

# Diaspora Politikası İçin Bir Stratejik Uygulama Önerisi: Yurtdışı Temsilciliklerine Diaspora Kökenli Kamu Görevlilerinin Atanması

*A Strategic Policy Proposal on Diaspora Policy: Appointing Public Officials with Diaspora Backgrounds to Overseas Missions*

**Hamza ATEŞ**

Prof. Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, SBF,  
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü,  
ates.hamza@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0003-0975-0062>

Makale Başvuru Tarihi: 10.10.2025

Makale Kabul Tarihi: 28.12.2025

Makale Türü: Araştırma Makalesi

**Burhanettin CARLAK**

Uzman, Gazeteci - Bağımsız Araştırmacı (Hollanda),  
bcarlak@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0000-0839-1905>

## ÖZET

Bu makale, Türkiye'nin yurtdışındaki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde görev alacak kamu görevlilerinin, ilgili ülkelerde mukim Türk diasporası mensuplarından seçilmesi gerektiği yönündeki öneriyi çok boyutlu biçimde tartışmaktadır. Günümüz uluslararası ilişkiler sisteminde diaspora toplulukları, yalnızca kültürel birer uzantı değil, aynı zamanda anavatan devletlerinin dış politika, kamu diplomasisi ve yumuşak güç stratejilerinde aktif roller üstlenen önemli aktörler haline gelmiştir. Bu dönüşüm doğrultusunda diaspora bireylerinin kamu hizmeti süreçlerine daha doğrudan biçimde dahil edilmesi, temsil kapasitesinin artırılması açısından stratejik bir değer taşımaktadır. Çalışmada diaspora kavramının teorik çerçevesi ve temsil ilişkisinin dönüşümü analiz edilmiş; diaspora kökenli bireylerin kültürel aracılık, dil yetkinliği, yerel bağlam bilgisi ve sosyal sermaye gibi avantajları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte, bu öneriyi yönettiren liyakat, güvenlik, siyasi tarafsızlık ve bürokratik uyum gibi eleştiriler de çok yönlü biçimde tartışılmış; bu kaygılara yönelik çözümleyici ve uygulamaya dönük politika önerileri geliştirilmiştir. Öne çıkan politika araçları arasında diaspora yetenek havuzlarının oluşturulması, kamu diplomasisine yönelik özel eğitim programları, temsilciliklerde diaspora kontenjanı tahsisi ve gençlere yönelik kamu staj programları yer almaktadır. Makale, diaspora kökenli kamu görevlilerinin Türkiye'nin yurtdışındaki temsil yapısını güçlendireceği, kamu hizmeti kalitesini artıracığı ve devlet-diaspora ilişkisini daha katılımcı bir zemine taşıyacağı sonucuna ulaşmaktadır.

## ABSTRACT

This article discusses, within a multidimensional framework, the proposal that public officials appointed to Turkey's diplomatic and consular missions abroad should be selected from among members of the Turkish diaspora residing in the respective host countries. In the contemporary international relations system, diaspora communities have evolved from being mere cultural extensions of their homelands into becoming active actors in the foreign policy, public diplomacy, and soft power strategies of their home states. Within this transformation, the direct inclusion of diaspora individuals in public service processes represents a strategic approach to enhance the state's capacity for representation and communication. The study begins by analyzing the theoretical framework of the diaspora concept and the evolving nature of representation. It then outlines the unique advantages that diaspora-origin individuals can offer in public service, such as cultural brokerage, bilingualism, local contextual knowledge, and embedded social capital. At the same time, the paper critically engages with potential concerns—such as meritocracy, national security, political neutrality, and bureaucratic integration—that may arise regarding the appointment of diaspora members to official positions. Each of these criticisms is addressed through structured, policy-oriented responses. Policy proposals include the creation of diaspora talent pools, the implementation of certified public diplomacy training programs, the allocation of diaspora-specific recruitment quotas for foreign mission, and development of internship programs aimed at diaspora youth. The paper concludes that integrating diaspora-origin professionals into Turkey's overseas public service structure can enhance both representational capacity and the quality of service delivery.

## Anahtar Kelimeler:

Diaspora,  
Kamu Diplomasisi,  
Yurtdışı Temsilcilik,  
Kamu Görevlileri,  
Diaspora Politikaları,

## Keywords:

Diaspora,  
Public Diplomacy,  
Foreign Mission,  
Public Officials,  
Diaspora Policies,

**Önerilen Alıntı (Suggested Citation):** ATEŞ, Hamza ve CARLAK, Burhanettin (2025), "Diaspora Politikası İçin Bir Stratejik Uygulama Önerisi: Yurtdışı Temsilciliklerinde Diaspora Kökenli Kamu Görevlilerinin Atanması", *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, S.8(4), ss.867-884, Doi: <https://doi.org/10.33712/mana.1800657>

## 1. GİRİŞ

21. yüzyılın ilk çeyreği, devletler arası ilişkilerin yalnızca resmi diplomasi kanalları aracılığıyla yürütülemediğini; çok aktörlü, çok düzeyli ve çok kültürlü bir yapı içerisinde yeniden tanımlandığını açık biçimde ortaya koymaktadır. Bu dönüşüm sürecinde devletler, dış politika hedeflerine ulaşabilmek için yalnızca merkezî bürokratik aygıtlara değil, aynı zamanda yurtdışında yaşayan vatandaşları, diaspora toplulukları ve sivil aktörlerle kurdukları ilişkilere de giderek daha fazla önem vermektedir. Bu bağlamda diasporalar, artık yalnızca göç olgusunun pasif sonuçları değil; kültürel temsil, kamu diplomasisi, sivil diplomasi ve yumuşak güç üretimi bakımından stratejik aktörler olarak değerlendirilmektedir (Gamlen, 2008; Brubaker, 2005).

Bu makalede diaspora kavramı, etnik veya dinsel tüm yurtdışı topluluklarını kapsayan geniş bir anlamda değil; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlığına sahip olan ya da Türkiye kökenli olup anavatanla sosyo-kültürel, siyasal ve kurumsal bağlarını sürdüren bireyler bağlamında ele alınmaktadır. Çalışmanın kapsamı özellikle, Avrupa ülkelerinde kalıcı olarak yaşayan, buldukları ülkenin diline, hukuk sistemine ve toplumsal yapısına hâkim, ikinci ve üçüncü kuşak Türk diasporası mensupları ile sınırlandırılmıştır. Bu sınırlama, kavramın analitik netliğini sağlamak ve diaspora-devlet ilişkilerinin kurumsal boyutunu daha sağlıklı tartışabilmek amacıyla bilinçli olarak tercih edilmiştir. Dolayısıyla çalışma, diasporayı homojen bir kitle olarak değil; farklı sosyo-ekonomik profillere, çoklu aidiyet biçimlerine ve değişen temsil kapasitelerine sahip çoğul bir toplumsal alan olarak ele almaktadır.

Türkiye, özellikle 1960'lı yıllarda Avrupa'ya yönelik işçi göçüyle başlayan ve zaman içinde aile birleşimi, eğitim ve nitelikli göç yoluyla derinleşen geniş bir diaspora nüfusuna sahiptir. Günümüzde bu diaspora, yalnızca iş gücü niteliğiyle değil; eğitim seviyesi, çok dillilik, sivil toplum deneyimi ve yerel siyasal süreçlerle kurduğu ilişkiler sayesinde önemli bir sosyal sermaye birikimi üretmektedir. Buna rağmen Türkiye'nin diaspora ile kurduğu ilişkinin büyük ölçüde konsüler hizmetler ve sosyal destek mekanizmaları çerçevesinde şekillendiği, diaspora mensuplarının karar alma ve temsil süreçlerine sınırlı biçimde dahil edilebildiği görülmektedir. Bu durum, diasporanın potansiyel katkılarını sınırlandırdığı gibi, uzun vadede Türkiye'ye yönelik aidiyet bağlarının zayıflamasına ve dış kamuoyunda temsil kapasitesinin daralmasına yol açabilmektedir.

Günümüzde birçok ülke, diaspora topluluklarını yalnızca korunması gereken vatandaş grupları olarak değil; sivil diplomasi aktörleri ve “*doğal elçiler*” olarak değerlendirmektedir. Özellikle Almanya, Fransa ve Kanada gibi çokkültürlü ülkelerde, göçmen kökenli vatandaşların diplomatik misyonlarda, kamu diplomasisi birimlerinde ve dış temsil görevlerinde istihdam edilmesi yaygın bir uygulamadır (Triadafilopoulos, 2011). Bu yaklaşımın temelinde, söz konusu bireylerin hem anavatanın normatif değerlerini hem de yaşadıkları toplumun siyasal ve kültürel kodlarını birlikte taşıyabilmeleri yatmaktadır. Böylece resmi diplomasi ile sivil diplomasi arasında tamamlayıcı bir ilişki kurulmakta; devletin dış temsil kapasitesi toplumsal düzlemde güçlendirilmektedir.

