politikası büyük ölçüde sömürgelerinin güvenliğini sağlama amaçlı kendi çıkarlarını gözetten bir anlayışla oluşturulmuştur. İngiltere, Türkiye'nin NATO'ya doğrudan katılımı yerine bir Akdeniz Paketi'nin kurulmasını istemiştir. İngiltere'nin Türkiye'nin doğrudan üyeliğine karşı olma politikasına, bazı Batı Avrupalı devletler de savunma alanının genişleyeceğini düşünerek destek vermiştir. Fakat II. Dünya Savaşı sonrası oluşan dengelerde ABD'nin, NATO'da ağırlığı açık bir biçimde görülmektedir. ABD, Avrupa devletlerinin aksine, NATO'nun başat gücü olarak, SSCB'ye karşı daha bütüncül ve kapsayıcı mücadele etme politikası kurmuştur. Bu noktada Avrupalı devletler ulusal güvenlik refleksiyle sınırlarını koruma politikası izlerken ABD ise Sovyet Rusya'ya karşı, süper güç durumunu pekiştirerek üstünlük sağlamak için küresel ölçüde politikalar geliştirmiştir. Kore Savaşı bu durumun açık bir tezahürüdür. Soğuk Savaş süresince Kore Savaşı'na benzer örnekler görülmüştür. ABD'nin bu politikaları, Türkiye'nin stratejik konumunun Sovyet Rusya'ya karşı Avrupa'nın savunulmasında ne denli önem arz ettiğinin bilincinde olduğunu göstermiş ve Türkiye'nin NATO'ya üye olma sürecinde önemli bir yer teşkil etmiştir. Türkiye'nin üyelik sürecinde stratejik konumuna vurgu yapanlardan biri de daha sonra ABD'nin 34. Başkanı olacak olan Dwight Eisenhower olmuştur. Dwight Eisenhower 1951 yılının Ocak ayında, dönemin Avrupa Müttefik Kuvvetleri Yüksek Komutanı olarak dönemin ABD Başkanı Harry S. Truman'a Türkiye hakkında bir mesaj göndermiştir. Bu mesajın içeriğinde Avrupa'yı bir darboğaza benzetmiş ve SSCB'ye karşı Türkiye ve Yugoslavya'nın önemine vurgu yapmıştır. Ayrıca İstanbul'da Amerikalı misyon şeflerinin olduğu ve dönemin Cumhurbaşkanı Celal Bayar'ın da katılmış olduğu bir konferans sonrasında, dönemin Ortadoğu, Güney Asya ve Afrika'dan sorumlu Dışişleri Bakan Yardımcısı George McGhee, Türkiye ve Yunanistan'ın NATO'ya tam üyeliğinin dikkate alınması noktasında uyarıda bulunmuştur. Bu gelişmeler bağlamında dönemin ABD Dışişleri Bakanı Dean Acheson konuya dair fikrini değiştirmiş ve ABD Başkanı Truman'ı da bu doğrultuda ikna etmiştir. Bu anlayışın benimsenmesiyle birlikte Truman, Türkiye ve Yunanistan'ın tam üyeliğini destekler şekilde politika izlemiştir (Hale, 2012: 85-86).

Tüm bu siyasi gelişmelere ek olarak, daha önce de vurgulanmış olduğumuz gibi Kore Savaşı, Batı ile Türkiye ilişkilerinin gelişmesinde ve Türkiye'nin NATO'ya tam üyelik sürecinde dinamo işlevi görmüştür. Kore Savaşı, SSCB etkisindeki bir devlet olan Kore Demokratik Cumhuriyeti (Kuzey Kore) ile ABD etkisindeki Kore Cumhuriyeti (Güney Kore) arasında, Kuzey Kore ordularının Güney Kore'ye saldırması ile başlamıştır. Bu gelişme üzerine Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi (BMGK) kararı ile Kore yarımadasında barışın sağlanması adına kuvvet gönderilmesine karar verilmiştir. SSCB, o dönem Çin'in BM'de yer almıyor olmasını boykot etmesi sebebiyle, temsilcisinin toplantıda yer almamasından dolayı, alınan kararı boykot edememiştir. Dönemin Cumhurbaşkanı Celal Bayar ve Demokrat Partili Adnan Menderes başbakanlığındaki Türkiye Hükümeti, verilen bu kararı Batı ile olan ilişkilerin

geliştirilmesinde büyük bir fırsat olarak görmüştür. Böylece Celal Bayar'dan önceki dönemin daha önce Cumhurbaşkanı İsmet İnönü döneminde başlatılan NATO'ya üye olma politikası pekiştirilerek sürdürülmüştür. Kore Savaşı'na asker göndermenin NATO üyeliğini de beraberinde getireceğine inanılmıştır. NATO'ya üyelik sadece askeri bir güvence olarak görülmemiş, çok partili hayata geçilmesi sonrasında Türkiye'nin demokratikleşmesi ve gelişmesi için de bir araç olarak görülmüştür. Bu minvalde, hızlı bir şekilde Kore'ye asker gönderilmesi kararı alınmıştır. Bu karar, TBMM'nin onayı olmadan alınmıştır. Daha sonra TBMM'de hükümete verilen gensoru ile birlikte hükümet, TBMM'nin onayını almıştır. Bu geciken karar, ülke siyasetinde tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Muhalefet Partileri, CHP ve Millet Partisi, kararın Anayasa'ya aykırı olduğunu savunmuştur. Muhalefetin itiraz ettiği nokta, savaş ilanı durumlarında TBMM'nin onayı olması gerektiği yönünde olmuştur. Hükümet ise bunun bir savaş ilanı olmadığı, BM Anayasası doğrultusunda Türk Silahlı Kuvvetleri'nin (TSK) görev gücü olarak yer alacağını vurgulamıştır. Bu mesele siyasetçilerinin yanı sıra hukukçular, basın-yayın organlarının mensupları gibi farklı zümreler arasında da tartışılmıştır. Tüm bu tartışmalara rağmen milli duruş korunmuş, Türk kamuoyu ordusuna desteğini sunmuştur. Barış Severler Derneği adlı kurum Kore'ye asker gönderilmesine karşı çıkmış ve hükümet tarafından kapatılarak bazı yöneticileri tutuklanmıştır (Duman, 2019: 683).

Türkiye, Kore'ye Tahsin Yazıcı komutasındaki 5083 asker mevcutlu bir tugay göndermiştir. Tugay, Kore'ye ABD gemileri ile ulaştırılmış, yol sırasında eğitime tabi tutularak ABD silahlarını kullanmışlardır. Kore'deki Türk Tugayı, ABD Ordusu'na bir destek unsuru olarak görevini sürdürmüştür. Kutup Yıldızı kod adı verilen Türk Tugayı, daha sonra başarıları ile BM Orduları arasında "number one" (bir numara) olarak anılmaya başlanmıştır. Türk Tugayı'nın başarıları takdir edilerek ödüllendirilmiş ve dünya basınında da yer alarak kahramanlığı ile adından söz ettirmiştir. Türk Tugayı bu süreçte 14 muharebede bulunmuştur. Kunuri, Kumyangjang-ni, Taegyewon-ni, Wegas muharebeleri Türk Ordusu'nun büyük katkı sağladığı muhaberelelerden olmuştur. Kore Savaşı'ndaki Türk Tugayı'nın zayıyatı 721 şehit, 2147 yaralı, 175 kayıp olmuştur. Türkiye'nin ilk sınır ötesi harekâtı olan Kore Savaşı, Türkiye'nin NATO üyeliğinin onaylanmasında önemli role sahip olmasının yanında, başta Türk-Amerikan ilişkileri olmak üzere Batı ile olan ilişkilerde olumlu bir etki yaratmıştır (TRT Haber, 2018c).

### **1.3. Kıbrıs Savaşı**

Türkiye Cumhuriyeti, Lozan Barış Anlaşması ile birlikte Kıbrıs'ın İngilizlerin egemenliğinde olduğunu kabul etmiştir. Türkiye içinde bulunduğu şartlar sebebiyle Kıbrıs noktasında uzunca bir süre politikasızlık içerisinde olmuştur. Bu durum Kıbrıs'ta Rumların, İngilizlere karşı ayaklanması sonrasında, İngiltere'nin Kıbrıs sorununa Türkiye'yi de bir taraf olarak davet etmesiyle sona ermiştir. ABD, NATO'nun güney kanadında iki müttefik devlet olan Türkiye ve Yunanistan arasında bir çatışma olmasını istememiştir. Her iki müttefik devlet de ABD'nin yapmış olduğu yardımlardan istifade etmiş ve II. Dünya Savaşı sonrasında karşılıklı olarak yapıcı tutumlar içerisinde olmuşlardır. Kıbrıs meselesi büyük ölçüde dönemin değişen koşullarına göre şekillenmiştir. Soğuk Savaş döneminin yerini daha

ılımlı politikaların alması ile birlikte hali hazırda ada içi dinamikler iki komşu devletin ilişkilerine yansımış, Kıbrıs sorununa karşı daha aktif politikalar geliştirmişlerdir. Türkiye, Kıbrıs politikasında yürütmüş olduğu diplomasiyi pekiştirmek adına askeri müdahalelerde bulunmuştur. Türkiye'nin gerçekleştirmiş olduğu askeri müdahaleler caydırıcı bir etki yaratarak Türkiye'nin diplomasi masasında elini güçlendirmiştir. Türkiye, Kıbrıs'a karşı askeri önlemler almış olsa da tam teşekküllü bir çıkartma harekâtının gerçekleştirilmesi 1974 yılında mümkün olmuştur. Bu tarihte Yunanistan'daki Albaylar Cuntası, Kıbrıs'ın meşru cumhurbaşkanı Makarios'a karşı bir darbe girişiminde bulunmuş ve bunun üzerine Türkiye daha önce yüklenmiş olduğu garantörlük yükümlülükleri kapsamında adaya askeri çıkarmada bulunmuştur. Birçok açıdan Türk tarafının avantajlı olduğu bir konjonktürde gerçekleştirilen Kıbrıs Barış Harekâtı'nın ilk aşamasında, Türkiye adanın %11'ine sahip olmuştur. Türkiye ilk askeri girişimiyle meşruiyetini dünyaya kabul ettirmiştir. Zira Yunanistan'da demokratik olmayan bir yönetimin gerçekleştirmeye çalıştığı darbe Türkiye tarafından püskürtülmüş, Türkiye adadaki Kıbrıs Türklerinin güvenliğini garanti altına almıştır. Türkiye hem sahada hem masada kazanmış olduğu bu avantajlı konumu geliştirmeyi başarmış ve ikinci müdahalesinde adadaki toprağını genişleterek, adanın %34'üne sahip olmuştur.

Bugün Kıbrıs sorunu çözümsüzlük ekseninde varlığını sürdürmektedir. Adada birçok farklı çözüm yolu denenmesine rağmen sorun tam manasıyla çözüme kavuşturulamamıştır. Türk dış politikasının her daim en önemli gündem maddelerinden olan Kıbrıs, Türkiye'nin stratejik açıdan adeta bir şah damarı olmuştur. Zira Türkiye, Ege Denizi'ndeki Yunan adalarının varlığıyla adeta kuşatılmıştır. Kıbrıs'ta Rum tarafının isteği olan Enosis'in gerçekleştirilmesi durumunda, bu kez aynı sorun Akdeniz'de yaşanacak ve Türkiye denizleri itibariyle Antalya Körfezi'nin ötesine gemilerini yüzdüremeyen bir devlete, diğer ifadeyle bir açık hava hapishanesine dönüşecektir.

Türkiye'nin milli güvenliği açısından hayati bir önem teşkil eden bu durum, dönemin Türk karar vericileri için de özel bir anlam ifade etmiştir. Günümüze gelindiğinde bu durum hala geçerliliğini korumuş ve kuşatılma tehlikesini tamamen bertaraf etmek için iki devletli çözümden yana bir politika geliştirilmiştir. Günümüzde Doğu Akdeniz'de hidro karbon yataklarının da keşfedilmesi ile adanın stratejik değeri pekişmiştir.

## **2. PKK/KCK TERÖR ÖRGÜTÜNÜN KURULUŞU VE TÜRKİYE'NİN TERÖRLE MÜCADELESİ**

PKK Terör Örgütü, terörist başı Abdullah Öcalan ve arkadaşları tarafından 1978 yılında Lice'de kurulmuştur (Barlık, 2021). Terör örgütü PKK, Türkiye'nin doğu ve güneydoğusunda yaşayan Kürt kökenli vatandaşların sözde temsilciliğini üstlenerek, Türkiye'yi bahsedilen bölgelerde işgalci olarak tanımlamıştır. PKK, Marksist-Leninist bir çizgide silahlı mücadeleye girerek, Türkiye'nin doğu ve güneydoğu bölgelerinde terör eylemleri gerçekleştirmiştir. PKK'nın stratejisi, kırsalda kontrolü ele geçirip ilçe merkezlerini bu yolla çevreleyip kuşatarak halkı da sindirerek büyük çaplı bir ayaklanma çıkartmak şeklinde olmuştur. PKK kırsalda etkili olma çabası, Türkiye Cumhuriyeti'nin geliştirmiş



olduğu terörle mücadele stratejileri ile birlikte amacına ulaşamamıştır. PKK bölgedeki istikrarsızlıklarından istifade etme amacıyla kendine alan oluşturma çabasında olmuştur. Lübnan İç Savaşı'nın da yaratmış olduğu istikrarsızlık sonucu PKK, Suriye tarafından kontrol edilen Bekaa Vadisi'ni üst bölgesi konumuna getirmiştir. Yaşanan savaşlar ve olumsuz gelişmeler sonucunda istikrarsız ortamının olduğu diğer bir bölge olan Kuzey Irak coğrafyasında PKK, kamplar kurarak üstünlük kurmaya çalışmıştır. Türkiye terörle mücadelede aldığı askeri önlemlerin yanında uluslararası siyasetteki gücünü de kullanarak Suriye'den terörist başı Abdullah Öcalan'ın çıkartılmasını sağlamış ve böylelikle bir süre başka ülkelerde barınmaya çalışan terörist başı Öcalan, Kenya'da Türkiye'nin gerçekleştirmiş olduğu operasyon ile yakalanarak Türkiye'ye getirilmiş, yargılamalar sonucunda müebbet hapis cezasına mahkûm edilmiştir. Suriye ile Adana Mutabakatı imzalanmış ve Suriye, topraklarında PKK unsurlarını barındırmayacağına dair Türkiye'ye teminat vermiştir. Suriye ile imzalanan anlaşmanın benzeri Irak ile de yapılmış ve bu anlaşma ile birlikte Türkiye, Kuzey Irak'a gerçekleştireceği operasyonlarda hukuki dayanağa sahip olmuştur. Türkiye'nin Irak ile yapmış olduğu bu anlaşma sonrasında Kuzey Irak'a 1990'lı yıllarda çok büyük askeri harekâtlar düzenlemiş ve günümüze kadar askeri harekâtlar belirli aralıklarla devam etmiştir. Abdullah Öcalan yakalandıktan sonra örgüt tek taraflı ateşkes ilan etmiş ve daha çok siyasi alanda mücadelenin sürdürüleceği algısı yaratmıştır. PKK'nın zaman kazanmak için ortaya çıkarmış olduğu bu ateşkes kalıcı olmamış ve PKK terör eylemlerine devam etmiştir. PKK 2007 yılında Türkiye, Irak, Suriye, İran devletlerinin belirli bölgelerinde terör eylemlerini çatı bir örgüt olan Kürdistan Topluluklar Birliği (KCK) adı altında toplamıştır. Bu oluşumla birlikte PKK devlet aygıtına benzer bir şekilde teşkilatlanmayı amaçlamıştır. Bu minvalde büyük sözde Kürdistan devletini kurmayı amaçlayan PKK/KCK, eylemlerini siyasi alanda da devam ettirmiştir. PKK, KCK yapılanmasından önce siyasi anlamda meşruiyet kazanabilmek adına eylemlerde bulunmuştur. Başta Almanya olmak üzere Avrupa'da da eylemlerde bulunan PKK, Avrupa Birliği'nde sempati kazanmak için insan haklarını ön plana çıkararak girişimlerde bulunmuştur (Karaağaç ve Acar, 2020: 78-87).

Türkiye, PKK terör örgütüne karşı mücadeleyi 2009 yılındaki çözüm sürecinin başlamasına kadar devam ettirmiş ve çözüm süreci 7 Haziran 2015 seçimlerine kadar devam etmiştir. Çözüm süreciyle esasında, terör sorununun PKK'nın silah bırakarak meselenin siyasi arenada neticelenmesi amaçlanmıştır. Çözüm süreci PKK'nın tekrar saldırıya geçmesi sonucunda akamete uğramıştır. PKK ve Demokratik Birlik Partisi (PYD: Partiya Yekîtiya Demokrat), Suriye İç Savaşı sırasında şehir savaşlarında edindiği tecrübeyi, çözüm süreci akamete uğradıktan sonra Türkiye'de uygulamak istemiştir. Bu durum PKK'nın Türkiye'de varlığına ağır bir darbe vurulmasıyla sonuçlanmıştır. Türkiye hendek operasyonlarında teröristleri şehirlerden temizleyerek bölgeyi yeniden inşa etmiş ve bölgede düzeni tekrar sağlayarak vatandaş ile arasında sıkı bir bağ kurulmasının önündeki engelleri kaldırmıştır. Esasen çözüm süreci ile birlikte ulaşılmak istenen daha önce terörle mücadele noktasında benzer deneyimleri yaşamış ve siyasi adımlar atarak başarılı olan ülkeler göz önüne alınarak nihai ve kalıcı bir çözüm geliştirmek olmuştur. Hendek operasyonları olarak anılan şehir operasyonlarını takip eden

süreçte, terörle mücadele kararlılıkla devam etmiş ve Türkiye sınırları içerisindeki terörist sayısı 200'e kadar düşmüştür (TRT Haber, 2018a).

Çözüm sürecinde Güneydoğu Anadolu bölgesinde ekonomi ve refah alanlarında iyileşmeler gözlenmiş; bazı örgüt üyeleri KCK davalarından sonra serbest bırakılmıştır. Bu süreçte PKK ile görüşmeler devam etmiş ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde Kürt vatandaşların çoğunlukta olduğu birçok ilde belediyelerde çift dilli hizmete geçilerek, tabelalarda Kürtçe isimler yer almaya başlamıştır (Deniş, 2021: 165).

Son yıllarda geliştirilen yerli savunma sanayi ekipmanları içerisinde silahlı ve silahsız insansız hava araçları, terör hedeflerine karşı etkili bir mücadele yürütülmesi noktasında büyük bir avantaj sağlamıştır. Zira genellikle mağaralardan sızma girişimleri ile saldıran PKK'ya karşı insansız hava araçları isabetli atışlar yaparak terör unsurlarını etkisiz hale getirmiştir. Suriye İç Savaşı ve Çözüm Süreci ile birlikte bölgedeki nüfuzunu belirgin bir şekilde arttıran ve uluslararası kamuoyunun önemli bir kısmından destek bulan PKK/PYD'ye, 2015 yılından bu yana sınır içinde ve özellikle Suriye'nin kuzeyi olmak üzere gerçekleştirilen askeri harekâtlarla ağır darbe vurulmuştur. PKK/PYD terör örgütü, ABD başta olmak üzere aldığı uluslararası desteklerle varlığını sürdürme gayesinde olsa da Türkiye'nin terörle kararlı mücadelesi sonrasında, gelinen noktada geçmişte elde ettiği avantajlı konumunun çok gerisinde kalmıştır (Karaağaç ve Acar, 2020: 84-88).

## 2.1. Çelik Harekâtı

Terör örgütü PKK, Kuzey Irak'ta Türkiye'nin de sınırdış olduğu, Körfez Savaşı sonrası istikrarsızlaşan bölgede oluşan boşluktan istifade ederek bahsi geçen bölgeye yerleşmeye çalışmıştır. Ek olarak Barzani ile Talabani arasındaki çatışmalar PKK'nın bölgedeki varlığını pekiştirmesine yardımcı olmuştur (Öğür vd., 2014: 37).

Türkiye Cumhuriyeti, PKK terör örgütünün bölgedeki faaliyetlerini engellemek, PKK'ya ait kampları imha ederek bölgedeki teröristleri etkisiz hale getirmek ve örgütü bölgeden kalıcı bir şekilde çıkarmak için 21 Mart 1995 tarihinde Çelik Harekâtını başlatmıştır. Bölgenin sarp ve dağlık arazi yapısı askeri bir harekâtın icrasını zorlaştırmıştır. TSK bu askeri harekâtı 13'ü general olmak üzere 35.000 asker ile icra etmiştir. Geniş bir alanı kapsayan bu harekât ile birlikte 3 gün içerisinde tüm PKK kampları ele geçirilmiş ve kampların ele geçirilmesinden bir gün sonra da harekât alanının tümüne hâkim olunmuştur. Türk resmi makamlarının açıklamasına göre bu harekâtle birlikte 555'i ölü olmak üzere 568 terörist etkisiz hale getirilmiştir (TRT Haber, 2019).

TSK birlikleri Nisan ayının sonlarına doğru geri çekilmeye başlamıştır. Geri çekilme 3 Mayıs tarihinde tamamlanmıştır. Harekât sırasında Irak'ın güneyine doğru iç kısımlara çekilen PKK militanları, harekât sona erdikten sonra tekrar harekât icra edilen bölgeye geri dönmüştür. Çelik Harekâtı'nda Türk ordusunun 35.000 kişilik bir kolordu ile harekâtı icra etmesi, sadece PKK için değil aynı zamanda bölgesel anlamda Türkiye'nin ulusal sınırlarının savunulması noktasında bir kararlılık mesajı vermiştir. Bunun yanında Çelik Harekâtı'nın icra edilmesinde görev alan komutanlar, yerli ve

yabancı askeri uzmanların harekât hakkındaki görüşleri incelendiğinde farklı değerlendirmelere ulaşılmaktadır. Harekâta katılan komutanlar PKK'ya ağır bir darbe vurulduğunu vurgulamaktadır. Yerli ve yabancı askeri uzmanlar ise Türkiye'nin harekât icra edilmeden önce hazırlık aşamasında sınırda yapılan yığınağın PKK'nın istihbaratçıları tarafından öğrenilmemesine ihtimal vermemişlerdir. Bu değerlendirmeye göre teröristler yığınağın yapıldığını gördükten sonra Irak'ın içlerine doğru çekilmeye başlamıştır. Ek olarak bazı askeri uzmanlara göre gerilla taktiği ile faaliyet gerçekleştiren bir terör örgütüne karşı kolordu seviyesinden daha küçük sayıda ve ağırlıklı olarak özel kuvvetler ile harekâtın gerçekleştirilmesinin harekât başarısının lehine olacağı ifade edilmiştir (Özgen, 2015: 79-87).

## **2.2. Çekiç Harekâtı**

Türkiye 1997 yılında Kuzey Irak'taki PKK hedeflerine karşı terörle mücadele tarihinin en kapsamlı harekâtı olan Çekiç Harekâtı'nı gerçekleştirmiştir. Çekiç Harekâtı'nın operasyon alanı Kuzey Irak'taki tüm PKK kamplarını kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Bu harekâta PKK, Türk ordusu ile cephe çatışmasına girmiş ve büyük kayıplar vermiştir. Türkiye bu harekâta Mesut Barzani önderliğindeki peşmerge güçleri ile birlikte PKK'ya karşı mücadele yürütmüştür. Silahlı olarak Türkiye'ye karşı saldırıda bulunmamış olsa da Celal Talabani önderliğindeki Kürdistan Yurtseverler Birliği (KYB) başta olmak üzere, bazı yerel gruplar PKK'yı desteklemiştir. Çekiç Harekâtı Sinath-Haftanın, Metina, Zap, Nirve, Rekanbasyon, Hakurk, Hayırsız Dağları, Garadağ ve Bote bölgelerinde düzenlenmiştir. Harekât sonucunda 2.730'u ölü olmak üzere 3.145 terörist etkisiz hale getirilmiştir. Çekiç Harekâtı'na 50.000 asker ve 4.000 köy korucusu katılmıştır (Uluslararası Politika Akademisi, 2019).

Çekiç Harekâtı gerçekleşmeden önce öğrenilip, CIA tarafından Yunanistan istihbaratının harekât konusunda bilgilendirildiği ve bu yolla PKK'nın operasyondan önceden haberdar olduğu iddiaları o dönemin gündeminde yer almıştır (Küçük, 2017: 30-31).

AB, Türkiye'nin Çekiç Harekâtı'nı Genelkurmay Başkanı'nın kendi kararıyla gerçekleştirdiğini savunarak Türkiye'de ordunun sivil yönetimin kontrolü dışında hareket etmesinin AB'nin görüşleri ile uyuşmadığını vurgulamıştır (Barbak, 2018: 38-39).

## **2.3. Güneş Harekâtı**

Güneş Harekâtı, Türkiye Cumhuriyeti'nin terör örgütü PKK'nın Kuzey Irak'taki kamplarına yönelik 1990'larda başlayan askeri operasyonların devamı niteliğinde olmuştur. Güneş Harekâtı 10.000 askerle 21 Şubat 2008'de başlamış, sekiz gün devam etmiş ve 29 Şubat tarihinde sona ermiştir. Harekât kış mevsiminde, zor bir arazide ve çetin kış şartlarında gerçekleştirilmiştir. PKK terör örgütü kış aylarını yaz aylarına göre çetin kış şartları sebebiyle daha eylemsiz bir şekilde geçirmektedir. Harekât ile birlikte yalnızca teröristler etkisiz hale getirilmemiş ayrıca PKK'nın altyapısına ağır darbe vurulmuştur. PKK'nın sığındığı mağaralar bu harekâtle birlikte TSK tarafından tahribata uğratılmıştır. Güneş Harekâtı'nda 240 terörist etkisiz hale getirilmiştir. TSK tarafında ise 24 güvenlik görevlisi şehit

olmuştur. Güneş Harekâtı'nın yapıldığı dönemde Genelkurmay Başkanlığı'nın komuta kademesi, 1990'lı yıllardaki askeri harekâtlardan edindikleri tecrübe ile Güneş Harekâtı'nı emir komuta etmiştir (Bila, 2008).

Harekâtın temel hedefi PKK'nın Zap kampını teröristlerden arındırmak olmuştur. Güneş Harekâtı, Barzani tarafının harekâta temkinli yaklaşması yönü ile 1990'lı yıllarda gerçekleştirilen diğer operasyonlardan ayrılmaktadır. Güneş Harekâtı, Türkiye ile KYB arasında yakınlaşmayı beraberinde getirmiştir. Harekât sonrası Irak Cumhurbaşkanı sıfatıyla Celal Talabani Ankara'ya davet edilmiştir. Bunun yanında KYB cephesi, PKK uğruna uzun yıllar sonucu gerçekleşen kazanımların yitirilmesine müsaade etmeyeceklerini ifade etmiştir. Güneş Harekâtı sürecinde dönemin ABD Savunma Bakanı Robert Gates 28 Şubat'ta Türkiye'ye bir ziyarette bulunmuştur. Bu ziyaretten bir gün sonra ise harekât sona ermiştir. Bu durum kamuoyunda harekâtın ABD tarafından yapılan baskı ile erken bitirildiğine dair algı oluşturmuştur. O dönem Genelkurmay Başkanlığı konu ile ilgili basın açıklaması yapmış ve iddiaları yalanlamıştır. Ek olarak dönemin Genelkurmay Başkanı Yaşar Büyükanıt da bu iddiaları sert bir dille yalanlayarak "ABD git dedi gittik, dur dedi durduk. Bunu kanıtlasınlar bu üniformayı çıkartırım. Ne ABD'den ne de içeriden harekât sonlansın diyen olmadı. Siyasi şeyler oldu ama harekâta tesir etmedi" (Arıkan, 2008) ifadelerini kullanmıştır. ABD Savunma Bakanı Robert Gates'in anılarının olduğu Duty isimli kitapta, Güneş Harekâtı'nın durdurulmasından bir gün önceki Türkiye ziyareti ile ilgili şu ifadeler kullanılmıştır (Yeniçağ, 2015):

*"Buna rağmen benim getirdiğim mesaj operasyonun mevcut riskleriyle derhal durdurulması ve Türk askerlerinin sınırın Türkiye tarafına geri çekilmesiydi. Benimle birlikte Türkiye'ye gelen Amerikalı gazeteciler yaptığım görüşmelerden sonra 'Türkler mesajı aldı mı?' diye sorduklarında onlara, 'Evet aldılar. Çünkü onlara bunu 4 kez tekrarladım' diye cevap verdim."*

Dönemin ABD yönetiminin Güneş Harekâtı'na yönelik düşünceleri bu ifadelerle gözler önüne serilmiştir. Türkiye'nin PKK'ya karşı düzenlediği Kuzey Irak harekâtlarına daha önce askeri olarak da destek veren Irak Kürt Bölgesel Yönetimi (IKYB) bu kez Güneş Harekâtı'na karşı bir tavır sergilemiştir. Irak merkez hükümeti de bu tepkiye ortak olarak Güneş Harekâtı'nın kaygı verici olduğunu ifade etmiştir. IKYB, PKK terör örgütünü bölgesinde istemediğini ifade etmiş ve Türkiye'nin gerçekleştirmiş olduğu harekâtı bölgenin istikrarı ve halkın güvenliği açısından kaygı verici bulmuştur (Dörtkardeş, 2008).

### 3. TÜRKİYE'NİN BARIŞ KORİDORU OLUŞTURMA ÇABASI

Ortadoğu coğrafyası uzun süreli Osmanlı Devleti hâkimiyetinin ardından I. Dünya Savaşı ile birlikte istikrarsız bir bölge haline dönüşmüştür. Belirli bir kısmı ile bu coğrafyanın içinde olan Türkiye Cumhuriyeti, Ortadoğu'daki gelişmelerden etkilenmektedir. Türkiye Cumhuriyeti, kurulduğu günden

bu yana dış politikasında “Yurtta Barış Dünyada Barış” ilkesi ile hareket ederek sağduyulu bir şekilde politikalar izleme gayretinde olmuştur.

Türkiye 2010 yılında başlayan Arap Baharı’ndan komşusu Suriye’de çıkan iç savaş sebebiyle etkilenmiştir. Arap Baharı’nın Türkiye’ye olan etkisi sadece Suriye ile sınırlı kalmamış, Türkiye’nin yıllardır takip ettiği dış politika çizgisinde farklılıklar ortaya çıkarmıştır. Suriye açısından ise Türkiye, Esad Rejimi’ne karşı muhalif gruplara destek vermiş ve kısa süre içerisinde Esad’ın iktidardan uzaklaştırılarak Suriye’de Türkiye ile daha iyi ilişkiler geliştirilebilecek bir yönetimin kurulması beklentisinde olduğu değerlendirilmiştir. Gelinek noktada beklentilerden çok farklı bir durum ortaya çıkmış ve Suriye’de DAESH sonrası PKK/KCK’nın Suriye uzantısı olan PYD terör örgütü, Türkiye’nin milli güvenliğine tehdit oluşturur nitelikte Suriye’de nüfuz alanına sahip olmaya çalışmıştır. DAESH ile mücadele için ABD’den yoğun bir destek alan PYD, iç savaşla birlikte çok önemli kazanımlar elde etmiştir. Bu kazanımlar Türkiye’nin güney sınırında Kuzey Irak’tan Kuzey Suriye boyunca uzanan ve oradan Akdeniz’e açılması planlanan bir terör hattını oluşturmaya başlamıştır. Türkiye, böyle bir terör koridoruna izin vermeyeceği konusunda defalarca uyarı yapmıştır. Tüm uyarılara rağmen ABD, Türkiye’nin NATO müttefiki olmasına rağmen Türkiye’nin milli güvenliğinin sağlanmasında gereken adımları atmamış ve iç savaşın istikrarsız ortamında Türkiye’yi yalnızlığa terk etmiştir. Bu istikrarsızlık ortamı Türkiye’de sivil vatandaşların dahi hedef alındığı geniş çaplı terör saldırıları ve göç sorunlarını ortaya çıkarmıştır. Yıllardan beri PKK terör örgütü ile mücadele eden Türkiye’nin terör listesinin yanına Türkiye’yi hedef listesine koyan DAESH de eklenmiştir. Yapılan kara propaganda sonrasında Türkiye’nin DAESH ile işbirliği yaptığına dair yalan haberlere ek olarak Suriye İç Savaşı’nda radikal grupları el altından desteklediğine dair birçok yalan haber ve vatandaşlar arasında huzursuzluk yaratacak şayialar ortaya çıkmıştır. Türkiye’de gerçekleştirilen canlı bomba eylemleri ile ülkede psikolojik bir çöküntü yaratılmaya çalışılmış ve uluslararası kamuoyunda Türkiye’de her an canlı bomba eylemi gerçekleştirilebileceği, şehirlerin güvensiz olduğuna dair Türkiye’yi birçok alanda zora sokacak haberler üretilmiştir. Ek olarak DAESH militanlarının Türkiye’de eğitildiğine dair haberler Batı medyası tarafından sıklıkla kullanılan yalan haberler arasında yer almıştır. Bu durumun sonucu olarak uluslararası kamuoyunun Fransa’da DAESH bir terör eylemi gerçekleştirdiğinde verdiği tepki ile Türkiye’de bir terör eylemi gerçekleştirdiğinde verdiği tepki aynı olmamıştır. Türkiye’yi gittikçe zor duruma sokan bu terör ve buna bağlı olarak oluşan güvensiz, huzursuz ortam Türkiye’nin hanesine zarar olarak yazılmıştır (Karaağaç ve Acar, 2020: 84-88).