Bu noktada sivil diplomasi kavramı, çalışmanın özgün katkısını güçlendiren önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır. Sivil diplomasi, devlet dışı aktörlerin — bireyler, sivil toplum kuruluşları, diasporalar — uluslararası ilişkilerde güven inşası, algı yönetimi ve kültürel etkileşim süreçlerine katkı sağlamasını ifade eder. Diaspora kökenli kamu görevlileri, resmi diplomatik statüye sahip olmalarının yanı sıra, sivil toplumla iç içe geçmiş sosyal ağları sayesinde bu iki alan arasında benzersiz bir ara yüz işlevi üstlenebilirler. Bu durum, Türkiye'nin dış politikasında yalnızca kurumsal değil, aynı zamanda toplumsal meşruiyet temelli bir temsil modelinin gelişmesine katkı sunacaktır.

Türkiye açısından özellikle Avrupa'da doğup büyümüş, çift kültürlü kimliğe sahip diaspora gençlerinin yurtdışı kamu hizmetlerinde istihdam edilmesi; diplomatik temsil, kültürel ataşelik ve konsüler hizmetler bakımından çok yönlü kazanımlar üretebilir. Bu bireyler, yerel medya, sivil toplum örgütleri ve siyasal aktörlerle kurulacak ilişkilerde güven tesis eden aracı aktörler olarak işlev görebilirler (Faist, 2010). Ancak Türkiye'nin mevcut kamu personeli ve atama sistemi, büyük ölçüde merkezî ve bürokratik bir yapıya dayandığından, diaspora kökenli bireylerin bu süreçlere dahil olmasını yapısal olarak zorlaştırmaktadır. Bu durum, hem kamu hizmetlerinin yerel bağlama duyarlılığını azaltmakta hem de diaspora-devlet ilişkilerinin tek yönlü bir hizmet sunumu çerçevesinde kalmasına neden olmaktadır.

Bu makale, Türkiye'nin yurtdışındaki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde görev yapacak kamu görevlilerinin, görev yapacakları ülkelerde mukim ve nitelikli Türk diasporası mensuplarından seçilmesinin gerekliliğini teorik, yönetsel ve sivil diplomasi boyutlarıyla incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada diaspora-devlet ilişkilerinin dönüşümü, kamu ve sivil diplomasi arasındaki etkileşim, çok düzeyli yönetim anlayışı ve

yerellik ilkesi birlikte ele alınacak; diğer ülkelerdeki uygulamalar ışığında Türkiye için uygulanabilir bir model önerisi geliştirilecektir. Bu yönüyle makale, diaspora politikalarının demokratikleşmesine ve Türkiye'nin dış temsil yapısının toplumsal meşruiyet temelinde güçlendirilmesine yönelik özgün bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE: DEVLET-DİYASPORA İLİŞKİLERİNDE TEMSİL, KATILIM VE ÇOK DÜZEYLİ YÖNETİŞİM

*Diaspora* kavramı, tarihsel olarak zorunlu göç, sürgün ve etnik kopuş gibi olgularla ilişkilendirilmiş olsa da, günümüzde çok daha geniş ve çok katmanlı bir anlama kavuşmuştur. Modern literatürde diaspora, sadece yurtdışında yaşayan bir topluluk değil; aynı zamanda anavatan ile yaşanan ülke arasında sosyo-kültürel, ekonomik ve politik bağlar kuran, çok yönlü bir toplumsal aktör olarak tanımlanmaktadır (Brubaker, 2005; Faist, 2010). Bu bağlamda diasporalar, hem yaşadıkları ülke hem de köken ülke açısından ulusötesi ilişkilerin üreticisi konumundadırlar. Devlet - diaspora ilişkileri, klasik merkezîyetçi yönetim paradigmalarının ötesine geçerek *Çok Düzeyli Yönetişim Anlayışı* çerçevesinde yeniden şekillenmektedir. Bu yönetim biçimi, devletin yurtdışındaki vatandaşlarına yalnızca hizmet sunan bir aktör olmanın ötesinde, onları politika üretimine, temsile ve yönetim süreçlerine dâhil eden bir yaklaşımı ifade eder (Gamlen, 2008). Bu teorik yaklaşım, diasporanın sadece hedef kitle olarak değil, aynı zamanda stratejik ortak olarak görülmesini gerektirir. Özellikle temsil süreçlerine diaspora kökenli bireylerin dahil edilmesi, bu dönüşümün somut bir göstergesidir.

*Temsil* kavramı, kamu yönetimi ve uluslararası ilişkiler literatüründe yalnızca fiziksel bir varlığı ifade etmekten çok, bir grubun çıkarlarının kurumsal mekanizmalar aracılığıyla dile getirilmesini ve etkili kılınmasını tanımlar (Pitkin, 1967). Diaspora temsilinein gerçekleşebilmesi için, yalnızca kültürel sembollerin ve sembolik aidiyetlerin değil, aynı zamanda karar alma süreçlerine aktif katılımın da sağlanması gerekir. Bu bağlamda, yurtdışı temsilciliklerde görev alacak diaspora kökenli kamu görevlileri, yalnızca sembolik değil, işlevsel bir temsil pratiğini mümkün kılacaktır. Diaspora temsili, aynı zamanda "*çok düzeyli vatandaşlık*" ve "*transnasyonel yurttaşlık*" gibi teorik çerçevelerle de ilişkilidir. Bu yaklaşımlar, bireyin aynı anda birden fazla siyasal ve kültürel aidiyet taşıyabileceğini ve bu aidiyetlerin birbiriyle çelişmek zorunda olmadığını savunur (Levitt ve Glick Schiller, 2004). Diaspora kökenli bireylerin hem yaşadıkları ülkeye hem de anavatanlarına yönelik aidiyet geliştirmeleri, onların kamu hizmetinde kültürlerarası aracı olarak görev yapmalarını mümkün kılar. Bu durum, aynı zamanda devletin meşruiyetini ve yurtdışındaki temsil gücünü artıran bir araç olarak görülebilir.

*Yumuşak Güç Teorisi* de diaspora kökenli bireylerin dış temsil süreçlerindeki rolünü açıklamak açısından önemlidir. Nye (2004) tarafından geliştirilen bu teoriye göre, bir devletin uluslararası alandaki etkisi, yalnızca askeri ya da ekonomik güçle değil; kültürel çekicilik, değerler ve meşruiyet kapasitesi ile de sağlanır. Diaspora kökenli kamu görevlileri, hem anavatanın kültürel değerlerini yansıtan hem de yaşadıkları toplumun dinamiklerine hâkim bireyler oldukları için, yumuşak güç unsuru olarak etkili biçimde kullanılabilirler. Bu bağlamda diaspora kökenli görevlilerin atanması, sadece bireysel kariyer fırsatları sunan bir uygulama değil; aynı zamanda kamu hizmetlerinin daha etkili, kapsayıcı ve erişilebilir hale gelmesini sağlayan bir *yönetişim* modelidir. Özellikle yurtdışında yaşayan vatandaşların yaşadıkları sorunlar, dil ve kültürel bariyerler nedeniyle karmaşık hale gelebilir. Diaspora kökenli görevliler, bu bariyerleri aşmakta ve vatandaşla devlet arasında güvene dayalı bir iletişim kurmakta önemli roller üstlenebilirler.

Ayrıca temsilinein meşruiyeti açısından bakıldığında, yurtdışındaki vatandaşların "*kendileri gibi olan*" bireyler tarafından temsil edilmesi, kamu hizmetlerine olan güveni artırır. Bu durum, kamu memnuniyetini yükseltmekle kalmaz, aynı zamanda devletle olan bağları da güçlendirir (Putnam, 2000). Özellikle göçmen kökenli vatandaşların devlet kurumlarına olan mesafesinin azaltılması, diaspora kökenli temsilcilerin aracılığıyla daha hızlı ve etkili biçimde gerçekleştirilebilir. Kurumsal temsil ve siyasal katılım arasındaki bağ da teorik çerçevede önem arz etmektedir. Diaspora kökenli bireylerin dış temsilciliklerde görev almaları, aynı zamanda onların siyasal katılım kapasitelerini ve kolektif hareket yeteneklerini de güçlendirir. Bu durum, diaspora toplumlarının sadece hizmet alıcı değil, aynı zamanda politika üretici aktörler olarak görünürlüğünü artırır. Devletin, bu bireyleri karar alma süreçlerine dâhil etmesi, uzun vadede hem temsilinein kalitesini hem de demokrasi düzeyini iyileştirecek bir sonuç doğurur (Shain ve Barth, 2003).

Diaspora kökenli bireylerin yurtdışı temsilciliklerde kamu görevlisi olarak görevlendirilmesi önerisinin temsil teorisi, transnasyonel vatandaşlık, yumuşak güç ve çok düzeyli yönetim yaklaşımlarıyla örtüşen, çağdaş kamu yönetimi anlayışıyla uyumlu bir strateji olduğu söylenebilir. Bu yaklaşım yalnızca diaspora ile devlet arasındaki ilişkiyi değil, aynı zamanda Türkiye'nin küresel temsiliyetini ve meşruiyetini güçlendirecek kurumsal bir adım

olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle diaspora temelli kamu görevlisi politikası, sadece idari değil, aynı zamanda teorik olarak da güçlü bir dayanağa sahiptir.