Türkiye savaştan kaçarak Türkiye’ye sığınmış milyonlarca Suriyeli mülteciye kapılarını açmışken uluslararası kamuoyu tarafından yalnız bırakılmıştır. Türkiye milli güvenliğine karşı olan tüm bu tehditlere cevaben Fırat Kalkanı Harekâtı ile birlikte DAESH terör örgütüne karşı askeri harekât düzenlemiştir. Başarı ile sonuçlanan bu harekât sonrası Türkiye, sınırları ile DAESH’in bağlantısını kesmiş ve PYD terör örgütünün Fırat nehrinin doğusu ile batısı arasında kurmak istediği terör hattı engellenmiştir. Bu operasyonla birlikte PYD’nin terör koridoru oluşturma planına set çeken Türkiye, her geçen gün daha yoğun bir şekilde topraklarında vatandaşlarının hayatını kaybetmesine yol açan

tehditlerin arttığı ve PYD'nin kendisine merkez olarak seçtiği Hatay sınırındaki Afrin'e yönelik bir askeri harekât gerçekleştirmiştir. Afrin'deki DAESH varlığını yok etme hedefinde olan Türkiye, Afrin'de hâkimiyeti sağlayarak güney sınırında güvenlik kaygılarını bir nebze daha gidermiştir (Acar, 2019).

Son olarak Türkiye güney sınırını PKK/PYD terör örgütünün tehdidine karşı büyük ölçüde güvence altına alacak olan Barış Pınarı Harekâtı'nı gerçekleştirmiştir. Türkiye sahip olduğu güçlü askeri kapasite ile hızlı askeri başarılar kazanmış ve bu başarılarını da diplomasi ile destekleyerek siyasi kazanımlar elde etmiştir. Bugün terörden arındırılan bölgelerde Türkiye, Suriyeli mültecilerin topraklarına geri dönmesini sağlamaya çalışmakta ve bölgeye yatırımlar yaparak insani ihtiyaçları önceleyen bir altyapı kurma gayretinde olmuştur (Karaağaç ve Acar, 2020: 92-94).

### 3.1. Türkiye'nin Milli Teknoloji Hamlesi

Türkiye Cumhuriyeti'nin savunma sanayi alanındaki faaliyetleri tarihsel olarak incelendiğinde 1950-1974 arasındaki dönem hariç olmak birlikte, genel olarak savunma sanayisini geliştirmeyi hedefleyen politikalar üretme çabasında olmuştur (Pinar, 2018: 2349). 1974 yılında gerçekleştirilen Kıbrıs Barış Harekâtı ile birlikte Türkiye'ye karşı silah ambargosu uygulanmıştır. Ambargo Türkiye için zorlu bir sınav olmuş ve savunma sanayi alanında yerli üretimin artırılıp, dışa bağımlılığın azaltılması Türkiye'nin milli menfaatlerini korumasında ayrılmaz bir parça olarak görülmüştür. Nitekim bu tecrübe ile birlikte 1975 yılında Kıbrıs Barış Harekâtı sonrasında Aselsan kurulmuştur (Aselsan, 2021).

1985 yılında kurulan Savunma Sanayi Müsteşarlığı ile birlikte savunma sanayi alanında kurumsallaşma çalışmaları hız kazanmıştır (Savunma Sanayi Başkanlığı, 2021). Günümüze gelindiğinde savunma sanayinde yerlilik oranları %70'lere ulaşmış ve savunma alanındaki Türkiye'nin ihracatı katlanarak artmıştır (T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, 2020). Türk savunma sanayi şirketlerinin her birinin ayrı değerler içeren çalışmalarıyla birlikte Türkiye, son yıllarda adından sıkça söz ettirir şekilde başarılarla imza atmıştır. Şüphesiz bunda siyasi iradenin kararlılığı ve TSK'nin bu teknolojileri etkin bir şekilde kullanabilme kapasitesi de etkili olmuştur. Türkiye 2016 yılından bu yana yurtiçindeki terörle mücadele operasyonlarının yanı sıra Suriye, Irak, Libya, Azerbaycan'da doğrudan veya dolaylı olarak askeri harekâtlar gerçekleştirmiştir. Bu harekâtlar ile birlikte savunma sanayi alanında geliştirilen ürünler muharebe meydanında denenmiş ve gerekli optimizasyonlar yapılmıştır. Türk savunma sanayi ürünlerinin muharebe meydanındaki başarısı birçok farklı ülkenin dikkatini çekmiş ve özellikle insansız hava araçları ve silahlı insansız hava araçları yoğun bir şekilde rağbet görmüştür. Türk savunma sanayi yalnızca insansız hava araçları değil birçok farklı alanda ürettiği ürünler TSK'nin envanterine katkı sağlamaktadır.

İnsansız hava araçlarının daha etkili muharebe etmesi için birçok farklı teknolojiden yararlanılmaktadır. Bu teknolojiler birbirine entegre şekilde Türk savunma sanayi şirketleri tarafından üretilmektedir. Diğer alanlarda olduğu gibi savunma sanayi alanında da yapay zekânın önemi artmış ve Türkiye yakın zamanda yapay zekâ stratejisini de kamuoyuna açıklamıştır. Türk savunma sanayi bizzat

siyasi irade tarafından güçlü bir şekilde desteklenerek, Türkiye'nin savunma sanayi alanında yerlilik oranının artırılmasını sağlamaktadır. Savunma sanayisindeki artan bu yerlilik oranı ile Türkiye, bağımsız güvenlik politikaları geliştirilmesi noktasında inisiyatif sahibi olmuştur. Ortaya çıkan bu durum, dış politikada Türkiye'nin egemenliğini güçlendirecek bir noktaya ulaşmıştır (Acar, 2020: 229-230).

### 3.2. Fırat Kalkanı Harekâtı

Türkiye, 2011'de ortaya çıkan Suriye İç Savaşı'nda vekil güçleri destekleyerek savaşa dolaylı yoldan müdahil olmuştur. Bu durum Türkiye'nin Suriye sınırının belirli bir kısmı DAES ile sınırdaş kalıncaya dek devam etmiştir. DAES, Türkiye ile Suriye arasındaki sınır bölgesinden Türkiye'yi sınır hattından doğrudan hedef alan saldırılar düzenlemeye başlamıştır. DAES eylemleri bununla sınırla kalmamış, Türkiye'nin farklı şehirlerinde eylemler gerçekleştirmiş ve Türkiye'de yaşayan birçok vatandaşın hayatını kaybetmesine neden olmuştur. Türk kamuoyunda oluşan bu terör ortamı vatandaşları güvensizliğe sevk edecek noktaya gelmiştir. Bu noktadan sonra DAES'e karşı yurtiçinde önlemler alan Türkiye, sınır dışından yapılan saldırıları da bertaraf etmek için BM 51. maddesinde yer alan meşru müdafaa hakkını kullanarak Fırat Kalkanı Harekâtı'nı devreye sokmuştur (Taşdemir ve Özer, 2017: 57).

Türkiye, DAES terör örgütünün yanı sıra PKK terör örgütünün Suriye'deki uzantısı olan PYD terör örgütünü de milli güvenliği tehdit eden bir unsur olarak görmektedir. Fırat Kalkanı Harekâtı öncesi doğuda Cerablus, batıda Azez ve güneyde El-Bab'ı elinde tutan DAES'in bu toprak parçası, PYD'nin Suriye'nin tüm kuzey hattında hâkimiyet bölgesi oluşturmasının önündeki son engel olmuştur. Başta ABD olmak üzere Rusya'nın da desteğini alan PYD, DAES'in elinde olan bu bölgeyi de hâkimiyetine dâhil ederek Kuzey Irak'tan Hatay sınırlarına kadar uzanan, Kuzey Irak-Kuzey Suriye hattında bir terör bölgesi oluşturma gayesinde olmuştur. Türkiye, güney sınırında böyle bir terör koridorunun oluşmasını milli menfaatlerine aykırı bulmaktadır. Bu sebeple Fırat Kalkanı Harekâtı'nın diğer bir amacı da güney sınırları boyunca uzanması planlanan bu terör koridorunu engellemek olmuştur. Fırat Kalkanı Harekâtı öncesi Türkiye, PYD'nin doğuya çekilmesi noktasında ABD'den teminat almıştır. Fakat bu taahhüt yerine getirilmemiş ve Türkiye'nin artan güvenlik endişeleri sonrası yaptığı ikazların da dikkate alınmaması sonucu harekât kaçınılmaz hale gelmiştir. Fırat Kalkanı Harekâtı, Fethullahçı Terör Örgütü'nün (FETÖ) 15 Temmuz 2016 darbe girişimi sonrasında TSK içerisinde yapılan temizlik sonrası icra edilmiştir. Türkiye, Fırat Kalkanı Harekâtı'nı 24 Ağustos 2016 tarihinde başlatmıştır. Harekât ilk olarak Cerablus üzerine gerçekleşmiş ve bir gün gibi kısa bir sürede Cerablus, DAES'ten kurtarılmıştır. TSK, Özgür Suriye Ordusu (ÖSO) unsurları ile birlikte harekât yönünü Çobanbey-Dabık tarafına çevirmiştir. DAES'le mücadelede alan daraldıkça ÖSO'nun harp kabiliyeti eksikliği, Türk komandolarının harekâta takviye edilmesine yol açmıştır. Cerablus'tan sonra Çobanbey ve Dabık da Fırat Kalkanı Harekâtı güçlerinin eline geçmiştir. Bu aşamada TSK ve ÖSO, DAES'in hibrit savunması ile karşı karşıya kalarak zayıf vermiştir (Yeşiltaş v.d., 2017: 27-28).

Türkiye ve ÖSO unsurları Cerablus, Çobanbey-Dabık hattında kontrolü sağladıktan sonra bu kez harekât yönünü, DAEŞ'in ikinci başkenti olarak isimlendirilen El-Bab'a kaydırmıştır (BBC News, 2016). El-Bab harekâtın güney sınırını oluşturmuş ve Türkiye'nin harekâttaki son hedefi olmuştur. Harekât sırasında El-Bab'daki DAEŞ unsurları yoğun bir direniş göstermiş ve El-Bab'ın düşmesi biraz zaman almıştır (Duran ve Ulutaş, 2017: 25).

Başarısızlıkla sonuçlanan ilk kuşatma girişiminin ardından Fırat Kalkanı Harekâtı unsurları, bir ay boyunca ikinci kuşatma için hazırlanmış ancak ikinci kuşatma da başarısız olmuştur. El-Bab nihayet üçüncü kuşatma sonucunda ele geçirilmiştir. El-Bab'ın alınmasıyla birlikte PYD terör örgütünün Kuzey Suriye'de terör koridoru oluşturması planları da boşa çıkmıştır. Böylelikle Fırat Kalkanı Harekât misyonu tamamlanmış ve ele geçirilen bölgelerde istikrarın tesisi için çalışmalar başlamıştır.

### 3.3. Zeytin Dalı Harekâtı

Türkiye, Fırat Kalkanı Harekâtı ile birlikte DAEŞ'ı bozguna uğratarak Suriye ile olan sınırının önemli bir kısmında güvenli bölge oluşturmuştur. Bunun yanında Türkiye için stratejik önem arz eden PYD terör koridorunu bertaraf ederek stratejik bir kazanım sağlamıştır. Fırat Kalkanı kazanımlarına rağmen, Türkiye'nin Hatay ili ile sınır konumunda olan Afrin'i merkezleri olarak ilan eden PYD unsurları, sınır ötesinden Türkiye'ye saldırılar düzenlemeye devam etmiştir (BBC News, 2018a).

ABD Başkanı Barack Obama döneminde PYD ile ilgili bazı taahhütler verilmiş fakat sonrasında bu taahhütler yerine getirilmemiştir. Bu taahhütler kapsamında PYD, Fırat'ın batısına çekilmemiştir. Buna ek olarak Afrin'den Türkiye'ye düzenlenmeye devam eden saldırılar Türkiye için bardağı taşıran son damla olmuş ve bu nedenle Afrin'i terörden arındırılmış bölge yapmak için Zeytin Dalı Harekâtı düzenlenmiştir. Harekât yalnızca PYD'ye karşı değil aynı zamanda DAEŞ'e karşı da icra edilmiştir. Harekâtın aynı zamanda DAEŞ ile mücadele kapsamında gerçekleştirilmiş olması, Türkiye'nin uluslararası kamuoyunu ikna etmek için elinde önemli bir koza sahip olmasını sağlamıştır. Buna rağmen Türkiye, Fırat Kalkanı Harekâtı'na göre Zeytin Dalı Harekâtı'nda daha sert tepkilerle karşılaşmıştır. Bunun sebebi, Fırat Kalkanı Harekâtı'nda operasyonların odak noktasının DAEŞ terör örgütü olmasıdır. Zeytin Dalı Harekâtı, DAEŞ ile mücadeleye ek olarak Afrin üzerinde hâkimiyete sahip olmaya çalışan PYD ile mücadele ana hedef olmuştur. PYD, Kuzey Suriye'nin tamamına hâkim olup buradaki hattı Kuzey Irak'taki terör hattı ile birleştirerek Akdeniz'e açılma hayali kurmuştur. Böylece PYD dünyaya açılarak bölgede çok daha etkili bir konuma sahip olup Türkiye'nin Arap devletler ile bağlantısını kesmeyi amaçlamıştır (Polat, 2020: 59).

Türkiye'nin hayati çıkarlarına ters düşen ve milli güvenlik tehdidi olan bu harekâta, Afrin stratejik bir öneme sahiptir. Zira PYD'nin bu planı, Fırat'ın batısında kalma noktasında ısrarcı davranması sebebiyle de tehdit olmaktadır. Türkiye, harekâtı BM'nin meşru müdafaa hakkı ve teröristlerle mücadele kapsamındaki hükümlerine dayandırarak gerçekleştirmiştir. Harekâta dair uluslararası kamuoyunu temsilen Fransa, BMGK'yi acil toplantıya çağırması fakat bu toplantıda yalnızca



itidal çağrısı yapılarak Türkiye'nin gerçekleştirmiş olduğu harekâtın icra edilmesini engelleyici bir karar çıkmamıştır (TRT Haber, 2018b).

Zeytin Dalı Harekâtı 20 Ocak 2018 tarihinde başlamıştır (BBC News, 2018b). Harekâtın yönü Afrin ilçe merkezine doğru olmuştur. Sekiz farklı cepheden başlatılan operasyonlarda ilk hafta yalnızca Azez cephesinde ilerleme sağlanmıştır. Arazi zorluğu, hava koşulları, TSK'nın sivillerin can güvenliğini önceleme, teröristlerin yoğun tahkimatı gibi sebeplerden dolayı diğer cephelerde ilerleme daha yavaş gerçekleşmiştir. Afrin ilçe merkezine ancak dokuzuncu haftada ulaşılabilmektedir. Zeytin Dalı Harekâtı kapsamında 4585 terörist etkisiz hale getirilmiş, aralarında bir baraj, bir havalimanı ve bir askeri üssün de olduğu 50 kritik arazi arızası TSK tarafından ele geçirilmiştir. Harekâta 52 Türk askeri şehit ve 232 ÖSO mensubu zayi olmuştur (Varlık, 2019: 9).

### **3.4. Barış Pınarı Harekâtı**

Türkiye Cumhuriyeti, Suriye İç Savaşı başladıktan sonra muhalif gruplara destek vermiştir. Savaşta vekilleri destekleyen bir taraf olarak Türkiye için savaşın süresi uzadıkça öngörülerde sapmalar yaşanmıştır. Türkiye açısından ortaya çıkan birçok olumsuz gelişmenin yanında, PYD/PKK'nın Türkiye'nin güney sınırlarına yerleşerek Türkiye'yi çevreleme gayesi, askeri harekâtın yapılmasını mecbur kılmıştır. Tüm olumsuz siyasi gelişmelere rağmen Fırat Kalkanı Harekâtı ile başlayan Barış Pınarı Harekâtı ile devam eden askeri harekâtlar, sahadaki durumu hızlı bir şekilde değiştirmekle kalmamış ve diplomatik faaliyetler sonucunda sahadaki durum pekiştirilerek Türkiye lehine önemli kazanımlar gerçekleşmiştir. Barış Pınarı Harekâtı, Tel Abyad ve Rasulayn arasındaki 120 kilometrelik alanda icra edilmiştir (Polat, 2020: 79).

Barış Pınarı Harekâtı, askeri harekâtların diplomasi ile uyum içinde icra edildiğine dair güçlü bir dayanak oluşturmuştur. Türkiye, Barış Pınarı Harekât alanında icra etmiş olduğu dokuz günlük kampanya sonucunda iki küresel güç olan ABD ve Rusya ile sırasıyla anlaşmalar yapmıştır. Bu anlaşmalarla birlikte Türkiye çıkarlarını güçlü bir şekilde savunmuş, zira hedeflemiş olduğu gibi tüm Suriye sınırını terörden arındırılmış bölge haline getirmiştir. Türkiye anlaşmalar sonucunda Suriye sınırındaki terörden arındırılmış bölgenin tamamını askeri harekâtı sonucu kazanmakla kalmamış, ordunun caydırıcı gücü ile birlikte tüm dünyanın gözünü bölgeye çekmiştir. Uluslararası kamuoyunun da yoğun baskısı sonucu harekâta ateşkes ilan edilmiş fakat teröristler bölgeden çıkıp silahları teslim alınmadan ve tahkimatları imha edilmeden harekât sona erdirilmemiştir (Balanche, 2021).

Harekât esnasında ABD, Suriye'den askerlerini çekmiş ve vekil gücü olarak PYD'ye olan desteğini kademeli olarak arttırmıştır. DAES ile mücadelede bir kara gücü olarak görülen ABD, kamuoyu nazarında DAES'e karşı kazanılan alanlarda bir pay elde etmiş olan PYD üzerindeki desteğini yıllar içerisinde arttırmıştır. Böyle bir ortamda son derece gergin olan ABD-Türkiye ilişkileri, belirli bir süreliğine rafa kaldırılmıştır. Barış Pınarı Harekâtı, Türkiye'nin milli menfaatleri söz konusu olduğunda alabileceği aksiyonların görülmesi açısından önemli bir gösterge olmuştur. Türkiye'nin ABD'ye rağmen bu harekâtı başlattığına dair en büyük dayanak dönemin ABD Başkanı Donald Trump'ın diplomatik

nezaketten yoksun mektubu olmuştur. Mektupta Donald Trump, Cumhurbaşkanı Erdoğan'a hakarete varan boyutta ifadeler kullanmıştır. Harekâtın başladığı güne denk gelen bu mektubun gönderilmesi süreci, ABD iç politik dengeleri doğrultusunda gerçekleştiğine dair emareleri mevcut kılınmıştır. Bu emarelerden en güçlüsü, Donald Trump'ın muhalefeti harekâta karşı Erdoğan'a sert tepki verdiğine ikna etmek için göndermiş olduğu mektubu, Suriye ile alakalı kongre liderleri ile yaptığı toplantıda dağıttırmak olmuştur (BBC News, 2019).

Nihayetinde ABD ve Rusya ile yapılan anlaşmalar sonucunda Türkiye siyasi kazanımlar elde etmiştir. Ek olarak ABD ile NATO'nun kolektif savunma ilkesi de vurgulanarak Türkiye'nin milli güvenliğine dair teminat verilmiştir. Benzeri bir teminat da Rusya'dan alınmış ve Rusya ile yapılan anlaşmada Adana Mutabakatı vurgulanarak bu mutabakatın uygulanmasının Rusya tarafından kolaylaştırılacağına dair teminat alınmıştır. Suriye'nin toprak bütünlüğü vurgulanarak hiçbir bölücü harekete izin verilmeyeceği ifade edilmiştir. Terörle mücadele vurgusu ise her iki anlaşmada yer almıştır. Mevcut durumda Türkiye terörden arındırılmış bölgelerde Rus birlikleri ile birlikte devriyeler icra etmektedir. Türkiye'nin hassasiyetlerine göre şekillendirilen bölgede şimdilik yeni bir askeri harekât öngörülmemekle birlikte PYD varlığı Suriye'nin belirli bölgelerinde devam etmektedir. Türkiye milli güvenliğini zedeleyecek her türlü girişimin, kararlılıkla karşısında duracağını Barış Pınarı Harekâtı ile tüm dünyaya göstermiştir (Karaağaç ve Acar: 92-94).

## SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti, bulunduğu konum itibariyle istikrarsızlık ortamının mevcut olduğu ülkelerle kara sınırlarına sahiptir. Türkiye bu ülkelerin arasında diğer bölge ülkelerine kıyasla, istikrar ortamını içeren güçlü bir devlet yapısına sahiptir. Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün "Yurtta barış, dünyada barış!" sözünü dış politikasının temel ilkesi haline getiren Türkiye Cumhuriyeti, güvenlik politikalarını da bu anlayışla oluşturmuştur. Son yıllarda küresel ve bölgesel gelişmelerin etkisiyle Türkiye Cumhuriyeti, bu istikrarsızlık ortamından geçmiş yıllara kıyasla daha çok etkilenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, gerçekleştirdiği başarılı askeri harekâtlarla birlikte güvenlik politikalarını bu tehditleri bertaraf etmeye yönelik geliştirmiştir.

Türkiye'nin uluslararası askeri harekât deneyimleri olan II. Dünya Savaşı, Kore Savaşı ve Kıbrıs Barış Harekâtı barışçıl dış politikası ile uyumlu olarak gerçekleştirilmiştir. Türkiye bunun yanında gerçekleştirmiş olduğu askeri harekâtları etkili bir diplomasi ile destekleyerek siyasi kazanımlar elde etmiştir. Bunun en önemli örneklerinden biri Kıbrıs Barış Harekâtı sonrası Kıbrıs Türklerinin varlığı teminat altına alınarak kurulan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'dir. Lozan Barış Antlaşması sonrası Türkiye, Kıbrıs'taki tüm haklarından feragat etmesine rağmen askeri ve diplomatik araçları birbiri ile uyumlu bir şekilde kullanarak günümüzde ada üzerinde jeopolitik açıdan gözle görünür bir kazanım elde etmiştir. Bunun yanında Türkiye'nin öneminin farkında olan NATO'nun Sovyet Rusya'ya karşı Soğuk Savaş döneminde Türkiye'yi birliğe dâhil etmesinde, Türkiye'nin Kore Savaşı'nda askeri varlık göstermesi önemli bir etken olmuştur.

Türkiye'nin 1980'li yıllardan beri devam eden en büyük güvenlik sorunu terör örgütü PKK olmuştur. Günümüzde ise PKK'nın yurtiçi sınırlar içerisinde etkisi, neredeyse tamamen bitmiştir. Türkiye'nin Kuzey Irak ve Kuzey Suriye'de gerçekleştirdiği sınır ötesi askeri harekâtları ile birlikte PKK/PYD'nin hayalini kurdukları terör koridoru oluşturma planları suya düşmüştür.

Türkiye Cumhuriyeti, özellikle son yıllarda savunma sanayi alanındaki milli teknoloji hamlesi ile birlikte savunma sanayisindeki millileşme oranını arttırmıştır. Bu gelişmeler nedeniyle Türk ordusu, ulusal ve uluslararası alanlarda askeri kapasitesini güçlendirmiştir. Türkiye'nin sınırlarındaki tehditleri önceden bertaraf etmeyi amaçlayan yeni güvenlik konsepti, başta bölge ülkeleri olmak üzere küresel çapta yankı uyandırmıştır.

Suriye İç Savaşı'nda yıllarca dizayn edilen dengeleri Türkiye, gerçekleştirmiş olduğu uluslararası askeri harekâtlarla tersine çevirmekle kalmamış, siyasi kazanımlar elde ederek ABD ve Rusya'ya karşı bölgede milli güvenliğine tehdit olabilecek unsurlara karşı mücadelede kararlılığını göstermiştir. Uluslararası terörle mücadelede yalnız bırakılan Türkiye, askeri kapasitesini geliştirerek, bölgede dengeleri kendi lehinde ve kontrolünde olacak şekilde değiştirmeyi başarmıştır.

<b>Finansal Destek:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Çıkar Çatışması:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Etik Kurul Onayı:</b>	<b>Gerekmemektedir.</b>

## KAYNAKÇA

- Acar, H. (2020). Türkiye'nin ulusal güvenlik politikaları çerçevesinde yürüttüğü millî teknoloji projelerinin analizi. Darıcılı, A.B. (Ed.), *Güvenlik, Teknoloji ve Yeni Tehditler*. Nobel: Ankara.
- Acar, H. (2019). Türkiye'de Güvenlik Politikalarının Dönüşümü ve Terörle Mücadele Kapsamında Zeytindalı Harekâtının Değerlendirilmesi. JSGA Uluslararası Güvenlik Kongresi Bildiri Özet Kitapçığı, 84-86.
- Arıkan, F. (2008). Üniformamı çıkarırım. *Hürriyet*, 4 Mart 2008 <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/uniformami-cikaririm-8366405>. Erişim Tarihi: 03.03.2022
- Aselsan. (2021). Hakkımızda. Biz kimiz? [https://www.aselsan.com.tr/tr/hakkimizda#:~:text=T%C3%BCrk%20Silahl%C4%B1%20Kuvvetleri'nin%20haberle%C5%9Fme,da%20\(B%C4%B0ST\)%20i%C5%9Flem%20g%C3%B6rmektedir.](https://www.aselsan.com.tr/tr/hakkimizda#:~:text=T%C3%BCrk%20Silahl%C4%B1%20Kuvvetleri'nin%20haberle%C5%9Fme,da%20(B%C4%B0ST)%20i%C5%9Flem%20g%C3%B6rmektedir.) Erişim Tarihi: 02.05.2022
- Balanche, F. (2021). The Assad Regime Has Failed to Restore Full Sovereignty Over Syria, Feb 10, 2021, <https://www.washingtoninstitute.org/policy-analysis/assad-regime-has-failed-restore-full-sovereignty-over-syria>. Erişim Tarihi: 01.04.2022
- Barbak, A. (2018). Türkiye'de Yönetimin Sivilleşmesi: Ordunun Siyasal Kontrol Süreci Üzerine Bir İnceleme. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 9 (1), 31-65.
- BBC News. (2016). El Bab Neden Önemli?. 18 Kasım 2016, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-38010304>. Erişim Tarihi: 07.05.2022.
- BBC News. (2018a). Zeytin Dalı Harekâtı öncesi Afrin'den Türkiye'ye kaç saldırı düzenlendi?. 21 Mart 2018, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-43469338>. Erişim Tarihi: 15.05.2022.
- BBC News. (2018b). 5 Soruda Türkiye'nin Afrin'e Yönelik Zeytin Dalı Harekâtı. 29 Ocak 2018, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-42766283>. Erişim Tarihi: 11.05.2022

- BBC News. (2019). Trump'tan Erdoğan'a Mektup: Aptallık Etme, Gel Anlaşalım, Seni Sonra Arayacağım. 18 Ekim 2019, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50077573>. Erişim Tarihi: 14.05.2022
- Bila, F. (2008). Güneş Harekâtının Başarısı ve Temel Hedefi, 27 Şubat 2008, <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/fikret-bila/gunes-harekatinin-basarisi-ve-temel-hedefi-242567>. Erişim Tarihi: 10.05.2022
- Deniş, H.E. (2021). The 'Solution Process' and Trench Operations in Turkish Political Life. Acar, H. & Deniş, H.E. (Eds.) Security Issues in the Context of Political Violence and Terrorism of the 21st Century. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- Dörtkardeş, İ. (2008). Barzani'nin danışmanı: Kandil'e 50 bin asker de yetmez. Hürriyet, 28 Şubat 2008, <https://www.hurriyet.com.tr/dunya/barzaninin-danismani-kandile-50-bin-asker-de-yetmez-8334770>. Erişim Tarihi: 15.05.2022
- Duman, D. (2019). Kore Savaşı ve Türkiye'de Savaş Karşıtı Bir Örgütlenme: Türk Barışseverler Cemiyeti. Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi 19 (39), 665-692.
- Duran, B. ve Ulutaş, U. (2017). Türkiye'nin DEAŞ'la Mücadelesinin Kritik Dönemeci: Fırat Kalkanı Harekâtı. Türk Dış Politikası Yıllığı 2016.
- Hale, W. (2012). Turkish Foreign Policy Since 1774. London: Routledge.
- Karaağaç, Y., Acar, H.(2020). Güncel gelişmeler ışığında Türkiye'nin Suriye politikası ve PKK/PYD ilişkisi bağlamında yeni askeri stratejisi. Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi. 8 (2),76-101.
- Küçük, A. (2017). George W. Bush döneminde ABD'nin Türkiye politikasında PKK. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oran, B. (2001). Türk dış politikası: Kurtuluş Savaşından bugüne olgular, belgeler, yorumlar. 2. Cilt, İstanbul: İletişim.
- Öğür, B., Baykal, Z. ve Balcı, A. (2014). Kuzey Irak-Türkiye ilişkileri: PKK, güvenlik ve işbirliği. Ortadoğu Araştırmaları Merkezi. Rapor No: 2014/01.
- Özçelik, M. (2010). İkinci Dünya Savaşı'nda Türk Dış Politikası. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 1 (29), 253-269.
- Özgen, C. (2015). Çelik Harekâtı Üzerine Hukuki ve Askeri Bir Analiz. Siyaset Bilimi Dergisi, 5 (1), 71-90.
- Pınar, L. (2018). Türkiye'nin Savunma Sanayi Alanındaki Gelişiminin Türk Dış Politikasına Olan Etkisi. Itobiad: Journal of the Human & Social Science Researches. 7 (4), 2344-2357.
- Polat, D. Ş. (2020). Türkiye'nin Suriye'nin Kuzeyindeki Askerî Harekâtının Amaçları ve Sonuçları. Güvenlik Stratejileri Dergisi 16 (33), 53-96.
- Savunma Sanayi Başkanlığı. (2021). Hakkımızda. <https://www.ssb.gov.tr/Website/ContentList.aspx?PageID=39#:~:text=Savunma%20Sanayii%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%2C%20C3%BCIkemizde%20savunma,b%C3%BCnyesinde%20%E2%80%9CSavunma%20Sanayii%20Geli%C5%9Ftirme%20ve>. Erişim Tarihi: 01.05.2022
- T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2020). Cumhurbaşkanı Erdoğan: Savunma sanayinde son 17 yılda yaptığımız hamlelerle yerlilik ve millilik oranı yüzde 20'lerden yüzde 70'lere çıkmış durumda. <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/cumhurbaskani-erdogan-savunma-sanayinde-son-17-yilda-yaptigimiz-hamlelerle-yerlilik-ve-millilik-orani-yuzde-20lerden-yuzde-70lere-cikmis-durumda>
- TRT Haber. (2018a). Yurt içindeki terörist sayısı ilk kez 200'ün altına düştü. <https://www.trthaber.com/haber/gundem/yurt-icinindeki-terorist-sayisi-ilk-kez-200un-altina-dustu-609977.html>. Erişim Tarihi: 28.04.2022
- TRT Haber. (2018b). Fransa BMGK'yı Suriye konusunda acil toplantıya çağırdı. <https://www.trthaber.com/haber/dunya/fransa-disisleri-bakani-le-drain-fransa-bm-guvenlik-konseyinin-acil-toplanmasini-talep-ediyor-347215.html>. Erişim Tarihi: 25.04.2022
- TRT Haber. (2018c). Türk askerinin büyük kahramanlık gösterdiği Kore Savaşı, 65 yıl önce sona erdi. <https://www.trthaber.com/haber/gundem/turk-askerinin-buyuk-kahramanlik-gosterdigi-kore-savasi-65-yil-once-sona-erdi-377207.html>. Erişim Tarihi: 20.04.2022

- TRT Haber. (2019). Irak'ın Kuzeyine Gerçekleştirilen Büyük Harekâtlar. 28 Mayıs 2019, <https://www.trthaber.com/haber/gundem/irakin-kuzeyine-gerceklestirilen-buyuk-harekatlar-417275.html>. Erişim Tarihi: 17.05.2022
- Uluslararası Politika Akademisi. (2019). Türk Silahlı Kuvvetleri'nin Yaptığı Sınır Ötesi Askeri Harekâtlar. <http://politikaakademisi.org/2019/11/22/turk-silahli-kuvvetlerinin-yaptigi-sinir-otesi-askeri-harekatlar/>. Erişim Tarihi: 20.04.2022
- Yeşiltas, M., Seren, M. ve Özçelik, N. (2017). Fırat kalkanı harekâtı: harekâtın icrası, istikrarın tesisi ve alınan dersler. SETA, [https://setav.org/assets/uploads/2017/10/R91\\_FKA.pdf](https://setav.org/assets/uploads/2017/10/R91_FKA.pdf). Erişim Tarihi: 02.05.2022
- Varlık, A. B. (2019). Zeytin Dalı Harekâtı Hakkında Politik ve Askerî Değerlendirme. Merkez Strateji Enstitüsü Bilgi Notu 015, <http://merkezstrateji.com/assets/media/15-190920-bn015-zeytin-dali-harekatinin-askeri-degerlendirmesi.pdf>. Erişim Tarihi: 10.05.2022
- Yeniçağ. (2015). Güneş Harekâtı'nın 7 yıllık sırrı çözüldü. <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/-109011h.htm>. Erişim Tarihi: 08.05.2022

Makale Türü: Araştırma



## AVRUPA BİRLİĞİ'NİN İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI SONRASI SAVUNMA VE GÜVENLİK POLİTİKALARI



<sup>1</sup>Fırat GÜZELDAĞ, <sup>2</sup>Laçın AKYIL

### Öz

Güvenlik ve savunma kavramları çok uzun yıllardan süregelen kavramlardır. Dünyanın en eski kıtalarından biri olan ve tarih boyunca pek çok savaşın yaşandığı bu coğrafyada güvenlik ve savunma konuları devletler açısından birincil öncelikte olmuştur. Avrupa'da güvenliği sağlamak amacıyla tarih boyunca çeşitli örgütler oluşturulması önerilmiş ve çeşitli teoriler ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda Avrupa Savunma Topluluğu, Batı Avrupa Birliği gibi örgütler oluşturulmuş ancak bu örgütlerden istenilen sonuç elde edilememiştir. 1990'lı yıllarda Balkanlarda Yugoslavya'nın dağılma sürecinde yaşanan Bosna ve Kosova Savaşları Avrupa Birliği bütüncül hareket edememiş ve yaşanan katliamlara etkin bir şekilde müdahale edemediği için ciddi eleştirilere maruz kalmıştır. Üye ülkelerin tek sesli olmamasının en önemli sebebi ise güvenlik ve savunma meselelerinin bir üst kuruma devredilmesindeki şüpheleridir. Günümüzde ekonomik ve siyasi açıdan çok büyük bir ilerleme kaydeden Avrupa Birliği aynı başarıyı savunma ve güvenlik alanında gösterememiştir. Bu durum genel olarak ülkelerin egemenlik haklarından vaz geçmemeleri ve farklı politik hesaplamalarına dayanmaktadır. Bu çalışmada genel olarak İkinci Dünya Savaşı sonrasında Avrupa Birliği'nin savunma ve güvenlik konularında yaşanan gelişmeler ve izlenen politikalar incelenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Avrupa Birliği, Avrupa Birliği Savunma ve Güvenlik, Ortak Güvenlik ve Savunma Politikası, Batı Avrupa Birliği, AB Güvenlik ve Savunma Politikaları

### Defence and Security Policies of The European Union After The Second World War

#### Abstract

The concepts of security and defense are concepts that have been going on for many years. In this geography, which is one of the oldest continents in the world and where many wars have been experienced throughout history, security and defense issues have been the top priority for states. In order to ensure security in Europe, it has been suggested to establish various organizations throughout history and various theories have emerged. As a result, organizations such as the European Defense Community and the Western European Union were formed, but the desired result could not be obtained from these organizations. The Bosnia and Kosovo Wars in the Balkans in the 1990s during the disintegration of Yugoslavia, the European Union was not able to act holistically and was exposed to serious criticism because it could not effectively intervene in the massacres. are doubts. Today, the European Union, which has made great progress in economic and political terms, has not been able to show the same success in the field of defense and security. This situation is based on the fact that countries do not give up their sovereign rights and different political calculations. In this study, the developments and policies followed in the defense and security issues of the European Union after the Second World War were examined.