### 3. DİYASPORA-TEMSİL İLİŞKİSİNİN PRATİK UYGULAMALARI: DİĞER ÜLKELERDEN ÖRNEKLER

Diaspora ile temsil ilişkisi, çağdaş kamu yönetimi ve dış politika stratejilerinde önemli bir yer tutmaktadır. Geleneksel olarak merkezden atanan diplomatik görevliler yerine, diaspora kökenli bireylerin kamu hizmetlerine ve diplomatik temsil yapısına entegre edilmesi, birçok ülke tarafından benimsenen yeni nesil yönetim pratikleri arasında yer almaktadır. Bu model, devletin yurtdışındaki vatandaşlarıyla daha sahici bir bağ kurmasını, kamu hizmetlerinin yerel bağlama duyarlı hale gelmesini ve kamu diplomasinin etkililiğinin artmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda çok kültürlülüğün yaygın olduğu ve göç alan Almanya, Kanada ve Fransa gibi ülkelerin yanı sıra yurt dışına göç veren Hindistan, Ermenistan ve İsrail gibi ülkeler de diaspora-temsil ilişkisini kurumsal ve stratejik düzeyde yapılandırmış örnek ülkeler arasında öne çıkmaktadır.

**Ermenistan**, diaspora ile olan tarihsel ve duygusal bağlarını, ulusal kimliğin yeniden inşasında önemli bir kaynak olarak değerlendirmektedir. Özellikle Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra bağımsızlığını kazanan Ermenistan, dünyanın dört bir yanına dağılmış olan Ermeni diasporasını ülkenin dış politika, kalkınma ve kültürel temsiliyet süreçlerine entegre etme yönünde aktif adımlar atmıştır. 2008 yılında kurulan *Diaspora Bakanlığı*, Ermenistan'ın diaspora ile ilişkilerinde kurumsallaşmanın simgesel yapı taşlarından biri olmuştur. Bu bakanlık, diaspora kökenli bireylerin hem kamu bürokrasisinde hem de diplomatik görevlerde değerlendirilmesini sağlayan programlar yürütmüştür (Shain ve Barth, 2003). Ermenistan ayrıca diaspora gençlerini ülkeye çekmek amacıyla "*Come Home*" ve "*Birthright Armenia*" gibi programlar geliştirmiş, bu bireylerin kamu hizmeti, kültürel projeler ve dış temsilcilik stajları aracılığıyla ülke ile bağlarını güçlendirmelerine zemin hazırlamıştır.

**İsrail** ise diaspora ile devlet ilişkisini neredeyse devletin kuruluş ideolojisinin bir parçası olarak tanımlamıştır. Siyonist hareketin temel hedeflerinden biri olan Yahudi diasporasının "*anavatan*" ile yeniden bütünleştirilmesi, İsrail'in hem iç politikasında hem de dış temsilinde diaspora kökenli bireylerin merkezi bir rol oynamasına neden olmuştur. İsrail Dışişleri Bakanlığı, diaspora kökenli İsraillilerin diplomatik kariyere yönlendirilmesi konusunda çeşitli destek mekanizmaları geliştirmiştir. Özellikle ABD, Fransa ve Arjantin gibi Yahudi diasporasının güçlü olduğu ülkelerde görev yapan birçok diplomat, söz konusu ülkelerde doğmuş veya uzun süre yaşamış bireylerden oluşmaktadır (Sheffer, 2003). İsrail ayrıca diaspora kökenli bireylerin İsrail kimliğini sürdürmeleri amacıyla kültürel ve dini bağları güçlendiren *Masa Israel Journey*, *Taglit-Birthright Israel* gibi programlarla bu süreci desteklemektedir.

Öte yandan, özellikle göçmen kabul eden ülkelerde diaspora kökenli bireylerin kamu kurumlarında ve dış temsilciliklerde görev almaları, yalnızca temsil adaletini sağlamakla kalmamakta; aynı zamanda kamu hizmetlerinin erişilebilirliği, demokratik meşruiyeti ve sosyal uyumu da artırmaktadır (Vertovec, 2009). Almanya, Fransa ve Kanada gibi çokkültürlü devlet yapısına sahip ülkeler, diaspora kökenli bireyleri kamu kurumlarına entegre etmek için çeşitli kurumsal mekanizmalar geliştirmiş ve bu kapsayıcı stratejiyi kamu yönetiminin tüm alanlarına yansıtmıştır.

**Almanya**, uzun yıllar boyunca "*misafir işçi*" politikası çerçevesinde Türk ve diğer göçmen grupları geçici topluluklar olarak görse de, 2000'li yıllarla birlikte vatandaşlık yasalarında yapılan reformlar ve çokkültürlülük politikalarıyla birlikte kalıcı uyum ve temsil odaklı bir yaklaşımı benimsemiştir (Triadafilopoulos, 2011). Özellikle kamu hizmetlerinde göçmen kökenli bireylerin istihdamı Almanya'nın entegrasyon politikalarının merkezine yerleştirilmiştir. "*Federal Entegrasyon Planı*" çerçevesinde göçmen kökenli bireylerin dış temsilciliklerde ve yerel yönetimlerde görev alması desteklenmiş; bu amaçla mentorluk programları, kamu hizmeti sınavlarında dil ve kültürel çeşitliliği gözeten uygulamalar geliştirilmiştir (Aydın, 2012). Dışişleri Bakanlığı ise çokkültürlü temsil ihtiyacını karşılamak üzere göçmen kökenli diplomatların sayısını artırmaya yönelik iç politika hedefleri oluşturmuştur.

**Fransa**, cumhuriyetçi laiklik anlayışı nedeniyle uzun süre "*etnik kimlik*" temelli farklılıklara karşı mesafeli bir duruş sergilemiş olsa da, 2005 banliyö olayları sonrası özellikle genç göçmen kökenlilerin devlete olan aidiyetini artırmak amacıyla kamu hizmetinde çeşitlilik politikalarına yönelmiştir. Fransız dış politikasında "*Francophonie*" (Frankofon topluluklar) üzerinden geliştirilen yumuşak güç stratejileri kapsamında, özellikle Afrika kökenli diaspora üyelerinin dış temsilciliklerde görev alması teşvik edilmiştir (Bleich, 2005). Fransa Dışişleri Bakanlığı, çokdilli ve çokkültürlü diplomatların istihdamını artırmak için bölgesel temsiliyeti artıran

politikalar geliştirmiştir. Bu bağlamda, diaspora kökenli diplomatlar yalnızca temsil görevini yerine getirmekle kalmayıp, aynı zamanda göçmen kökenli topluluklara yönelik kamu politikalarının aktarımında da etkin rol oynamaktadır (Laurence ve Vaisse, 2006).

**Kanada**, çokkültürlülüğü anayasal bir ilke olarak benimseyen ve devlet politikalarının tüm aşamalarına yansıtan nadir ülkelerden biridir. 1971 yılında çokkültürlülüğü resmi devlet politikası olarak kabul eden Kanada, diaspora kökenli bireylerin kamu yönetimi ve diplomatik temsil görevlerine katılımını bir vatandaşlık hakkı olarak görmektedir (Kymlicka, 2003). *Kanada Dışişleri Bakanlığı* (Global Affairs Canada), farklı etnik kökenlerden gelen bireyleri dış temsilciliklerde görevlendirmek üzere özel alım programları geliştirmiştir. Bu kapsamda “*Employment Equity Act*” ile kamu kurumlarında azınlık temsili yasal bir yükümlülük haline getirilmiş ve bu çerçevede göçmen kökenli bireylerin kamu kariyerine entegrasyonu sistematik olarak teşvik edilmiştir (Bloemraad, 2006). Kanada ayrıca, diaspora kökenli diplomatların yaşadıkları toplumlarla daha etkili iletişim kurabilmelerini sağlamak amacıyla, kültürel arabuluculuk, çokdillilik ve diaspora diplomasisi gibi konularda özel eğitimler düzenlemektedir. Bu bireyler, özellikle Asya, Afrika ve Orta Doğu’da Kanada’nın dış politikası için kültürel yakınlık ve yerel bilgi sağlayan stratejik aktörler haline gelmiştir. Kanada’nın kamu diplomasisi anlayışı, diaspora kökenli görevlileri yalnızca kültürel elçiler değil, aynı zamanda politika üreticileri olarak konumlandırmaktadır (Abu-Laban ve Gabriel, 2002).