**Keywords:** European Union, European Union Defense and Security, Common Security and Defense Policy, Western European Union, EU Security and Defense Policies

<sup>1</sup> Uzman, T.C. Cumhurbaşkanlığı Başkanışmanlığı, firat.guzeldag@gmail.com, ORCID-iD: 0000-0001-9214-6506

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Arel Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Bölümü, lacin-77@hotmail.com, ORCID-iD: 0000-0001-7816-3131

Makale gönderim tarihi: 08.05.2022

Kabul tarihi: 12.06.2022

## GİRİŞ

Savunma ve güvenlik uluslararası ilişkilerin en temel konularından biridir. Devlet merkezli tüm teorilerde güvenlik konusu ele alınırken devletin rolünden, güvenliğin sağlanmasındaki sorumluluğuna, güvenliğin ne şekilde sağlanabileceğine ilişkin birçok karmaşık hususa farklı açılardan değinilmektedir. Devleti merkeze alarak yapılan değerlendirmelerde; devletin toprak bütünlüğü ve egemenliğini koruma gibi yaklaşımlar ağır basmaktadır. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre güvenlik, “Toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi durumu, emniyet” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2019: 1013). Güvenlik aslında devletlerin ya da toplulukların kendi birliklerini ve bağımsızlıklarını koruma becerisi olarak da düşünülebilir. Savunma kavramı ise Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre “saldırıya karşı koyma, müdafaa” olarak nitelendirilmektedir (TDK, 2019: 2045). Devletin varlığını koruma ve sürdürmeye yönelik aldığı her türlü önlem, faaliyet ve çalışma savunma içinde değerlendirilebilir. Bu iki kavram birlikte düşünüldüğünde; tehditler ve tehlikelerden uzak olma hissi güvenlik iken; savunma ise güvenliğe yönelik yapılan tehdit ve tehlikeleri uzaklaştırma olarak kabul edilebilir. Bir başka deyişle güvenlik, sahip olunanlara yönelik bir tehdidin olmaması, savunmaya ihtiyaç duyulmaması hâlidir.

Her ne kadar idealizm savunucuları tarafından güvenliğin barışın bir sonucu olduğu düşünülse de uluslararası ilişkilerde önemli bir kabul gören realist yaklaşıma göre, uluslararası ilişkileri yönlendiren temel unsurların başında devlet ve güç gelmekte olup, buna bağlı olarak askeri ve stratejik düzeyde güvenlik stratejileri geliştirilmesi kaçınılmazdır. Devlet merkezi otoriteyi korumak adına sorumluluğunun bilincinde olmak ve uluslararası anarşik ortamda kendi vatandaşlarının güvenliğini sağlamayı taahhüt etmek zorundadır (Bozyel, 2021: 141). Devletlerin kendi güvenlikleri ve vatandaşlarına sunmak zorunda oldukları güvende olma hissiyatı nedeniyle yalnız başına hareket edebilecekleri gibi ittifaklar kurmaları da mümkündür. Bir devletin güvenlik için aldığı savunma tedbirleri başka bir devletin güvenliğini tehdit eder hale gelebilir. Bu sebeple devletler güvenliği ürettiği gibi; güvenliği de tüketmeye devam etmektedir demek yanlış olmayacaktır.

Avrupa merkezli olarak bir güç birliği ile güvenliğin sağlanması girişimleri aslında tarih boyunca gündeme gelmiştir. Örneğin; Fransız Pierre Dubois Kudüs’ü Müslümanlardan kurtarmak için Avrupalı Hristiyan ülkeleri bir çatı altında toplamayı önermiş, Dante eserlerinde Avrupa kültür birliğini işlemiş, Papa II. Pius Müslüman Türklere karşı Avrupalı Hristiyan devletlere birlik çağrısı yapmış, J. J. Rousseau Avrupa Federasyonu oluşturulması gerektiğini savunmuş, Jeremy Bentham Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Ordusu kurulması gerektiğini, Immanuel Kant da ebedi barış odaklı, hukuka dayalı yönetim esaslı Avrupa Birliği’ni savunmuş, Victor Hugo da Avrupa Birleşik Devletleri adında bir dergi çıkararak Avrupalı devletler arasında birlik kurulması yönünde çalışmalar yapmıştır (Akçay vd., 2011: 119). Benzeri örnekleri çoğaltmak mümkün olmakla birlikte son olarak, Avrupalı devletlerin savunmada ortaklaşa çabalarının önemli olduğu ve Avrupa’da güvenlik konusunda bir çerçeve oluşturacağı motivasyonu Avusturyalı Kont Richard von Coudenhove-Kalergi tarafından 1923 yılında Pan-

Europa Union adında tüm siyasi partilerden bağımsız, birleşik Avrupa Devleti fikri yanlısı bir dernek dahi kurulmuştur.

Soğuk Savaş döneminin bitişinden itibaren dünya siyasetinde yeni bir güvenlik anlayışı hâkim olmaya başlamış ve bu anlayış Soğuk Savaş dönemi boyunca geçerli olan ulus-devletin mutlak hegemonyasını içeren siyasi yapının çok daha ötesinde, karşılıklı ilişkilerin ve devletlerin birbirlerine bağımlılıklarının arttığı, dünya siyaset arenasında çok aktörlü bir yapılanma oluştuğunu göstermiştir. Bu güvenlik anlayışı değişimine yönelik ilerleyen zamanlarda yapılan çalışmalar, bu siyaseti küreselleşmeyle ilişkilendirmiş, küreselleşmeye bağlı olarak gelişen bu yeni güvenlik anlayışında silahların değil, çok katmanlı kavramların güvenliğe dâhil olduğu görüşü ortaya atılmıştır. Bu çok katmanlı kavramlar, ülkelerin ekonomik, siyasi, sosyal, kültürel varlıklarıyla ilişkili olup, küreselleşme politikası ülkelerin fiziksel savaşını değil, bahsedilen varlıklar üzerinden gücünü sergilediği, daha soyut savaş teorisi üzerine şekillenmiştir (Gül, 2016: 304).

1795 senesinde I. Kant'ın Aziz Thomas Aquinas'ın haklı savaş teorisine karşı oluşturduğu Ebedi Barış Teorisi, devletler üstü bir federasyon kurularak tek bir dünya ülkesi yaratma gayesinin fikri doğuşunu temsil etmektedir. 18. yüzyılın sonunda ortaya atılan bu görüş, 20. yüzyılın ortalarında dünya siyasetinin yönlendirici gücü konumuna gelmiştir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Başkanı Woodrow Wilson'un Birinci Dünya Savaşı sonrasında gündeme getirdiği Milletler Cemiyeti fikriyle tamamen somutlaşmaya başlayan bu kavram, dünyada barışın da kolektif şekilde sağlanabileceğini, görünmez tehditlere karşı ancak ve ancak tek bir dünya devleti olunmasıyla mücadele edilebileceğini akıllara getirmektedir. Zira 20. yüzyılla birlikte tehdit algısı da değişmiş olup; bir devletin sınırları içerisinde yaşayan bireylerin yaşam kalitesini ani şekilde etkileyebileceği, muğlak olduğu, devlet ve devlet-dışı aktörlerden gelebilecek güçte ve davranışta olabileceği dile getirilmektedir (Ullman, 1983). İkinci Dünya Savaşı sonrası, Soğuk Savaş döneminde de bu durum geçerli olmuş, devletler tehdit kaynağına veya ortak düşmana karşı güvenliklerini sağlayabilmek adına yeni girişimler, iş birlikleri ve yeni stratejiler geliştirmeye koyulmuştur (Özdal ve Genç, 2005: 4). Tüm bunlar ve yaşananlar göz önünde bulundurulduğunda Avrupa devletlerinin de birbiriyle yakın iş birliği içinde bulunması kaçınılmaz olmuştur. Bu çalışmada, İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulacak düzene ilişkin müttefik devletler arasında gerçekleştirilen diplomatik konferanslara, Avrupa'da savunma ve güvenlik politikalarının tarihsel gelişim sürecine ve Avrupa güvenliğinin geleceğine ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

## 1. İKİNCİ DÜNYA SAVAŞI SONRASI DÜZEN İLE İLGİLİ GELİŞMELER

İkinci Dünya Savaşı sonrasında tüm dünya, Avrupa da dâhil, büyük bir yıkım yaşamış, müttefikler dahi savaşı kazanmalarına rağmen ekonomik sorunlar yaşamaya başlamışlardır. Bu nedenle müttefiklerin arasında da görünmeyen anlaşmazlıklar filizlenmiş, taraflar bu anlaşmazlıklarının çözümü noktasında, Birinci Dünya Savaşı'nda olduğu gibi bir kriz yaşamamak adına diplomatik konferanslar üzerinden uzlaşmacı bir yol izlemişlerdir. Bu kapsamda 19 Ekim-1 Kasım 1943 tarihleri arasında



Moskova Konferansı gerçekleşmiştir. ABD, Birleşik Krallık, Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) ve Çin'in Dışişleri Bakanları'nın katılımıyla Rusya'nın Moskova şehrinde yapılan bu konferans, Tahran Zirvesi'ne de hazırlık mahiyeti taşımaktadır. Konferansta görüşülen konular arasında SSCB'nin Almanya ile savaşacağına dair garanti vermesi, SSCB'nin savaş sonrası kurulacak uluslararası örgüte üye olacağı, bu örgütlerden birinin de Moskova'da kurulacağı şeklindedir. Konferansın en önemli konusu, savaş suçlularının cezalandırılmasına ilişkindi. Müttefikler bir mahkeme kurulmasını ve savaş sonrasında suçluların yargılanmasını desteklediklerini bildirmişlerdir (Gönlübol, 1982: 180-181). Moskova Konferansı'nda SSCB, ABD ve İngiltere'nin hükümet başkanları arasında kısa bir süre sonra bir görüşme daha yapılması yönünde de karar verilmiştir. Bu karar doğrultusunda 28 Kasım ve 11 Aralık 1943 tarihleri arasında Tahran kentinde bir araya gelinmiştir. Tahran Zirvesi olarak kabul edilen bu görüşmelerde öncelikle Moskova Konferansı'nın üzerinden geçilmiş; ardından ABD ve İngiltere, SSCB üzerindeki emellerine yönelik politikalar ortaya atmışlardır. Konferans sonucunda Müttefikler Türkiye'nin de savaşa dâhil olmasını istediklerini ve bu doğrultuda daima Türkiye'nin yanında olacaklarını belirtmişler, Mayıs 1944'te Fransa'ya Manş Denizi üzerinden işgale başlayacakları yönünde karar vermişlerdir (Caşın vd., 2007: 43).

Savaş devam ederken Müttefik Devletler kendi aralarında savaşın geleceği ve savaş sonrası döneme dair güvenlik ve barış içeren konularda organize olmaya dair kararlar almak adına görüşmeler yapmışlardır. 21 Ağustos-7 Ekim 1944 senesinde yapılan Dumbarton Oaks Konferansı veya diğer bir adıyla Uluslararası Barış ve Güvenlik Teşkilatı Washington Sohbetleri bu anlamda yapılan görüşmelerden biri olup; ABD, SSCB, İngiltere ve Çin arasında ABD'nin Washington kentindeki Dumbarton Oaks bölgesinde gerçekleşmiştir. Bu görüşmelerde 1943 senesindeki Moskova Konferansı'nda alınan kararlardan biri olan dünyanın uluslararası bir örgüt gereksinimi üzerinde durulmuştur. Konferansın ana konusu olan örgütün; uluslararası barış ve güvenliği korumak, evrensel barışı güçlendirmek, uluslararası iş birliğini sağlamak gayesiyle kurulacağı yönünde kararlar alınmıştır. Bu konferansın en önemli sonucu, İkinci Dünya Savaşı sonrasında barışı temellendirecek bir uluslararası örgüt kurulmasına taraftar güçlü ülkeler olması ve küresel siyasetin barışçıl yönde ilerleyeceği anlamında aşama kaydedilmesidir (Ateşoğlu, 2006: 56-57). Dumbarton Oaks Konferansı'nın ardından müttefikler, 1945 senesinde 4-11 Şubat tarihleri arasında Yalta'da bir araya gelmişler ve Yalta Konferansı'nda savaş sonu düzenle ilgili görüşmüşlerdir. Konferansın gündemi arasında SSCB'nin Japon İmparatorluğu'na savaş ilan etmesi, Almanya'nın bölünmesi ve Polonya topraklarının değişimi bulunmaktadır. Bu konuların masaya yatırılması sırasında tıpkı Birinci Dünya Savaşı'nda olduğu gibi, ortak bir zeminde buluşulamadığı, müttefikler arası farklı istek ve tutumların, zamanla oluşturacağı rekabet sezilmekteydi. Bu konferans kadar stratejik dengeyi belirleyen bir başka görüşme ise 17 Temmuz-2 Ağustos 1945 tarihleri arasında gerçekleşen Potsdam Konferansı'dır.

Mayıs 1945'te Almanya'nın teslim olmasıyla birlikte İkinci Dünya Savaşı sona ererken, Birinci Dünya Savaşı'nda olduğu gibi birçok sorun da halen çözümlenmeyi bekliyordu. Yalta'da ortaya çıkan anlaşmazlıkların çözümlenmesi güç görünmekle birlikte müttefikler savaş sonu barışını sağlamak adına

Potsdam Konferansı'nda bir araya gelmişlerdi. Konferansta öncelikle Nazi Almanya'sının işgal ettiği toprakların alınması, Avusturya'nın Almanya'dan ayrılması, Almanya'nın bölünmesi ve savaş suçlularının cezalandırılması konuları tartışılmıştır. Bu görüşmelerde Yalta'daki gibi bir ortak karara varılamadığı, bilhassa SSCB'nin savaştan çok güçlü çıkmasından ötürü karar merci konumunda olmak istediği, müttefiklerin savaşın ardından küresel kutuplaşmayı başlatacaklarının sinyalleri görülmeye başlanmıştır (Buzan, 1990: 78-79). Bir başka deyişle, İkinci Dünya Savaşı müttefikleri ortak müzakerelerde bir karara varamadıkları gibi savaş sonrasında savaş sürecini değerlendirme noktasında da bireysel hareket ettikleri için görüşmeler sonuçsuz kalmıştır. Tüm bu fikir ayrılıklarına rağmen Potsdam'daki görüşmelerin ardından Londra ve Moskova'da da iki barış konferansı gerçekleştirilmiş, adeta birbirlerini ikna ve uzlaşma süreci içerisine girmiş olsalar da bu iki konferanstan da benzer olumsuz, uzlaşmadan uzak sonuçlar çıkmıştır. Bu konferanslarda anlaşmazlıklar olmasına rağmen çeşitli konularda karara varılabilmektedir. Örneğin Bulgaristan, Romanya, Macaristan ve Finlandiya ile yapılacak olan barış anlaşmaları ve içeriğine; Uzakdoğu'nun kontrolü ve bu amaçla kurulacak bir Uzakdoğu Komitesi'nin gerekliliğine; Japonya için de bir komite oluşmasının önemli olduğuna ve Çin'in geleceğine ilişkin kararlar alınmıştır (Caşın vd., 2007: 45).