**Hindistan** da, diaspora politikalarını devletin dış ilişkiler stratejilerinin ayrılmaz bir bileşeni olarak kurgulayan ve diaspora kökenli bireyleri kamu görevlerine entegre etme konusunda örnek teşkil eden ülkelerden biridir. Dünyanın en geniş diaspora topluluklarından birine sahip olan Hindistan, yaklaşık 32 milyonluk yurtdışı Hintli nüfusunu (Overseas Indians) hem ekonomik hem de diplomatik bir kaynak olarak değerlendirmektedir (Ministry of External Affairs - MEA, 2021). Bu stratejinin önemli bileşenlerinden biri de diaspora kökenli bireylerin Hindistan Dışişleri Bakanlığı’nda (MEA) ve ülkenin yurtdışındaki diplomatik temsilciliklerinde görev almasına yönelik uygulamalardır. Bu uygulama, yalnızca kültürel yakınlık ve iletişim kolaylığı sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda kamu diplomasisi, ekonomik iş birlikleri ve Hindistan’ın küresel imajının güçlendirilmesi açısından çok boyutlu kazanımlar sunmaktadır.

Özellikle Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, Kanada, Avustralya ve Körfez ülkelerinde doğmuş veya uzun yıllar yaşamış diaspora kökenli bireylerin, Hint dış politikasının öncelik verdiği bölgelerde görevlendirilmesi, stratejik bir atama politikası olarak öne çıkmaktadır. Bu kişiler, hem Hint kültürel kimliğini taşımakta hem de buldukları ülkelerin sosyal ve politik bağlarını derinlemesine bilmektedir. Bu çift yönlü yeterlilik, Hindistan’ın bu ülkelerdeki çıkarlarını daha etkili biçimde savunmasına olanak tanımaktadır (Ragazzi, 2014). Ayrıca diaspora kökenli diplomatların, yerel toplumla daha sahici ilişkiler kurabilme kapasiteleri sayesinde Hindistan’ın kamu diplomasisi faaliyetlerinin başarısı artmaktadır. Bu bireyler, yerel medya, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve iş dünyası ile kurdukları ilişkiler aracılığıyla Hindistan’ın kültürel ve ekonomik etkisini artırmaktadır.

Hindistan Dışişleri Bakanlığı, 2000’li yıllardan itibaren diaspora kökenli bireylerin diplomatik kariyer yollarına entegrasyonunu kolaylaştıracak çeşitli programlar uygulamaya koymuştur. Özellikle “*Know India Programme (KIP)*”, “*Overseas Citizen of India (OCI)*” statüsü ve “*Pravasi Bharatiya Divas*” gibi girişimler, yurtdışında yaşayan genç Hintlilerin ülke ile bağlarını güçlendirmeyi ve kamu hizmetine yönlendirmeyi amaçlamaktadır (Ministry of External Affairs, 2021). Bu programlar sayesinde Hint diasporası mensupları, Hindistan bürokrasisi hakkında bilgi sahibi olmakta ve büyükelçiliklerde staj, danışmanlık veya tam zamanlı görev alma olanaklarına erişmektedirler. Bu durum, hem Hindistan’ın yurtdışı temsilciliklerinin insan kaynakları kapasitesini artırmakta hem de yurtdışı topluluklarla bağ kurma süreçlerini hızlandırmaktadır.

Diaspora kökenli görevlilerin diplomatik misyonlarda görev alması, Hindistan’ın dış politika hedeflerine doğrudan katkı sunmaktadır. Örneğin ABD’de doğmuş veya büyümüş bir Hint kökenli diplomatın, Amerikan kamuoyuna hitap edebilme becerisi, klasik diplomatlara kıyasla çok daha güçlü olabilir. Bu bireyler, sahip oldukları sosyal ağlar ve çift kültürlü kimlikleri sayesinde, Hindistan lehine kamuoyu oluşturma ve yabancı parlamentolarda lobi faaliyeti yürütme kapasitesine sahiptir (Gamlen, 2008). Bu uygulamanın bir diğer avantajı ise diaspora ile Hindistan devleti arasındaki bağın güçlenmesidir. Diaspora kökenli bireylerin devlet yapısına entegre edilmesi, yurtdışındaki Hint topluluklarında aidiyet duygusunu ve kurumsal güveni artırmaktadır (Varadarajan, 2010).

Bununla birlikte Hindistan’ın bu stratejisi yalnızca bir temsil meselesi değil, aynı zamanda küresel rekabetin hızlandığı bir çağda diaspora potansiyelinin sürdürülebilir kalkınma, teknoloji transferi ve kültürel etki alanı yaratma gibi çok yönlü hedefler doğrultusunda kullanılmasını sağlamaktadır. Diaspora kökenli kamu görevlileri, Hint hükümetinin diaspora sermayesini yönlendirme ve seferber etme politikasının taşıyıcı aktörleri haline

gelmektedirler. Bu bireyler aracılığıyla yürütülen diplomatik faaliyetler, yalnızca devletler arası ilişkileri değil; aynı zamanda toplumlar arası etkileşimi, yatırım akışlarını ve kültürel değişimi de etkilemektedir. Hindistan'ın diaspora kökenli bireyleri dışişleri teşkilatına entegre etme politikası, çok yönlü ve yenilikçi bir kamu yönetimi stratejisidir. Bu politika, yalnızca temsil gücünü artırmakla kalmayıp, diaspora ile devlet arasındaki ilişkiyi katılımcı ve kurumsal bir zemine taşımakta; aynı zamanda Hindistan'ın küresel ölçekteki görünürlüğü, yumuşak gücünü ve diplomatik etkisini genişletmektedir. Türkiye gibi benzer diaspora yapısına sahip ülkeler açısından bu uygulamalar, ilham verici ve uyarlanabilir politika modelleri sunmaktadır.

Bu üç ülkenin deneyimi, diaspora - temsil ilişkisinin yalnızca sembolik bir politika aracı değil, aynı zamanda etkin bir kamu yönetimi ve dış politika enstrümanı olarak kullanılabilceğini göstermektedir. Bu ülkeler, diaspora kökenli bireyleri hem kültürel aktörler hem de kamu görevlileri olarak değerlendirerek, hem temsil kalitesini artırmakta hem de yurtdışındaki vatandaşlarıyla olan bağlarını kurumsal düzeye taşımaktadırlar. Bu uygulamalar, diaspora mensuplarının bilgi, beceri ve yerel ağlara erişim gibi avantajlarını stratejik bir kaynak haline getirmiştir (Gamlen, 2008). Türkiye açısından bu örnekler, diaspora kökenli kamu görevlilerinin dış temsilciliklerde daha sistemli bir şekilde değerlendirilmesi için ilham verici ve uygulanabilir modeller sunmaktadır. Türkiye'nin de benzer şekilde diaspora yetenek havuzları oluşturması, kariyer yollarını çeşitlendirmesi ve diaspora katılımını destekleyen hukukî mekanizmalar geliştirmesi, sadece temsil kalitesini artırmakla kalmayacak; aynı zamanda diaspora ile olan ilişkileri de daha güçlü ve sürdürülebilir bir zemine oturtacaktır.

#### 4. TÜRKİYE'NİN DİYASPORA POLİTİKALARININ GELİŞİM SÜRECİ

Türkiye'nin diaspora politikaları, tarihsel süreçte çeşitli kırılmalarla şekillenmiş ve özellikle 2000'li yıllardan itibaren daha kurumsal ve stratejik bir düzleme evrilmiştir. Uzun yıllar boyunca yurtdışındaki vatandaşlarına yönelik yaklaşım, büyük ölçüde sınırlı konsolosluk hizmetleri ve güvenlik odaklı bir denetim anlayışıyla sınırlandırılmış; diaspora, çoğu zaman potansiyel bir tehdit veya kontrol edilmesi gereken bir unsur olarak algılanmıştır (Aydın, 2012). Ancak küreselleşme, Avrupa Birliği üyelik süreci ve değişen dış politika öncelikleriyle birlikte Türkiye, diaspora ile ilişkilerini yeniden tanımlama ve güçlendirme sürecine girmiştir.

Türkiye'nin diaspora politikalarının başlangıcı, esasen 1960'lı yıllarda Batı Avrupa ülkeleriyle imzalanan işgücü anlaşmalarıyla şekillenmiştir. Almanya, Avusturya, Hollanda, Belçika gibi ülkelerle yapılan anlaşmalar sonucu milyonlarca Türk vatandaşı Avrupa'ya "geçici işçi" statüsüyle gönderilmiştir. Bu dönemde devletin temel yaklaşımı, bu kişilerin belli bir süre sonra ülkeye geri döneceği varsayımına dayalıdır. Bu nedenle diaspora, kalıcı bir yurtdışı topluluğu olarak değil, ekonomik katkı sağlayacak geçici bir nüfus olarak değerlendirilmiştir (Abadan-Unat, 1986). Bu yaklaşım, devletin diaspora ile kurduğu ilişkiyi büyük ölçüde sınırlamış; yurtdışında yaşayan Türk vatandaşlarının eğitim, kültür, temsil ve sosyal haklar gibi alanlardaki ihtiyaçları uzun süre göz ardı edilmiştir. Ayrıca diaspora içindeki bireylerin siyasal temsil talepleri de bu dönemde devlet tarafından kuşkuyla karşılanmıştır.