Müttefik devletlerin savaş sonu barış anlaşmalarını görüşmeleri adına 29 Temmuz 1946'da Paris Barış Konferansı toplanmış ve başta ABD, SSCB, İngiltere ve Fransa olmak üzere 21 devletin katılımıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu konferansın en önemli sonucu 10 Şubat 1947'de Paris Barış Antlaşması'nın imzalanması olmuştur. Bu konferansla birlikte savaş tazminatları ve azınlık haklarının taahhüdü konusunda ortak kararlar verilmesine rağmen, toprak düzenlemelerinde alınan kararlar ve ulaşılan barışın beklentileri karşılamadığı, aksine dünyayı Doğu ve Batı olmak üzere iki kutba ayırdığını görülmektedir. Bir başka ifadeyle, görüşmeler neticesinde barışın tesisine yönelik ihtiyaç duyulan son düğüm atılamamış, dünya silahın soğuk demiri yerine Soğuk Savaş'ın kışına razı gelmiştir.

## **2. AVRUPA SAVUNMA VE GÜVENLİK POLİTİKASI OLUŞUMUN TARİHSEL GELİŞİMİ**

İkinci Dünya Savaşı'ndan bir süre sonra savaşın müttefiklerinin, tıpkı Birinci Dünya Savaşı sonrasında olduğu gibi yine aralarında anlaşmazlıklara düştükleri görülmüştür. Birinci Dünya Savaşı'ndan farklı olarak İkinci Dünya Savaşı sonrasında dünya devletleri arasındaki uyuşmazlıklar çok daha derin ve kutuplaşmış bir yapının oluşmasına yol açmıştır. Birinci ve İkinci Dünya Savaşı öncesinde sorunlarına barışçıl çözümler bulamaması nedeniyle yaşanan savaş neticesinde siyasi ve ekonomik açıdan büyük kayba uğrayan Avrupa, uluslararası ilişkiler alanında da etkinliğini kaybetme riski ile karşı karşıya kalmıştır. Hem karşılaşılan sorunları kendi içinde çözememesi hem de sorunların ve savaşların uluslararasılaşması, Avrupa'nın güvenlik yaklaşımını tekrar gözden geçirmesine yol açmıştır.

ABD ve SSCB arasında İkinci Dünya Savaşı sonrasında oluşan rekabet dünyayı iki kutba bölerken Avrupa'yı da birlikte hareket etme, birlik oluşturma ve bütünleşme sağlamaya yönelik girişimlerini sıklaştırmaya yönlendirmiştir. Soğuk Savaş ve sonrasındaki dönemde savunma ve güvenlik

politikaları kapsamında uluslararası örgütlerin kurulması, çeşitli antlaşmaların imzalanması, güç birliği yoluna gidilmesi şeklinde bir yol izlenmiştir. Bu kapsamda Avrupa devletleri tarafından; sorunların çözümüne yönelik atılacak adımların daha barışçıl olması gerekliliği, daha kolektif kararlar alınması ihtiyacı kabul edilmiştir. Avrupa'nın güvenliğinden Avrupalıların sorumlu olması gerekliliği bilinciyle attıkları ilk adım 4 Mart 1947 tarihinde İngiltere ve Fransa arasında imzalanan Dunkirk Antlaşması olsa da ilk somut gelişme 17 Mart 1948 tarihinde Belçika, Hollanda, Lüksemburg, İngiltere ve Fransa arasında imzalanan ve ortak savunma, ekonomik, sosyal ve kültürel iş birliğini içeren Brüksel Antlaşmasıdır ki bu antlaşma, Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası (AGSP)'nin temellerini de atmıştır. Brüksel Antlaşması ile Almanya'nın silahlanmasını engellemek ve SSCB'nin yayılmasını durdurmak için kurulan Brüksel Antlaşması Örgütü; kıta Avrupa'sında ilk savunma ittifakı olması, açısından çok önem taşımaktadır. İlgili antlaşmanın 4. maddesine göre; imzacı devletlerden birisi silahlı bir saldırıya uğradığı takdirde diğer taraf devletler ellerindeki askeri ve diğer bütün imkânlarla yardım edeceklerdir. Bu kapsamda; imzacı ülkelerin güvenlik gereksinimlerini kısmen de olsa karşılar mahiyette olup hava kuvvetleri ve askeri araçlarına yönelik düzenlemeler de içermektedir (Ülger, 2002). Hemen bir yıl sonra 1949 yılında NATO'nun kurulmasıyla önemini ve işlevini büyük ölçüde kaybetmiştir.

Birinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan ve uluslararası barış taahhüdü veren Milletler Cemiyeti, ABD'nin de üye olmamasının etkisiyle, istenen başarıyı elde edememiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında aynı durumun yaşanmasını istemeyen devletler, daha güçlü ve etkili bir organizasyon oluşturmak adına harekete geçmişlerdir. Bu doğrultuda 26 Haziran 1945'te Birleşmiş Milletler Şartı imzalanarak Birleşmiş Milletler örgütü kurulmuştur. İnsani, sosyal, ekonomik ve daha birçok alandaki soruna karşı barışçıl, çözüm odaklı ve iyi niyetli bir anlayışla oluşturulan bu örgütün amacı bugün daha çok sosyal yönüyle gündeme gelse de uluslararası siyasette klasik saldırıların önlenmesi ve bertaraf edilmesi, insancıl müdahalede bulunularak barışın sağlanması şeklindedir (BM, 1945).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan Soğuk Savaş şartları, Avrupa'daki kapitalist devletlerin Sovyet bloğunun yayılmasını engellemek ve yeni bir çatışmanın yaşanmasını önlemek ABD ve NATO şemsiyesi altında ortak bir güvenlik (kolektif güvenlik) şemsiyesi altında oluşturmuşlardır. Bu sürecin temel çıkış noktasının kıta üzerinde bir barış ve refah ortamı sağlayarak, "güvenlik toplumu" oluşturmak olduğu söylenebilir. Bu nedenle güvenlik ve savunma kavramlarının Avrupa'daki devletlerin ortak motivasyonu olduklarını söylemek mümkündür. Bu dönemde güvenlik ve savunma konuları birinci derece öncelikli konular olmuştur (Şöhret, 2013: 61).

25 Haziran 1950 tarihinde Kore Savaşı'nın başlaması, Avrupa'da SSCB'nin yayılcı politikalarına ilişkin endişeleri arttırmıştır. Bu duruma İngiltere'nin Avrupa ortak güvenliğini hiçe sayan politikalarının da eklenmesi, güvenliğin NATO tarafından sağlanıp sağlanamayacağına ilişkin soru işaretlerini de doğurmuştur. Bunun üzerine de yeni arayışlara giren Avrupa devletlerinde askeri güçlerini "Avrupa Ordusu" şeklinde uluslar üstü bir yapı içerisinde birleştirme niyeti hâsıl olmuştur. Bu kapsamda Pleven Planı olarak bilinen bir çalışma neticesinde Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu göz önüne

alınarak ulusüstü özelliğe sahip bir örgüt kurulması öngörölmüştür. Avrupa Savunma Topluluğu (AST) olarak bilinen bu girişim; Almanya'nın silahlanmasından, ulusüstü ordunun milli egemenliklerini zedeleme ihtimalinden çekinen Fransa'nın olumsuz tavrı nedeniyle neticelendirilememiştir (Türker, 2007: 50-51). Öneriyi yapan Fransa, gerek iç siyasetindeki komünist parti etkisi gerekse Avrupa'nın bir Amerikan savunma sistemi içine alınmasına karşı çıkan Charles de Gaulle'ün desteklediği görüşün etkisiyle, 1954 yılında antlaşmaya olumsuz oy vermiştir. Böylece Batı Avrupa'nın savunma ve güvenlik alanındaki bütünleştirilmiş bir yapıyı gerçekleştirmesi mümkün olmamıştır (Şöhret, 2013: 64). Bu süreçte İngiltere, İtalya ve Almanya'nın karşıt tutumu ve merkezi rol üstlenen Fransız Parlamentosu'nun anılan planı reddetmesi bu hedefin gerçekleşmesine engel olmuştur (McCornik, 2013: 195). Avrupa Savunma Topluluğu girişiminin olumsuz neticelenmesi sonrasında güvenlik ve savunma konusunda Avrupa devletleri için sorumlu ve elde kalan tek yapı NATO olmuştur.

Avrupa'nın güvenlik ve savunma açısından bütünleşme sürecindeki önemli gelişmelerden birisi de Batı Avrupa Birliği'nin (BAB) kurulmasıdır. NATO'nun baskın varlığına rağmen Avrupa devletleri arayışına devam etmekte, ABD'de de Avrupa'nın bu savunma ve güvenlik alanındaki örgütlenme arayışına destek vermektedir. Bu noktada BAB; Brüksel Örgütü üyesi devletlerinin yanı sıra Federal Almanya, İtalya'nın da katılımları ile 1954 yılında Paris Antlaşması'nın imzalanması ile kurulmuştur (Çakmak, 2007: 101). Ayrıca imzalanan diğer antlaşmalar ile Almanya'daki işgal statüsü sonlandırılmış ve NATO'ya üye olarak kabul edilmiştir. Federal Almanya'nın bu birlik içerisinde bulunması hem kontrol altında tutulmasına hem de İkinci Dünya Savaşı kötü anılarına rağmen diğer ülkeler ile ilişkilerinin gelişmesine yardımcı olmuştur. Bir taraftan, ortak Avrupa savunmasını amaçlayan ve bu yöndeki önemli adımlardan birisi olmasına rağmen, NATO'nun gölgesinde kalarak istenilen düzeyde etkili olamamıştır.

Soğuk Savaş döneminde, yıkıcı dünya savaşlarının engellenmesi için yürütölen tüm örgütlenme çabaları; uluslararası güvenliğin sağlanmasında önemlidir ancak hiç şüphesizdir ki en önemli gelişme NATO'nun kurulmasıdır. 1948 Berlin Buhranı ile birlikte ABD, müttefiki olan SSCB ile uzlaşamayacağını ve başta Avrupa olmak üzere dünya siyasetinde SSCB'nin yükselişini durdurmak için yeni bir yol izlemesi gerektiğini anlamıştı. Bu kapsamda, Senatör Arthur H. Vandenberg tarafından ABD'nin güvenliğini ilgilendiren konularda ABD Başkanına bölgesel ve diğer ortak anlaşmalara katılma yetkisini içeren bir tasarı sunmuş ve bu tasarı Haziran 1948'de Amerikan Kongresi tarafından kabul edilmiştir. Vandenberg kararı olarak da anılan bu düzenleme, ABD'nin yalnızlık politikasını terk etmesi ve Avrupa ülkeleriyle kendi güvenliği çerçevesinde iş birliği yapmasını içermektedir. Bu politika çerçevesinde Nisan 1949 tarihinde; 1948'de Brüksel Antlaşması'nı imzalayan beş ülke Belçika, Hollanda, Lüksemburg, İngiltere ve Fransa'nın yanı sıra İzlanda, Danimarka, Portekiz, İtalya, Norveç, Kanada ve ABD arasında imzalanan Kuzey Atlantik Antlaşması ile Kuzey Atlantik İttifakı (North Atlantic Treaty Organization, NATO) kurulmuştur. Söz konusu NATO Antlaşması; 5. maddesi çerçevesinde üye tarafların bir güvenlik tehdidi ile karşılaşması halinde ortak bertaraf etme çabasında olacaklarını bildirmekte olup, üç temel görev alanı bulunmaktadır: toplu savunma, kriz yönetimi ve

ortaklıklar vasıtasıyla iş birliğine dayalı güvenlik (NATO, 2011). NATO'nun siyasi karar alma organı Kuzey Atlantik Konseyi olup tüm ülkelerin temsilcileriyle toplanmaktadır. Ancak üye ülkelerin siyasi ve ekonomik anlamda ABD'ye bağımlı olması nedeniyle politika ve strateji oluşturulurken veya değiştirilirken inisiyatif kullanamamışlar, ABD liderliğini ve karar alma mekanizmalarındaki gücünü kabul etmek zorunda kalmışlardır. Diğer taraftan Federal Almanya Cumhuriyeti'nin 1955 yılında NATO'ya kabul edilmesinin ardından SSCB; girişmiş olduğu siyasi, askeri ve ideolojik rekabet doğrultusunda Dostluk, İşbirliği ve Karşılıklı Yardım çerçevesinde 14 Mayıs 1955 tarihinde Varşova Paktı'nı kurmuştur.

NATO içerisinde alınan kararların ve yapılan operasyonların ABD'nin etkisinde kalması Avrupa devletlerini hem çok rahatsız etmiş hem de güvenlik uygulamalarına yönelik özgül politikalar üretememelerine neden olmuştur. Taraflar arasında gerginleşen ilişkilerde NATO şemsiyesi altında güvende hisseden ama tam istediği güvenli ortamı sağlayamayan Avrupa, dünya savaşları sonrasında yaralarını sarmaya çalışmıştır. Avrupa'da ortak güvenlik ve savunma için NATO nezdinde BAB çözümünün kabul görmemesi, NATO harici uluslar üstü bir savunma fikrinin kolaylıkla mümkün olmayacağını Avrupa devletlerine göstermiş; güçlü bir savunma için güçlü bir ekonomiye sahip olmanın gerekliliğini bir kez daha hatırlatmıştır (White, 2001: 145). Bu kapsamda, ekonomik kalkınma için gerekli olan entegrasyonu sağlamak ve pekiştirmek amacıyla önce 1952 yılında Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, 1957 yılında ise Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu kurulmuştur. Zira ekonomik iş birliğinin gelişmesiyle devletlerin siyasal bütünleşmesi, dolayısıyla ortak savunma ve güvenlik politikalarının tesisinin daha hızlı olacağı düşünülmüştür.

Ortak Dış ve Güvenlik Politikasının güçlendirmenin önemli ve uluslararası arenada söz sahibi olmak için elzem olduğunu kabul eden Avrupa devletleri, o güne kadar ekonomik iş birlikleri üzerine inşa ettikleri dış politika girişimlerini güçlendirebilmek için askeri güç unsurlarının da öncelenmesi gerektiğinin altını çizmeye başlamıştır. Bu durum Avrupa Güvenlik ve Savunma Kimliği (AGSK) oluşturulması için 1990'ların başında NATO'da sürdürülen çalışmalarda gün yüzüne çıkmıştır. Ortak Dış ve Güvenlik Politika kapsamında Avrupa devletlerinin savunma ve güvenlik organizasyonunu yürütmek adına dönüştürülecek olan Batı Avrupa Birliği'nin, gerektiğinde Batı Avrupa Birliği'nin kontrolü ve yönetimi altında oluşturulacak bir kuvvetin olacağına gerektiğinde ise NATO'nun kaynaklarını kullanacağına ve bu yeni yapılanmanın kesinlikle NATO'ya rakip olmayacağına, NATO'nun Avrupa'daki yükünü hafifleteceğine hatta İttifakı güçlendireceğine sürekli vurgu yapılmıştır. Bu durumu pekiştirmek adına AGSK hiçbir zaman tek başına kullanılmamış, sürekli olarak "NATO içindeki AGSK" olarak ifade edilmiştir (Çayhan, 2002: 47).

Avrupa'nın savunulmasında ve güvenliğinin sağlanmasında NATO'ya bağımlılık ABD'ye bağımlılık olarak görülmüştür. Bu bağımlılıktan kurtulabilmek için ise 1980'lere gelindiğinde ortak bir güvenlik ve savunma politikası geliştirilmesi amacıyla başlatılan BAB'ın yetki alanını genişletilerek yeniden canlandırılması maksadıyla 1984 yılında Roma Bildirisi yayımlanmıştır. 1989 yılında Berlin

Duvarı'nın yıkılması ve 1991 yılında SSCB'nin dağılmasına müteakip, Avrupa'nın NATO'ya dolayısıyla ABD'ye ihtiyacı azalmaya başlamıştır. Bu kapsamda Avrupa devletleri 1948 Brüksel ve 1954 Paris Antlaşmaları ile başlattıkları güvenlik ve savunma politikalarını yeniden gözden geçirme sürecine girmiştir. Buna yönelik ilk ciddi adım ise 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ile atılmıştır.

Maastricht Antlaşmasına geçmeden önce 1986 yılında imzalanan ve Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Avrupa Tek Senedi'ne de değinilmesi gerekmektedir. Kurucu Antlaşmalar'da önemli düzenlemeler yapan söz konusu Senet ile birlikte, 1970 yılında Davignon (Lüksemburg) Raporu ile üye devletlerin katılımıyla ve ortak dış politika yapım aracı olarak önerilen ancak amacına tam manasıyla ulaşamayan Avrupa Siyasi İşbirliği'nin, ortak güvenlik ve dış politika oluşturma ve uygulama sorumluluğunu hukuken üstlenmeleri sağlanmıştır (Horvath, 2007: 486). Başlatılan savunma alanında iş birliği sürecinin devamı niteliğinde görülebilecek olan Avrupa Güvenlik Çıkarları Platformu ise Lahey'de Ekim 1987'de kabul edilmiş olup, ortak savunma konusunda Avrupa devletlerini kendi savunma kimliğini geliştirme ve siyasi olarak bütünleşme yolunda olan Avrupa'nın savunma ve güvenlik konularındaki teşvik niteliğinde yaklaşımı nedeniyle Batı Avrupa Birliği'nin elini güçlendiren bir gelişme olmuştur. Tek Avrupa Senedi, AB içerisinde dış politika konusunda uyumlaştırma ve koordinasyon açılarından önemli gelişmelere yol açmıştır. Fakat SSCB'nin çöküşünün yarattığı sorunlar karşısında Tek Senet Mekanizmasının oluşturduğu kurumsal mekanizmanın da etkisiz olduğu görülmüştür (Şöhret, 2013: 65).