1980'li yıllar, Türkiye'de yaşanan askeri darbe ve iç siyasal gelişmelerin diaspora topluluklarına da yansıdığı, siyasal kutuplaşmanın yurtdışındaki Türk toplulukları arasında da derinleştiği bir dönem olmuştur. Bu dönemde Türkiye, diaspora topluluklarını daha yakından izlemeye başlamış; özellikle sol, Kürt ve İslamcı hareketlerin yurtdışındaki faaliyetleri devletin dikkatini çekmiştir (Østergaard-Nielsen, 2003). Bu süreçte diaspora, artık sadece ekonomik değil, aynı zamanda siyasal olarak da anlam kazanmaya başlamıştır. Bununla birlikte, diaspora ile ilişkiler halen kurumsal olmayan, büyükelçilik ve konsolosluklar üzerinden yürütülen münferit faaliyetlerle sınırlı kalmıştır. Eğitim ataşelikleri, din hizmetleri ve kültürel etkinlikler gibi bazı araçlarla temas kurulmuş olsa da, diaspora politikaları hâlen devlet merkezli ve yukarıdan aşağıya bir yönelim sergilemektedir.

2000'li yılların başından itibaren Türkiye, diaspora politikalarında niteliksel bir dönüşüm sürecine girmiştir. Özellikle 2010 yılında Cumhurbaşkanlığı'na bağlı olarak kurulan **Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTB)**, bu dönüşümün simgesel ve kurumsal ifadesi olmuştur. YTB'nin kuruluşu ile birlikte diaspora, artık Türkiye için sadece yurtdışında yaşayan bir nüfus değil, aynı zamanda stratejik bir aktör, "gönüllü elçi" ve "kültürel taşıyıcı" olarak tanımlanmaya başlamıştır. YTB'nin temel görevleri arasında; yurtdışındaki Türk vatandaşlarının kimliklerini korumalarına destek olmak, diaspora gençliğine yönelik burs ve eğitim programları düzenlemek, kültürel diplomasi faaliyetleri yürütmek ve yurtdışındaki Türk STK'larını desteklemek gibi başlıklar yer almaktadır. Bunun yanında Türkiye Diyanet Vakfı, Maarif Vakfı ve Yunus Emre Enstitüsü gibi kuruluşlar da Türkiye'nin diaspora politikalarının kurumsal ayaklarını oluşturmaktadır. Bu yeni dönemde Türkiye, diaspora ile ilişkilerini sadece kültürel aidiyet üzerinden değil, aynı zamanda vatandaşlık,

temsil ve katılım ilkeleri etrafında yeniden tanımlamaya çalışmıştır. Nitekim 2008 yılında **çifte vatandaşlığa** yönelik yasal düzenlemeler kolaylaştırılmış; yurtdışındaki Türk vatandaşlarının seçimlerde oy kullanmaları için 2012 yılında **gümrüklerde ve temsilciliklerde oy kullanma** hakkı tanınmıştır. Bu gelişmeler, diasporanın siyasal sürece katılımını da teşvik etmiştir (Aydm, 2012).

2000’li yıllarla birlikte Türkiye’nin diaspora söyleminde de belirgin bir değişim gözlenmektedir. “*Göçmen işçi*”, “*yurtdışı vatandaşı*” gibi tanımların yerini daha kapsayıcı ve milli birlik vurgusu taşıyan “*Dış Türkler*” veya “*Gönül Coğrafyası*” gibi kavramlar almıştır. Bu söylemsel değişim, diaspora ile kurulan ilişkinin niteliğini de dönüştürmüştür; diaspora artık devletin dışında bir unsur değil, onun stratejik bir uzantısı olarak tanımlanmaya başlamıştır. Bu çerçevede Türkiye, diasporayı artık sadece kültürel mirası taşıyan değil, aynı zamanda dış politika, kamu diplomasisi ve ekonomik kalkınma gibi alanlarda aktif rol oynayabilecek bir potansiyel güç olarak değerlendirmektedir. Bu dönüşüm, Türkiye’nin diaspora politikasını Avrupa ülkelerinin diasporalarıyla kurduğu stratejik ilişkilere daha da yaklaştırmaktadır.

**Grafik 1.** Türkiye’nin Diaspora Politikalarının Gelişim Süreci



Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Grafik 1, Türkiye'nin diaspora politikalarının tarihsel gelişimini dönemsel olarak özetleyen bir zaman çizelgesidir. Her dönem, hem içeriksel yaklaşımı hem de kurumsal gelişmeleriyle birlikte açıklanmıştır. Bu dönemler ve kurumsal gelişmeler özetle şöyledir;

- **1960 – 1980:** Geçici işçi göçü ve hizmet sunumunun oldukça sınırlı olduğu bir dönem.
- **1980 – 2000:** Devletin siyasal denetimi artırdığı ve diaspora faaliyetlerine kontrollü yaklaştığı dönem.
- **2000 – 2010:** Söylemsel dönüşümün başladığı, kurumsallaşmanın ise hazırlık safhasında olduğu geçiş dönemi.
- **2010 – Günümüz:** YTB'nin kuruluşu ile birlikte diaspora politikalarının kurumsallaştığı, temsil ve katılımın ön plana çıktığı dönem.

Kısaca Türkiye'nin diaspora politikaları tarihsel olarak geçici göç ve denetim temelli bir anlayıştan, kurumsallaşmış ve çok boyutlu bir stratejik yaklaşıma evrildiğini söylemek mümkündür. Bu evrimin doğal bir sonucu olarak, son yıllarda Türkiye'nin dış politikasında diasporanın aktif olarak kullanılması ön plana çıkmıştır. Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTB) ve Dışişleri Bakanlığının diaspora stratejileri, Avrupa'daki Türklerin büyükelçilik, konsolosluk ve ataşelik gibi alanlarda görev alabilecek yetkinliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, bu bireylerin doğrudan büyükelçi veya üst düzey diplomatik pozisyonlara atanması halen nadir bir durumdur. Halbuki bazı Avrupa ülkeleri, diaspora kökenli

bireyleri diplomaside ve kamu yönetiminde aktif olarak kullanmaktadır. Örneğin, Almanya ve Fransa gibi ülkelerde göçmen kökenli diplomatlar ve devlet yetkilileri yaygınlaşmaya başlamıştır (Constantinou, 2013). Türkiye'nin diaspora politikalarının bir sonraki aşaması, bu genel eğilime paralel olarak, diasporadaki potansiyelinin kamu hizmeti mekanizmalarına dahil edilmesini sağlayacak kurumsal ve hukuki düzenlemelere odaklanmalıdır. Çünkü Avrupa'daki Türk diasporası, eğitim ve mesleki birikim açısından büyük bir potansiyele sahiptir. Büyükelçilik, konsolosluk ve ataşelik gibi görevleri üstlenebilecek nitelikte bireyler bulunmaktadır. Türkiye'nin bu bireyleri diplomaside daha fazla kullanması, diaspora ile olan bağlarını güçlendirecek ve uluslararası arenada etkisini artıracaktır.

## 5. DİYASPORA TÜRKİYE'Yİ TEMSİLE HAZIR MI?: AVRUPA'DAKİ TÜRK DİASPORASININ PROFİLİNİN ANALİZİ

Avrupa'daki Türk diasporası, hem niceliksel büyüklüğü hem de sosyo-politik etkileri bakımından Türkiye'nin en önemli yurtdışı topluluklarından birini oluşturmaktadır. 1960'lı yıllarda Almanya başta olmak üzere Batı Avrupa ülkelerine yönelik işgücü göçü ile başlayan süreç, günümüzde çok kuşaklı, kalıcı, kurumsallaşmış ve politikleşmiş bir diaspora yapısına dönüşmüştür (Abadan-Unat, 2011). Bu dönüşüm, Türk diasporasını yalnızca göçmen topluluğu olmaktan çıkararak hem yaşadıkları ülkenin toplumsal yapısına hem de Türkiye'nin iç ve dış politikalarına yön veren bir aktör haline getirmiştir.

Avrupa'da yaşayan Türklerin sayısı yaklaşık 5,5 milyonu bulmaktadır. Bu nüfusun büyük bir kısmı Almanya'da (yaklaşık 3 milyon), ardından Fransa, Hollanda, Avusturya, Belçika, İsviçre ve İsveç gibi ülkelerde yoğunlaşmıştır. Nüfusun demografik yapısı incelendiğinde, genç ve dinamik bir profil dikkat çekmektedir. Özellikle üçüncü ve dördüncü kuşak Türk kökenli bireyler, doğdukları ülkenin vatandaşlığına sahip olmakla birlikte, kimliksel düzeyde hem Türkiye'ye hem de yaşadıkları ülkeye bağlılık duygusu geliştirmiş hibrit bireylerdir (Faist, 2000).

- Eğitim düzeyi bakımından Avrupa'daki Türk diasporasında önemli bir dönüşüm gözlemlenmektedir. İlk kuşak göçmenler büyük ölçüde düşük eğitim düzeyine sahipken, ikinci ve üçüncü kuşaklarda yükseköğrenim oranlarında anlamlı bir artış yaşanmıştır. Örneğin Almanya'da yaşayan Türk kökenli öğrencilerin üniversiteye geçiş oranı 1990'larda %10 civarındayken, 2020'li yıllarda bu oran %30'lara yaklaşmıştır (Statistisches Bundesamt, 2021). Aynı şekilde mühendislik, tıp, sosyal bilimler gibi alanlarda Türk diasporası mensuplarının akademik başarıları ve kariyer ilerlemeleri dikkat çekmektedir. Bu durum, diaspora içindeki sosyal mobilitiyi desteklemekte ve kamusal alandaki görünürlüğü artırmaktadır.
- Siyasi temsil düzeyinde de Türk diasporasının etkisi artmaktadır. Almanya, Hollanda ve Belçika gibi ülkelerde yüzlerce Türk kökenli siyasetçi yerel yönetimlerden ulusal parlamentolara kadar çeşitli düzeylerde görev yapmaktadır. Örneğin Almanya Federal Meclisi'nde 2021 seçimleri itibarıyla 18 Türk kökenli milletvekili yer almaktadır (Kaya ve Kentel, 2005). Bu siyasetçilerin bir kısmı göçmen haklarını savunan partilerde, bir kısmı ise merkez partilerde yer almakta; bazıları ise Türkiye ile ilişkiler konusunda aktif söylemler geliştirmektedir. Siyasi temsilin artması, diasporanın hem taleplerini dile getirme hem de karar alma süreçlerine katılma kapasitesini güçlendirmektedir.
- Sivil toplum alanında ise Türk diasporası oldukça çeşitli ve kurumsallaşmış bir yapıya sahiptir. Dini cemaatler (örneğin Diyanet, Milli Görüş), hemşehri dernekleri, kültürel topluluklar, kadın ve gençlik örgütleri gibi farklı yapıların sayısı sadece Almanya'da 2.500'ü aşmaktadır. Bu yapılar, hem Türkiye kökenli bireylerin sosyalleşme alanları olarak işlev görmekte hem de kültürel kimliğin korunmasına katkı sunmaktadır. Aynı zamanda, bazı örgütler buldukları ülkelerde siyasi lobi faaliyetleri yürütmekte, diaspora üyelerinin haklarının geliştirilmesi için çalışmaktadır.
- Devlet kurumlarında temsiliyet ise ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Almanya gibi ülkelerde göçmen kökenli bireylerin kamu hizmetlerine katılımı, özellikle yerel düzeyde artarken, üst düzey bürokraside halen sınırlı kalmaktadır (Triadafilopoulos, 2011). Ancak polis, eğitim, belediye ve sosyal hizmet birimlerinde Türk kökenli görevlilerin sayısı her geçen yıl artmaktadır. Kanada'da ise Türk kökenli diaspora daha sınırlı sayıda olmakla birlikte, çokkültürlü kamu politikaları sayesinde kamu bürokrasisine entegrasyon daha erken ve sistematik şekilde gerçekleşmiştir (Bloemraad, 2006).
- Türkiye ile ilişkiler açısından Türk diasporası çok yönlü ve dinamik bir bağ sürdürmektedir. Bir yandan Türkiye'ye yapılan bireysel para transferleri ve yatırımlar yoluyla ekonomik etkileşim devam etmekte, diğer yandan kültürel bağlar da Türkiye'den gelen yayınlar, sosyal medya ve tatil ziyaretleriyle

sürdürülmektedir. Türkiye'nin 2000'li yıllarda diaspora ile ilişkilerini kurumsallaştırmak amacıyla kurduğu *Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı (YTB)* gibi kurumlar, hem hizmet sunumunu kolaylaştırmakta hem de diaspora ile daha yakın siyasi bağlar kurmayı hedeflemektedir.

Bununla birlikte, Türkiye ile diaspora arasındaki ilişki sadece kültürel değil, aynı zamanda politik düzeyde de önem taşımaktadır. Türkiye'de yapılan seçimlerde yurtdışında yaşayan vatandaşların oy kullanma hakkı 2012 yılında yürürlüğe girmiş ve bu durum, Türkiye'nin iç siyasetinde diaspora oylarının etkisini artırmıştır. Özellikle seçim dönemlerinde siyasi partiler Avrupa'da kampanyalar yürütmekte, diaspora oylarının yönelimleri kamuoyunda dikkatle izlenmektedir. Bu durum hem Türkiye siyasetine bir dış boyut eklemekte hem de diasporanın politikleşme düzeyini artırmaktadır.

- Almanya'da, Federal Meclis'te önemli sayıda Türk kökenli milletvekili bulunmaktadır. Sosyal Demokrat Parti (SPD), Sol Parti (Die Linke), Hristiyan Demokrat Birlik (CDU/CSU) ve Yeşiller gibi farklı partilerden çok sayıda Türk kökenli aday meclise seçilmiştir. Canan Bayram ve Aydan Özoğuz gibi isimler, farklı siyasi eğilimleri temsil etmektedir. Son dönemde kurulan DAVA partisi ise, Türk hükümetiyle olan algılanan bağları nedeniyle tartışmalara yol açmış ve siyasi ortamda yeni bir dinamik yaratmıştır. Almanya'da parlamentoda nispeten yüksek düzeyde Türk diasporası temsilinin olması, siyasi entegrasyonun bir göstergesi olmakla birlikte, Türk siyasi gündemlerinin etkisi hakkında da soruları gündeme getirmektedir. Almanya'daki Türk kökenli milletvekili sayısının artması, diaspora içinde büyüyen bir siyasi farkındalık ve katılımı göstermektedir. Ancak Türkiye'nin iktidar partisiyle bağlantılı olduğu iddia edilen DAVA gibi partilerin ortaya çıkışı, Alman siyasetinde potansiyel dış etki konusunda bir karmaşıklık katmanı sunmaktadır.
- Hollanda, azınlık haklarına odaklanan DENK partisinin kurulmasıyla benzersiz bir örnek sunmaktadır. Tunahan Kuzu ve Selçuk Öztürk gibi Türk kökenli milletvekilleri tarafından kurulan bu parti, özellikle Türk ve Fas kökenli topluluklardan önemli destek alarak ulusal parlamentoda sandalye kazanmıştır. Partinin mevcut temsilcileri arasında İsmail el Abassi, Stephan van Baarle ve Doğukan Ergin bulunmaktadır. Ancak DENK'in Türk hükümetiyle olan iddia edilen bağları ve Türkiye'nin siyasi meselelerine yönelik tutumu, eleştirilere ve tartışmalara neden olmuştur. Hollanda, azınlık çıkarlarını özel olarak temsil eden, büyük ölçüde Türk ve Fas topluluklarından destek alan, ancak Türkiye ile ilişkisi konusunda da incelemeye tabi tutulan bir siyasi partinin kurulmasıyla benzersiz bir durum sergilemektedir. DENK'in başarısı, diaspora topluluklarının siyasi olarak mobilize olma ve kendi özel ihtiyaçlarını savunmak için kendi partilerini kurma potansiyelini göstermektedir. Ancak Türk hükümetiyle olan iddia edilen bağlarına ilişkin tartışmalar, çifte kimlikleri ve potansiyel dış etkileri yönetmenin zorluklarını vurgulamaktadır.
- Belçika'da da çeşitli hükümet kademelerinde Türk kökenli politikacılar bulunmaktadır. Meyrem Almacı ve Emir Kır gibi isimler önemli siyasi pozisyonlara gelmişlerdir. Mahinur Özdemir Göktaş'ın Ermeni soykırımını reddetmesi nedeniyle partisinden ihraç edilmesi ve daha sonra Türkiye'nin Cezayir Büyükelçisi ve ardından Türkiye hükümetinde bakan olarak atanması, diasporadaki siyasetçilerin hassas tarihi ve siyasi konularda nasıl zorluklarla karşılaşabileceğini ve siyasi bağlılıkların nasıl değişebileceğini göstermektedir. Belçika, Türk diasporası mensuplarının siyasi olarak öne çıktığı örnekleri sergilemekle birlikte, tarihi ve siyasi açıdan hassas konuları ele almanın karmaşıklığını ve potansiyel olarak çatışmalara ve siyasi bağlılıkların değişimine yol açabileceğini de göstermektedir. Mahinur Özdemir örneği, diaspora siyasetçilerinin köken ülkelerinin siyasetine derinlemesine dahil olabileceğini ve bunun bazen ev sahibi ülkelerindeki konumlarını etkileyen tartışmalara yol açabileceğini göstermektedir.
- Avusturya'da Alev Korun, Avusturya Parlamentosu'ndaki ilk Türk kökenli milletvekili olmuştur. Ayrıca Selma Yıldırım ve Vahide Aydın gibi başka Türk kökenli politikacılar da bulunmaktadır. Ülkede yükselen aşırı sağcı Avusturya Özgürlük Partisi (FPÖ) gibi partilerin varlığı, Türk toplumu içinde endişelere yol açmaktadır. Avusturya'nın siyasi ortamı, aşırı sağcı eğilimlerin yükselişiyle birlikte, Türk diasporasının siyasi katılımı için hem fırsatlar hem de zorluklar sunmaktadır. Ayrımcılık ve dışlanma endişeleri öne çıkmaktadır. Türk Avusturyalılar bazı siyasi temsil elde etmiş olsalar da, göçmen karşıtı siyasi güçlerin artan etkisi, onların sürekli katılımı ve topluluklarının çıkarlarının ilerletilmesi için zorlu bir ortam yaratmaktadır.
- Fransa'da, doğrudan Ulusal Meclis'te Türk kökenli milletvekili örneği bulunmamakla birlikte, Agnes Evren'in Avrupa Parlamentosu'na seçilmesi ve Metin Yavuz'un belediye başkanı olması, Fransız Türk diasporasının siyasi katılımının bir göstergesidir. Fransa ile Türkiye arasındaki tarihi ve güncel ilişkiler de bu bağlamda dikkate alınmalıdır. Doğrudan ulusal mecliste temsil örnekleri olmasa da, Türk kökenli