1992 yılında Maastricht Antlaşması Avrupa devletleri açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Zira, savunma ve güvenlik politikaları oluşturma süreçlerinde iyi niyetli destek ve temenniler şeklinde geçen süreçler; Ortak Dış ve Güvenlik Politikasına kavuşmasıyla kurumsal, sistematik ve daha yapıcı bir nitelik kazanmıştır. Bir başka ifadeyle, üye devletlerin ortak savunma ve güvenlik oluşturma niyetini ortaya koyması, savunma ve güvenlik ile ilgili tüm konuları değerlendirmeye değer görüp önyargıdan uzak gündeme dâhil etmeye çalışması önemli bir gelişmedir (Eliassen, 1998: 49). Söz konusu antlaşma ile üye devletler arasındaki iş birliği, dayanışma ve siyasal bütünleşmeyi teşvik eden 3 sütun üzerine yeniden ve daha sistematik olarak düzenlenmiş olup bunlar; “Avrupa Toplulukları”, “Ortak Dış ve Güvenlik Politikası”, son olarak “Adalet ve İçişleri”dir (The Maastricht and Amsterdam Treaties Fact Sheet, 2021: 1). Bu kapsamda, konumuz ile ilgili olarak, güvenlik ve savunma ikinci sütunda kendine yer bulmuş, “güvenlik ve savunma ile ilgili tüm konular politika kapsamındadır” denilerek sınırları geniş tutulmuş, Avrupa bütünleşmesi için önemi ve gerekliliği tekrar teyit edilmiştir.

Batı Avrupa Birliği, Maastricht Antlaşması ile yüklenen sorumluluklar kapsamında 1992 yılında toplanarak Petersberg Görevlerini içeren Petersberg Deklarasyonu'nu yayımlamıştır. Söz konusu bildirge de, Avrupa devletlerinin ve dolayısıyla Birliğin işlevsel rolünü arttıracak savunma ve güvenlik faaliyetlerini sıralayarak; insancıl yardım ve kurtarma, barışı koruma ve kuvvet kullanımıyla desteklenen kriz yönetimi ile barışın tesisi olarak hükümetlerarası ve ulusüstü unsurlar çerçevesinde kurumsallaştırmıştır (Smith, 2004: 180). Böylece Birliğin kısıtlı da olsa müdahale alanları belirlenmiş,

Birleşik Müttefik Görev Gücü kurulmuştur. Bu durum bir nevi NATO ile rekabet olarak da görülebilse de Avrupa devletlerinin henüz NATO'ya alternatif bir siyasi veya askeri gücü bulunmamaktadır. Burada vurgulanması gereken bir antlaşma da; Maastricht kadar ileri düzey düzenlemeler getirmese de, eksikleri tamamlaması ve sürecin tamamlayıcısı niteliğinde 1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması'dır. Burada dikkat çeken iki gelişme bulunmakta olup, bunlar ortak savunma ve güvenlik kurulması için Avrupa Konseyi'ne yetki verilmesi ve Ortak Dış ve Güvenlik Politikası Yüksek Temsilciliği'nin ihdas edilmesi ve bu makama atama yapılmasıdır (Horvath, 2007: 492). Söz konusu temsilci; bir nevi üye devletlerin dış politika temsilcisi gibi görülebilir.

Avrupa devletleri, güvenlik ve savunma ile ilgili ortak politikalarını gerçekleştirdikleri dört zirve şekillendirmeye devam etmiştir. İlk olarak 1990'lı yılların sonuna doğru, 1998'de, Saint Malo Zirve'sinde Birleşik Krallık, ABD'ye rağmen, güvenlik ve savunma politikalarının içinin daha fazla doldurularak daha etkin Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikası geliştirilmesini gündeme getirmiştir. Bu durum, NATO şemsiyesi altında tezahür eden AGSK'nın değişmesi de demek olduğundan önemli bir kırılma yaratmıştır. Bu kapsamda; Birleşik Krallık ile Fransa arasındaki ilişkilerin artmasının da etkisiyle AGSP'nin gelişimine katkı sunan gelişmelerden Saint Malo Bildirisi ortaya çıkmıştır (Whitman, 1997: 7-8). Avrupa güvenliğine yönelik karşılaşılabilecek olası sorunlarla mücadele için bir ordu gücüne ihtiyaç duyulduğu vurgulanmaktadır. Söz konusu bildiriye AGSP'ye yönelik kararların AB bünyesinde alınması esasına değinilerek sorunlar karşısında durum analizi yapabilecek kapasitede olması ve buna uygun bir yapının inşa edilmesinin gerekliliği benimsenmiştir (Hunter, 2002: 24). NATO içerisinde ABD tarafından kontrol altında tutulmaya çalışılan BAB'ın Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikası yapılırken öneminin farkına varılması ve ait olduğu değerin dillendirilmesi Avrupa merkezli bir güvenlik ve savunma anlayışının tesis edilmesi niyetini göstermekte; köklü bir değişiklik olarak tarihe not düşülmektedir. Bu kapsamda bakıldığında St. Malo Bildirisi ile birlikte; Avrupa Güvenlik ve Savunma Kimliği politikası güden NATO ile ABD'ye bağımlılığını azaltmaya çalışan ve Avrupa odaklı savunma teşkilatlanması kurgulamaya çalışan AB arasında farklı bir dönemde başlamıştır. İkinci olarak Haziran 1999'da Köln'de bir zirve toplanmış olup St. Malo Zirvesi'nde alınan kararların arkasında durulduğu teyit edilmiş, olası krizlerle mücadele yönetimi ve çatışmaların önlenmesi amacıyla bir askeri gücün oluşturulması gerekliliğine değinilmiş, Petersberg Görevleri olarak bilinen yetkilerin Avrupa Birliği'ne devrine karar verilmiştir. Böylece bugüne kadar Avrupa Birliği'nin güvenlik ve savunma temelini oluşturan BAB'ın misyonunu tamamladığı düşünülmüş ve feshine giden süreç başlamıştır (Çomak, 2005: 48). Üçüncü olarak; 1999 yılına gelindiğinde, Helsinki Zirvesi'nde kabul edilen "Temel Hedef" konsepti kapsamında Avrupa Birliği'nin askeri kapasitesinin arttırılarak 50-60 bin kişilik bir kuvvet kurularak bir krize en fazla 60 gün içinde müdahalede bulunabilecek ve 1 yıl süreyle krizin bulunduğu bölgede kalmasını sağlayabilecek kapasiteye ulaşması hedeflenmiştir (Bailes, 1999: 305). Bir başka ifadeyle, bu hedef ile birlikte AB'nin dünyada yaşanan krizlerde NATO şemsiyesi altında değil de kendi kapasitesi ile müdahale etme niyetinin, uluslararası anlamda daha çok söz sahibi olma isteğinin aşikâr olmasıdır. Planlanan bu askeri güç, "ordu" olarak nitelendirilmemekte, Acil Müdahale

Gücü olarak adlandırılmakta ve Petersberg Görevleri kapsamında hareket icra etmesi planlanmakta olup günümüzde dahi istenilen aşamaya gelinememiştir. Dördüncü olarak, Haziran 2000'de yapılan Feira Zirvesi'nde yürütülecek askeri operasyonların yönetimi, stratejileri ve kategorizasyonu belirlenmiştir. Bu kapsamda NATO ve AB tarafından yürütülecek askeri operasyonlar özerkleştirilerek birbirinden ayrılması sağlanmış; NATO'ya üye olup AB üyesi olmayan ya da aday olan devletlerin, Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası karar mekanizmalarına katkıları üzerine bir yol haritası belirlenmiştir (Demir, 2009: 135-136). Aralık 2000'de Fransa'ya yapılan zirvede; teamülen devam eden Avrupa Güvenlik ve Savunma politikasının Ortak Dış ve Güvenlik Politikasının bir uzantısı olduğu hususu resmen kabul edilmiş; ortak savunma dışındaki BAB'ın görev, yetki ve sorumluluklarının çok büyük bir kısmı AB'ye devredilmiştir. Böylece güvenlik ve savunma alanlarında kurumsallaşma ve derinleşme mahiyetinde önemli bir eşik daha atlanmıştır.

Son olarak, Maastricht ve Amsterdam Antlaşmalarındaki bazı hükümleri değiştiren ve Reform Antlaşması olarak da bilinen, 2007'de imzalanıp ve 2009'da yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile birlikte Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikasının adı Ortak Güvenlik ve Savunma Politikası olarak değiştirilmiştir. Ayrıca o güne kadar hiçbir antlaşmada yer almayan hükümler de Özel Hükümler başlığı altında kendisine yer bulmuş olup ilgili hükümlerin kayıt altına alınmasıyla bağlayıcılık kazanmış ve hukuken meşruiyeti sağlanmıştır.

Lizbon Antlaşması'ndaki düzenlemeler, liberal hükümetler arası yaklaşımın tipik göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Parlamentonun ve Komisyonun yetkileri sınırlı bırakılmış ve Konseyin oyçokluğu ile karar vermesi prensibine bağlı kalınmıştır. Konsey asıl karar verici organ olmaya devam etmektedir. Bu açıdan bakıldığında Lizbon Antlaşması'nın AB bütünleşmesinde yeni bir aşama olduğunu söylemek güçtür. Özellikle savunma politikası söz konusu olduğunda tüm önemli alanlar ulus devletlerin yetkisinde bırakılmıştır. Örneğin Avrupa Konseyi'nin oybirliği ile karar vermesi durumunda OGSP'nin ortak savunmaya dönüşebileceği 28 A/2 maddede belirtilse de, 3A maddesi ulusal güvenliğin her devletin kendi münhasır sorumluluğunda olduğunu belirtir. Dolayısıyla savunma alanında daha fazla bütünleşme açısından tüm çabalara rağmen üye devletler etkinliklerini devam ettirmektedir. (Şöhret, 2013: 77).

### **3. AVRUPA GÜVENLİĞİNİN GELECEK PERSPEKTİFİ**

İkinci Dünya Savaşı ve Soğuk Savaş döneminde şekillenen güvenlik politikaları, dünya siyasetinde güvenliğe yeni açılımlar getirmiş, güvenliğin fiziksel sınırlardan öte olduğu algısını gözler önüne sermiştir. Avrupa bütünleşmesinin de en zor alanlarından birisi, ortak savunma ve güvenlik anlayışının tesisidir; çünkü farklı uluslar, farklı çıkarlar, farklı siyasi ilişkilere sahip devletleri ortak bir politika savunmaya motive etmek kolay değıldir.

Avrupa güvenliğinin bugünü ve geleceği söz konusu olduğunda doğru çıkarımlar yapabilmek adına öncelikle küreselleşme ve güvenlik olgusu bir arada düşünölmeli; küreselleşme çerçevesinde meydana gelen belirsizlik ve istikrarsızlığın, geleneksel güvenlik süreçlerini dahi ne şekilde etkilediği



ve büyük dönüşüme uğrattığı göz önüne alınmalıdır. Geleneksel güvenlik süreçlerinde güvenlik tehditleri açık, savunmaya yönelik stratejilerin belirlenmesi olanaklı iken, bugünün dünyasında güvenlik tehditleri muğlaklaşmış, ülkelerin güvenlik üretme kapasiteleri azalmıştır (Ağır, 2015: 109). Geleneksel dünyada ülkelere ilişkin güvenlik tehditleri apaçık bir şekilde, daha centilmen bir şekilde, ortaya konulmakta; bu tehditler ülkenin stratejik konumu, yeraltı ve yerüstü zenginlikleri ve doğal kaynakları ile doğrudan ilişkili olmaktaydı ancak günümüz dünyasında tehditler de değişmiştir. Bu kapsamda ülkelerin tek başlarına mücadele etmekte zorluk yaşadıkları; uluslararası terörizm, kitle imha silahları, başarısız (failed) devletler, organize suçlar, uyuşturucu ve silah kaçakçılığı, yasadışı göç, çevre sorunları ve salgın hastalıklar gibi asimetrik tehditler de ortaya çıkmıştır (Gül, 2016: 306). Bu asimetrik tehditler aslında İkinci Dünya Savaşı ve Soğuk Savaş sonrası kurulan yeni dünya düzeninde yaşanan ekonomik, siyasi ve kültürel dönüşümlerin neticesinde ideolojik ve teknolojik gelişmeler ışığında ortaya çıkmış olduğundan basmakalıp mücadele yöntemleri istenen sonuçları vermemektedir. Bu nedenle, geleneksel askeri yöntemlere dayanan güvenlik yaklaşımı bugün halen önemini korurken, istenilen güvenliği tesis etmede zaman zaman yetersiz kalmaktadır. Bu tehditlerle daha etkin bir şekilde mücadele edebilmek için devletlerin iş birlikleri yapmaları kaçınılmaz olmuştur.

Avrupa Birliği, kurulmasına giden süreçten günümüze devletler arası iş birliğini derinleştiren ve yoğunlaştıran her entegrasyon hamlesinde sürekli olarak yetersiz kalmakla eleştirilmiş; ülkelerin farklı çıkarlara sahip olmaları ve egemenliklerini başka bir yapıya asla devredemeyeceklerine ilişkin atıfla başarısızlıkla sonuçlanacak bir girişim olduğu ifade edilmiştir. Hatta “The Economist” dergisi Mart 1982’de yayımladığı sayısında “Avrupa Ekonomik Topluluğu 25 Mart 1957’de doğdu, 25 Mart 1982’de bir ayağı çukurda” ifadesini bir mezar taşında kullanmıştır (The Economist, 2021). Birliğin birçok siyasi, ekonomik, toplumsal, hukuki ve kültürel krizle mücadele ettiği tartışılmaz bir gerçek olmakla birlikte yüzleştiği her sorun sonrasında her ne kadar beklentileri tamamen karşılayamasa da iş birliğini geliştirecek yeni adımlar attığı, en azından bu niyette olduğu, görülmektedir. Örneğin, 2002 yılında ortak para birimi Euro’ya geçerken Birliğin dağılacağı yüksek sesle dile getirilmişken, gerçekleştirdikleri doğru politikalar neticesinde Euro bugün ABD Dolarının ardından dünyada en büyük ikinci rezerv para ve en çok kullanılan ikinci para birimi konumuna gelmiştir (Euronews, 2021).

Avrupa devletleri arasında savunma ve güvenlik ekseninde NATO bağlamında temel olarak “Atlantikçi” ve “Avrupalı” iki farklı görüş bulunmaktadır. Atlantikçilerin başını Birleşik Krallık-artık üye olmasa da-, Portekiz, Danimarka, Hollanda, İtalya çekmekte; AGSP’nin güçlendirilmesinin yanı sıra ABD’nin de Avrupa güvenlik yapılanmalarında rol almasına karşı çıkmamaktadırlar. Diğer taraftan Avrupalı görüşü savunanların başında Fransa, Belçika ve Lüksemburg gelmekte, daha güçlü siyasi ve ekonomik birlik bağlarının tesis edilmesini ve böylece NATO ile olan bağımlılığın azaltılmasını savunmaktadır (Howorth, 2000). Her iki taraf da aslında özde AB’nin güçlü ve bütünleşmiş olmasını istemekte, sadece farklı yollardan bunu tesis etmenin doğru olduğunu düşünmektedir. Bu iki farklı bakış açısının da etkisiyle AGSP’nin gelişimi yavaş, meşakkatli ve tartışmalı olmuştur. Zaten bu asıl

mutabakat sorunu çözülmeyen, AB dışında yaşanacak olası krizlere müdahale ve çözüm gücüne tam anlamıyla sahip olunamayacaktır.

İkinci Dünya Savaşı sonrası ve Soğuk Savaş süresince ABD her ne kadar Avrupa devletlerinin ortak güvenlik ve savunma politikası inşa etmesini destekliyor gibi görünse de domine ettiği NATO'ya karşı bir rakip teşkilatlanmayı; kendisinin dâhil olmadığı siyasi, ekonomik askeri anlamda güçlenen bir yapının uluslararası alanda söz sahibi olmasını kabul etmeyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu adı konmamış rekabet ortamı aslında ABD'nin Avrupa üzerindeki hegemonyasını kırmak isteyen Avrupa devletlerini zaman içerisinde birbirine daha da yakınlaştıran bir etken olmuştur. Ancak, NATO imkânlarını kullanan ve kullanmaya devam eden AB, savunma ve güvenlik konusunda tam anlamıyla bağımsızlığını kazanamamıştır. AB; genişleme süreçlerini devam ettirmeyi başarabilirse -örneğin NATO'da ikinci büyük askeri güç olan ve aday ülke statüsündeki Türkiye bulunmaktadır- ve sorunlarını çözüme kapasitesini arttırmaya devam edebilirse ABD karşısında rekabet gücünü bulabilecektir. Mevcut durum göz önünde bulundurulduğunda, AB'nin NATO'ya alternatif bir yapılanma inşa etme potansiyeli bulunmakla birlikte henüz gerçekçi görünmemektedir.