bireylerin Avrupa ve yerel düzeylerde seçilmiş pozisyonlarda bulunması, Fransız bağlamında siyasi katılım ve entegrasyonun bir düzeyini yansıtmaktadır. Ancak bu diğer tartışılan Avrupa ülkelerine göre potansiyel olarak daha az belirgindir.

Görüldüğü gibi Avrupa'daki Türk diasporası, yalnızca sayısal büyüklüğüyle değil; eğitim düzeyi, siyasi temsil gücü, sivil toplum faaliyetleri ve Türkiye ile sürdürdüğü çok katmanlı ilişkiler ile hem yaşadıkları ülkelerde hem de Türkiye'de dikkate alınması gereken önemli bir sosyo-politik aktördür. Bu nedenle diaspora politikalarının, yalnızca hizmet sunumuna dayalı değil, aynı zamanda bu topluluğu karar alma mekanizmalarına aktif olarak dahil edecek, temsil ve katılımı esas alan bir perspektifle yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

## 6. AVRUPA'DAKİ TÜRK KAMU GÖREVLİLERİNİN TÜRK DİYASPORASINDAN SEÇİLMESİ ÖNERİSİ: UYGULAMA YÖNTEMLERİ VE AVANTAJLARI

### 6.1. Uygulama Yöntemleri

Türkiye'nin yurtdışındaki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diaspora kökenli bireylerin kamu görevlisi olarak istihdam edilmesi fikrinin hayata geçirilebilmesi, yalnızca normatif bir tercih değil, aynı zamanda stratejik bir kamu yönetimi reformudur. Bu reformun başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için çok boyutlu, kapsayıcı ve sürdürülebilir politika setlerine ihtiyaç vardır. Aşağıda, bu doğrultuda geliştirilebilecek temel politika önerileri ve bu önerilerin uygulanabilirliği değerlendirilmektedir.

İlk adım olarak, Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, YTB ve diğer ilgili kamu kurumları iş birliğiyle "*diaspora yetenek envanteri*" oluşturulmalıdır. Bu envanter, yurtdışında yaşayan, çift dilli, yüksek eğitilmiş ve kamu hizmetine ilgi duyan bireyleri kapsayan bir veritabanı niteliğinde olmalıdır. Bu platform, gönüllü esasına dayalı bir başvuru sistemiyle çalışmalı ve bireylerin akademik, mesleki ve kültürel yetkinliklerini belgeleyebilecekleri dijital bir altyapıya sahip olmalıdır. Benzer modeller Almanya'da "*Fachkräfte im Öffentlichen Dienst*" (Kamu Hizmetinde Uzman Kadrolar) programında ve Kanada'da "*Federal Internship for Newcomers*" programında başarıyla uygulanmaktadır (Triadafilopoulos, 2011).

Diaspora kökenli bireylerin kamu görevine hazırlanmasında yalnızca dil ve mesleki yeterlilik değil, aynı zamanda kamu hizmeti etiği, diplomasi tarihi, anayasa hukuku ve Türkiye kamu yönetimi sistemi hakkında farkındalık kazandırmak da önemlidir. Bu bağlamda YTB ve Türkiye Diplomasisi Akademisi gibi kurumlar tarafından diaspora özelinde yapılandırılmış *sertifikalı eğitim programları* düzenlenmelidir. Bu programlar hem çevrimiçi hem de yüz yüze modüllerle sunulabilir ve başarılı mezunlara kamu görevleri için öncelikli değerlendirme hakkı tanınabilir. Bu, hem liyakati teminat altına alır hem de diaspora bireylerinin kurumsal kültüre entegrasyonunu kolaylaştırır.

Dış temsilciliklerde belirli pozisyonlar için "*diaspora kontenjanı*" ayrılması, diaspora bireylerinin sistematik biçimde kamu görevine dahil edilmesini sağlayabilir. Bu kontenjanlar, özellikle kültürel ataşelik, kamu diplomasisi uzmanlığı, vatandaş danışmanlığı ve yerel medya ilişkileri gibi alanlarda kullanılabilir. Bu uygulama, klasik diplomatik kariyer yapısını tamamen dönüştürmeden, esnek bir model sunarak kurum içi dengeleri de koruyacak bir çözüm olabilir. Bu görevler için yapılacak atamalar, hem genel kamu personeli alım sistemine entegre edilmeli hem de diaspora odaklı özel değerlendirme süreçleri içermelidir. Yurtdışında yaşayan Türk gençlerinin kamu hizmetine ilgisini artırmak için *uluslararası staj ve mentorluk programları* oluşturulmalıdır. Bu programlar, öğrencilere Türkiye'nin dış temsilciliklerinde belirli sürelerle staj yapma imkânı tanırken; bir yandan da kamu hizmeti hakkında bilgi edinmelerini sağlayacaktır. YTB'nin hâlihazırda yürüttüğü "*Türkiye Mezunları Programı*" gibi uygulamalar bu çerçevede genişletilebilir. Ayrıca bu gençler, ilerleyen süreçte diaspora kontenjanları için doğal aday havuzunu oluşturabilir.

Diaspora kökenli bireylerin kamu hizmetine atanabilmesi için bazı *mevzuat düzenlemeleri* gerekebilir. Özellikle Türk vatandaşlığının yanı sıra çifte vatandaşlık sahibi olan bireylerin kamu görevine atanabilmeleri konusunda net, kapsayıcı ve güvenlik esaslı çerçeveler belirlenmelidir. Mevcut 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Dışişleri Teşkilat Kanunu gibi temel düzenlemeler, çifte vatandaşlara yönelik açık hükümler içermemektedir. Bu durum, uygulamada belirsizliklere neden olmaktadır. Bu nedenle diaspora kökenli bireylerin belirli kamu görevlerinde görev alabilmesine imkân tanıyacak özel statüler tanımlanabilir. Önerilen politikaların etkili ve sürdürülebilir olabilmesi için atanan *diaspora kökenli kamu görevlilerinin performansı*, hizmet verimliliği ve temsil yetkinliği *düzenli olarak izlenmeli ve bilimsel analizlerle değerlendirilmeli*, kamuoyuyla paylaşılmalıdır. Bu bağlamda üniversiteler, araştırma kurumları ve YTB gibi kuruluşlar ortak veri paylaşımı ve araştırma faaliyetleri yürütebilir. Elde edilen bulgular, politikanın gelecekteki yönelimi için yol gösterici olacaktır.

Diaspora kökenli bireylerin kamu görevlerine dâhil edilmesi, Türkiye'nin kamu yönetimi yapısında kapsayıcılığı ve çeşitliliği teşvik eden bir reform olarak değerlendirilebilir. Ancak bu sürecin başarılı olması için kapsayıcı hukukî düzenlemeler, liyakat esaslı seçim sistemleri, kültürel uyum programları ve kamuoyu desteği şarttır. Türkiye, bu politikaları uygulayarak hem yurtdışında yaşayan vatandaşlarına aidiyet hissi aşılayabilir hem de dış temsil kabiliyetini çağın gereklerine uygun şekilde çeşitlendirebilir. Böylelikle diaspora politikaları, sadece sembolik değil, aynı zamanda yapısal bir dönüşüm aracına dönüşebilir. Tablo 1'de yukarıda bahsedilen yöntemler toplu olarak görülmektedir.