Avrupa Birliği, üyelerinin yaşadığı ekonomik kalkınma neticesinde zenginlik ve refah seviyelerinin artması ve sağladığı demokratik ve özgürlük odaklı sosyal haklar yönünden diğer bölge ülkelerini cezbetmeye devam etmektedir. 2013 yılındaki son genişleme ile üye devlet sayısı 28'e ulaşan Birliğin (sonrasında Birleşik Krallık 2020'de resmen ayrılınca 27'ye düşmüştür), sorunsuz bir birliktelik yaratmasını beklemek de naiflik olacaktır. Her tartışma, her kriz sonrasında devletler arası bir ortak yol bulup çözüme ulaşmayı başaran AB; temelde ekonomik saiklerle başladığı yolda durağan bir yapıda olmadığını, edindiği tecrübeler ile şekillendiğini ve ilişkileri siyasi anlamda da derinleştirdiğini göstermiştir. Son olarak, her dönem dile getirilen "Avrupa Birliği parçalanıyor, dağılıyor, yıkılıyor, çöküyor" söylemleri 2022 yılı itibarıyla halen gerçekleşmemiş, İngiltere'nin Birlik'ten ayrılmasına ve bazı ülkelerin ayrılmayı tartışması rağmen, yakın zamanda da gerçekleşmesi pek olası görünmemektedir.

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İnsanlık tarihi boyunca, ilk yerleşik düzenden günümüze kadar insanların insanlarla, devletlerin devletlerle ilişkilerinde her daim huzur, emniyet, asayiş ve bir düzen ihtiyacı olmuştur. Tarihsel olarak daima önemli olan bireysel güvenlik hususu, özellikle insanların topluluk halinde yaşamaya başlaması ile birlikte, toplumsal güvenlik yaklaşımı içinde kabul edilmektedir. Küreselleşme süreciyle birlikte, şehirlerin ve devletlerin güvenliklerine yönelik tehlike ve tehditlerde artış ve çeşitlenme yaşanmış; artık sadece bir şehre veya devlete değil insanoğluna topyekün gözdağı verilir olmuştur. Bir başka deyişle, küreselleşme ile güvenlik tehditleri de küresel nitelik kazanmıştır. Küreselleşen güvenlik sorunlarıyla devletlerin tek başlarına baş etmekte zorluk yaşamaları diğer devletlerle iş birliklerine gitmeleri gerekliliğini doğurmuştur.

Günümüzde bir gelişim ve dönüşüm süreci yaşayan Avrupa kıtası tarih boyunca savaşların ve çatışmaların sürdüğü bir yer olarak dünya siyasetine yön vermiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kendi içinde bir entegrasyon sürecine giren yaşlı kıta bu sayede eski tarihine göre daha barışçıl bir yer olmayı başarmıştır. Soğuk Savaş boyunca kapitalist ve komünist bloklara ayrılan Avrupalı devletlerin güvenlik yapılanmaları NATO ve Varşova Paktı şemsiyesi altında gerçekleşmiştir. 1951 yılında AKÇT ile kapitalist blokta başlayan birleşme süreci işlevsel (functionalist) alanlardaki iş birliği yaklaşımıyla savaşa alternatif bir yaklaşım getirerek işleyen barış sistemi oluşturmuş ve kapitalist blokta güvenlik topluluklarının oluşumuna zemin hazırlamıştır (Şöhret, 2013: 93).

İkinci Dünya Savaşı sonrası dünya ABD ve SSCB'ye dayalı ikili kutuplaşmaya sahne olmuş, bu kutuplaşmada küresel siyasetin yeni bir yöne evrildiği görülmüştür. Birinci Dünya Savaşı sonunda galip tarafların ortak paydada buluşamamaları İkinci Dünya Savaşı'na neden olurken, bu defa savaşın başrolündeki isimler savaş sonrasında küresel güvenliğin kurulması ve dünya barışının sağlanması adına gayret göstermişlerdir. Gerek savaşın kazanan kaybeden her iki taraf için de ekonomik yükünün olması, gerekse savaş enerjisinin tarafların isteklerini çözümlenmede yetersiz kalması, sorunların çözümünde yeni bakış açılarının geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu kapsamda İkinci Dünya Savaşı sonrasında bir araya gelen devletler, barışı sürdürmek ve savaşa engel olmak, aynı zamanda güvenlik sorunlarını çözümlenmek adına bir dizi konferanslar gerçekleştirmişler, antlaşmalara imza atmışlar, hatta sorunların kalıcı çözümü adına uluslararası iş birliğine yönelik örgütlerin kurulmasını desteklemişlerdir. Birleşmiş Milletler, NATO ve Avrupa Birliği gibi örgütler İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurulan ve uluslararası sorunların çözümünde rol oynayan küresel organizasyonlar olarak ön plana çıkmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında büyük kayıplar veren ve yeniden inşa sürecine başlanan Avrupa, ABD ve SSCB'nin çıkarlarının çatıştığı, Soğuk Savaş'ın odak noktalarından birisi olmuştur. Avrupa'nın bu dönemdeki en önemli şansı İkinci Dünya Savaşı'nda müttefik ABD ve SSCB'nin çıkarları doğrultusunda uzlaşamamalarıdır. İki müttefik arasında esen soğuk rüzgârlar, Avrupa'da güvenliğin geleceğinin sağlam bir zemine oturtulması adına iş birliğine gidilmesini ve uluslararası örgütlerle bu sürecin desteklenmesini sağlamıştır. SSCB'nin dağılması sonrası iki kutuplu dünya sisteminin sona ermesiyle Avrupa'nın, güvenlik ve savunma konusunda ABD'ye olan bağımlılığı azalma eğilimine girmiştir. Burada, büyük çaplı savaş olasılığının azalması ve Avrupa'nın kendi güvenliğini sağlama konusunda daha fazla sorumluluk alma yaklaşımı önemli rol oynamıştır. Yıllar içerisinde bütünleşmesi pekişen, yarım milyara yakın nüfusa ulaşan ve dünyadaki en güçlü ticari blok olmayı başaran Avrupa, ABD'yi dengeleyerek küresel bir aktör olma niyetini daha yüksek sesle dile getirmeye başlamıştır.

1990'lı yıllarda yaşanan Yugoslavya, Bosna ve Kosova Krizleri ile ABD ve NATO olmaksızın Avrupa güvenliğinin, kendilerinin dışındaki araçlarla tam manasıyla sağlanmasında sorun yaşanacağını göstermiştir. Bir başka ifadeyle bölgesel düzeydeki çatışma risklerini gören Avrupa devletleri, bloklar arası hizipleşmenin tarafı değil ülkeler arasındaki ortak değerleri ve çıkarları önceleyen, güvenlik duygusunun pekiştiği sisteme ihtiyaç duyulduğunu idrak etmişlerdir denilebilir. Bu kapsamda, Avrupa devletleri kendi güvenlik ve savunma politikalarını daha derinlemesine kurgulamaya başlamış;

uluslararası sorunlarda ve küresel diplomaside etkili olmak amacıyla Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası (AGSP) gündeme gelmiştir. St.Malo ve Köln zirveleri ile AGSP kurumsal yapısı şekillenmeye başlamış, Avrupa'nın Ortak Dış ve Güvenlik Politikası oluşturmasında etkili olmuştur. 1986 yılında imzaladıkları Tek Avrupa Senedi ile ortak dış politika oluşturma girişimleri temennilerin ötesine geçmeyi başaramayan Avrupa, Şubat 1992 tarihinde imzalanan ve Kasım 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması ile Ortak Dış ve Güvenlik Politikasına kavuşmuştur. 1999 yılının Haziran'ında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile bu politika biraz daha geliştirilmiştir. 2000 yılına gelindiğinde Feira Zirvesiyle AB üyesi olmayan ama NATO üyesi olan ülkelerin de durumları göz önünde bulundurularak NATO-AB iş birliği süreçleri pekiştirilmiştir. Aynı yılın Aralık ayında yapılan Nice Zirvesi ile ise Petersberg görevleri olarak da adlandırılan; barışı koruma, insani yardım, kurtarma operasyonları ve kriz bölgelerine acil müdahale anlarında gerekli olan karar alma yürütme organlarının ihdas süreci tamamlanmıştır. 2001 yılının başında AB adına güvenlik ve savunma politikası üretme gayesiyle Siyasi ve Güvenlik Komitesi ile AB Askeri Komitesi kurulmuştur. Bu süreci desteklemek, dağınık haldeki kaynak ve güçleri toparlamak için Avrupa Uydu Merkezi ve Avrupa Savunma Ajansı birliğe kazandırılmıştır. Son olarak Aralık 2009'da Lizbon Antlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle, kurumsal dönüşüme giren Avrupa Birliği; AGSP'nin adını ve niteliğini değiştirerek Ortak Güvenlik ve Savunma Politikası olarak kabul etmiştir.

Ancak AB'nin AGSP kapsamında uluslararası bir aktör olamamasının nedenlerinden biri de üye ülkelerin ulusal savunma harcamalarında farklılıklar olması ve ekonomik gelişmeye verilen önem dolayısıyla askeri harcamaların kısıtlı olmasıdır. Bu yüzden AGSP daimi bir askeri kuvvete henüz sahip olmamıştır. Ayrıca üyeler arasında ortak savunma ve güvenlik konularında farklı yaklaşımlar mevcuttur. AB'nin kurucu üyelerinden Fransa güvenlik konusunda ABD'den ve NATO'dan bağımsız olunmasını talep ederken, İngiltere AGSP'nin NATO imkân ve kabiliyetlerinden yararlanılarak geliştirilmesini istemektedir. AB'nin NATO ve ABD'nin askeri olanaklarına oranla oldukça düşük seviyelerdeki kapasitesi bağımsız bir güvenlik ve savunma aktörü olmasının önündeki en önemli engeldir (Şöhret, 2013: 95).

ABD, Avrupa'nın kendi ayakları üzerinde durmasına yönelik girişimleri desteklemiş olmakla birlikte kendisine ve kurulmasında öncü rol oynadığı NATO'nun Avrupa üzerindeki etkinliğine yönelik olası meydan okumaları asla kabul etmeyecektir. Ayrıca, NATO'nun yıllar içerisinde edindiği askeri, bürokratik ve müşterek operasyonel tecrübeyi, farklı ülkelerin birlikte hareket edebilme kabiliyetini, araç teçhizat ve doküman standardizasyonunu, insan gücünün yetiştirilmesini sivil niteliği ağır basan AB'nin kısa vadede gerçekleştirmesini beklemek gerçekçi olmayacaktır. Avrupa Birliği'nde siyasi ve ekonomik entegrasyon 1951 yılında Paris Antlaşması ile hayata geçen Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğundan bu yana çok büyük ilerleme kaydetse de Birlik, ortak bir güvenlik politikası yaratma konusunda aynı başarıyı yakalayamamıştır. Bunun en büyük sebebi olarak ise Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin güvenlik meselesini henüz bir üst otoriteye devretme konusunda şüpheli yaklaşımlarının büyük payı bulunmaktadır.

<b>Finansal Destek:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Çıkar Çatışması:</b>	<b>Bulunmamaktadır.</b>
<b>Etik Kurul Onayı:</b>	<b>Gerekmemektedir.</b>

## KAYNAKÇA

- Ağır, B. S. (2015). Güvenlik Kavramını Yeniden Düşünmek: Küreselleşme, Kimlik ve Değişen Güvenlik Anlayışı. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 11 (22), 97-13.
- Akçay, E. Y. , Argun, Ç. ve Akman, E. (2011). AB'nin Tarihsel Gelişimi ve Ortak Dış ve Güvenlik Politikası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3 (4), 117-131.
- Arı, T. (2004). *Uluslararası İlişkiler ve Dış Politika*, İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Ateşoğlu, G. N. (2006). *Batı'nın Yeni Güvenlik Stratejileri AB-NATO-ABD*, İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bailes, A.J. K (1999). NATO's European Pillar: The European Security and Defense Identity, *Defense Analysis*, Vol.15, No:3.
- Birleşmiş Milletler (1945). Birleşmiş Milletler Antlaşması. [https://diabgm.adalet.gov.tr/arsiv/sozlesmeler/coktaraflioz/bm/bm\\_01.pdf](https://diabgm.adalet.gov.tr/arsiv/sozlesmeler/coktaraflioz/bm/bm_01.pdf)
- Bozyel, F. (2021). Türkiye'nin İkinci Dünya Savaşındaki Dış Güvenlik Politikasında İngiltere, *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi*, 50, 139-158.
- Buzan, B. (1990). *People, States and Fear: An Agenda For International Security studies In The Post-Cold War Era*, Great Britain: Harvester Wheatsheaf.
- Çaşın, M. H., Özgöker, U. & Çolak, H. (2007). *Küreselleşmenin Avrupa Birliği Ortak Güvenlik ve Savunma Politikasına Etkisi Avrupa Birliği*, İstanbul: Nokta Kitap.
- Çakmak, H. (2007). *Avrupa Güvenliği*, Ankara: Platin Yayınları.
- Çayhan, E.B.(2002). Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası ve Türkiye, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 42-55.
- Çomak,H. (2005). *Avrupa'da Yeni Güvenlik Arayışları ve Türkiye*, İstanbul: Tasarım Yayınları.
- Demir, S. (2009). Avrupa Güvenlik Mimarisinin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye'nin Bu Güvenlik Mimarisindeki Yeri, *Stratejik Araştırmalar Enstitüsü Güvenlik Stratejileri Dergisi*, (5), 9.
- Eliassen, K.A. (1998). *Foreign and Security Policy In The European Union*, London: Sage Publications Ltd.
- Euronews (2021). Dünyanın En Güçlü İkinci Rezerv Para Birimi Euro 20 Yaşında. <https://tr.euronews.com/2021/12/07/dunyan-n-en-guclu-ikinci-rezerv-para-birimi-euro-20-yas-nda> (Erişim Tarihi: 06.01.2022)
- Gül, M.(2016). Güvenlikteki Kavramsal Değişim ve Türkiye'nin Güvelik Yaklaşımı ve Politikalarına Etkileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 303-320.
- Gönlübol, M. (1982). *Olaylarla Türk Dış Politikası (1919-1973)*. Ankara: Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Hunter, R.E. (2002). *The European Security and Defense Policy: NATO's Comparison or Competitor*, Santa Monica: RAND Corporation.
- Howorth, J.M. (2000). European Integration and Defence: The Ultimate Challenge, *Institute for Security Studies Western European Union*, Chaillot Paper 43.
- Horvath, Z. (2007). *Handbook On The European Union*, Budapeşte: HVG-ORAC Publishing House Ltd.
- Keskin, F. (2005). *Birleşmiş Milletler ve Türkiye*, Ankara: Ekin Yayınları.
- McCormick, J. (2013). *Avrupa Birliği'ni Anlamak*, Çev. Yusuf Şahin Hasan Hüseyin Şahin, Ankara, Türkiye, BigBang Yayınları.

- NATO (2011). NATO Nedir?  
[https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/pdf\\_publications/20111122\\_what\\_is\\_nato\\_tu.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_publications/20111122_what_is_nato_tu.pdf)  
(Erişim Tarihi: 05.01.2022)
- Özdal, B. & Genç, M. (2005). *Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası'nın Türkiye-AB İlişkilerine Etkileri*, Bursa: Alfa Akademi Basın Yayın Dağıtım.
- Smith, M.E. (2004). *Europe's Foreign and Security Policy: The Institutionalization of Cooperation*, Cambridge: Cambridge University Pres.
- Şöhret, M. (2013). Avrupa Birliği'nin Güvenlik Yapılanmasının Tarihsel Gelişim Süreci ve Mevcut Durumu, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (2), 59-100.
- The Economist, (2021). <https://www.economist.com/europe/2021/05/01/the-european-commission-is-becoming-more-powerful-quietly> (Erişim Tarihi: 08.01.2022)
- The Maastricht and Amsterdam Treaties Fact Sheet, (2021). [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/en/FTU\\_1.1.3.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/en/FTU_1.1.3.pdf) (Erişim Tarihi: 07.01.2022)
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. (2019). "Türk Dil Kurumu". 11. Baskı. Ankara.
- Türker, H. (2007). *Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ullman, R.H. (1983). Redefining Security, *International Security*, 8(1), 1-10.
- Ülger, İ.K. (2002). *Avrupa Birliği'nde Siyasal Bütünleşme Ortak Dış ve Güvenlik Politikasının Oluşumu*. Ankara, Türkiye, Gündoğan Yayınları.
- White, B. (2001). *Understanding European Foreign Policy*, London: Palgrave.
- Whitman, R.G. (1997). Amsterdam Unfinished Business? The Blair Governments Initiative and The Future of The Western European Union, *EU Intitute for Security Studies. Occasional Paper 7*. (<https://www.iss.europa.eu/sites/default/files/EUISSFiles/occ007.pdf>)