**Tablo 1.** Uygulama Yöntemleri

Uygulama	Açıklama
Diaspora Yetenek Havuzu Oluşturulması	Yurtdışında yaşayan yetenekli bireylerin veri tabanı oluşturulmalı, gönüllü başvuru sistemi geliştirilmeli.
Kamu Diplomasisi Odaklı Eğitim Programları	Diaspora özelinde kamu yönetimi, diplomasisi, anayasa hukuku gibi alanlarda sertifikalı eğitimler sunulmalı.
Temsilciliklerde Diaspora Kontenjanı	Kültürel ataşelik, danışmanlık gibi pozisyonlarda diaspora kontenjanı ayrılarak sistemli istihdam sağlanmalı.
Diaspora Gençlerine Yönelik Staj Programları	Yurtdışındaki Türk gençlerine yönelik kamu hizmeti stajları düzenlenerek geleceğin adayları yetiştirilmeli.
Mevzuat ve Kurumsal Uyum Süreci	Çifte vatandaşlıkla kamu görevi uyumu için özel statüler belirlenmeli, yasal altyapı netleştirilmeli.
Performans Takibi ve Etki Analizi	Atanan diaspora kökenli görevlilerin hizmet performansı düzenli izlenmeli, veriye dayalı politika üretimi sağlanmalı.

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

## 6.2. Diaspora Kökenli Kamu Görevlilerinin Avantajları

Diaspora kökenli bireylerin Türkiye'nin yurtdışı temsilciliklerinde kamu görevlisi olarak istihdam edilmesi, sadece sembolik değil, aynı zamanda işlevsel ve stratejik birçok avantaj barındırmaktadır. Bu avantajlar, bireylerin sahip olduğu sosyo-kültürel sermaye, dil yeterlilikleri, yerel bağlam bilgisi ve çift yönlü aidiyet gibi unsurlar üzerinden açıklanabilir. Ayrıca bu bireylerin görevlendirilmesi, devletin hizmet sunum kapasitesini artırmanın yanı sıra kamu diplomasisinin etkisini de güçlendirebilir.

### 6.2.1. Kültürlerarası Yeterlilik ve Çift Yönlü Aidiyet

Küreselleşmenin hız kazandığı çağdaş dünyada, kültürlerarası etkileşim yalnızca toplumsal yaşamın değil, kamu yönetiminin ve diplomatik temsilin de merkezinde yer almaktadır. Özellikle diasporaların çoğul kimlik yapıları, onları yalnızca kültürel birer taşıyıcı değil; aynı zamanda kamu hizmetlerinde etkili olabilecek çok yönlü aktörler haline getirmektedir. Bu bağlamda diaspora kökenli bireylerin kamu görevlerinde değerlendirilmesi, sahip oldukları kültürlerarası yeterlilik ve çift yönlü aidiyet sayesinde devletin temsil kabiliyetini ciddi biçimde güçlendirebilir (Levitt ve Glick Schiller, 2004). Kültürlerarası yeterlilik, bireyin birden fazla kültürel sistem içinde anlamlı biçimde hareket edebilme, farklı değer sistemlerini anlayabilme ve bu sistemler arasında köprü kurabilme yeteneğini ifade eder. Diaspora bireyleri, doğrudan ya da dolaylı olarak bu yeterliliğe sahiptir. Çünkü hem göç edilen ülkenin sosyal, siyasal ve kültürel yapısına entegre olmuşlardır, hem de anavatanlarına ilişkin aidiyet ve bağlılık hissini sürdürmektedirler. Bu çift yönlü konum, onları bir anlamda kültürel tercüman konumuna getirir. Özellikle yurtdışı temsilciliklerde görev alacak kamu görevlileri için bu nitelik, hem vatandaşlarla etkili iletişim kurmak hem de görev yapılan ülkenin kamuoyu, sivil toplum ve medyası ile anlamlı ilişkiler geliştirmek açısından büyük önem taşır.

Diaspora mensuplarının sahip olduğu çift yönlü aidiyet, klasik anlamda sadakatten ziyade, çoğul kimlikler üzerinden şekillenen bir bağlılık biçimidir. Bu bireyler hem yaşadıkları ülkeye entegre olabilmekte hem de Türkiye ile olan bağlarını kültürel, duygusal ve sosyal düzeyde sürdürebilmektedir. Bu çoğul aidiyet durumu, diaspora bireylerinin hem anavatanlarının dış politika vizyonunu anlayarak taşıyabilmesini, hem de içinde yaşadıkları toplumun dinamiklerine duyarlı bir temsil biçimi geliştirmesini mümkün kılmaktadır. Nitekim Brubaker (2005), diasporaları yalnızca “yurtdışında yaşayan yurttaşlar” olarak değil, aynı zamanda “transnasyonel ajanlar” olarak tanımlar. Bu tanım, diasporanın çift yönlü konumunu hem diplomatik hem de kültürel düzlemde stratejik hale getirir. Bu bağlamda kültürlerarası yeterlilik ve çift yönlü aidiyet, klasik bürokratik yaklaşımların ötesinde “yumuşak güç” stratejilerinin bir parçası olarak değerlendirilebilir. Nye

(2004), yumuşak gücü bir ülkenin ikna kapasitesi ve cazibesine dayalı etki gücü olarak tanımlar. Diaspora kökenli kamu görevlileri, buldukları ülkelerde hem yerel topluma hitap edebilecek kültürel yakınlığa hem de Türkiye'nin politikalarını doğru ve güvenilir biçimde temsil edebilecek birikime sahiptir. Bu durum, kamu diplomasisinin “*tek yönlü iletişim*” modelinden, “*karşılıklı anlayış ve ortaklık*” modeline evrilmesini sağlayabilir (Melissen, 2005).

Diaspora kökenli bireylerin kültürlerarası yeterlilikleri ve çift yönlü aidiyet yapıları, kamu hizmetlerinin etkinliğini ve temsil kabiliyetini artıran stratejik bir kaynaktır. Bu bireylerin kamu görevlerine dahil edilmesi, sadece diaspora ile devlet arasındaki ilişkiyi güçlendirmekle kalmaz; aynı zamanda devletin küresel düzeyde daha çevik, kapsayıcı ve kültürel açıdan duyarlı bir aktör haline gelmesine katkı sağlar. Türkiye, diaspora politikalarını bu doğrultuda yeniden yapılandırarak, küresel kamu hizmeti anlayışını benimseyen, katılımcı ve çoğulcu bir model geliştirme potansiyeline sahiptir.

### 6.2.2. Dil Yeterliliği ve Yerel Bilgi

Kamu hizmetlerinin etkinliği, büyük ölçüde hizmet sunulan topluluğun dili, değerleri ve toplumsal dokusuna uygunluk düzeyiyle ilişkilidir. Bu bağlamda diaspora kökenli kamu görevlilerinin sahip olduğu dil yeterliliği ve yerel bilgi birikimi, özellikle yurtdışı temsilciliklerde görev yapan kamu personeli açısından önemli bir avantaj teşkil eder. Çünkü kamu görevlilerinin yalnızca teknik yeterlilik değil, aynı zamanda iletişimsel duyarlılık, kültürel bağlam farkındalığı ve yerel dinamiklere hâkimiyet gibi çok yönlü becerilere sahip olmaları beklenmektedir (Faist, 2010).

*Dil yeterliliği*, sadece resmi tercüme yeteneğini gerçekleştirme kapasitesi değil; aynı zamanda anlam üretme, güven tesis etme ve kültürel farklılıkları aşma aracıdır. Diaspora kökenli bireyler, yaşadıkları ülkenin dilini genellikle ana dili seviyesinde bilmekte, bu da onları kamu hizmetlerinde dil bariyerini ortadan kaldıran birer aracı haline getirmektedir. Özellikle konsolosluk işlemleri, kriz anlarında halkla iletişim, medya ile ilişkiler ve yerel makamlarla müzakereler gibi alanlarda çift dilli görevlilerin varlığı, iletişimde hız ve doğruluk sağlar. Bu durum, hem hizmet alan vatandaşlar için güven verici bir deneyim yaratır, hem de temsilciliklerin kurumsal prestijini artırır (Kaya ve Kentel, 2005). *Yerel bilgi* ise kamu yöneticilerinin sadece normatif düzenlemelerle değil, aynı zamanda toplumsal hassasiyetler, siyasal konjonktür ve gündelik yaşam pratikleri ile hareket edebilmesini sağlar. Diaspora mensupları, içinde yaşadıkları toplumun yazılı olmayan normlarını, davranış kalıplarını ve sosyal ağ yapılarını derinlemesine bilmektedir. Örneğin bir kamu görevlisinin yurtdışında yaşayan bir vatandaşın yaşadığı bürokratik sorunları anlaması yalnızca mevzuat bilgisiyle değil, o kişinin yaşadığı sosyal çevreyi anlamasıyla da ilişkilidir. Bu anlamda diaspora kökenli görevliler, hem Türkiye'den gelen merkez bürokrasiye hem de yerel vatandaşlara “*çift yönlü açıklayıcı*” olarak hizmet edebilir (Vertovec, 2009).

Ayrıca diaspora kökenli görevlilerin sahip olduğu yerel medya takibi, sivil toplumla ilişkiler ve siyasi atmosferi doğru yorumlama becerileri, kamu diplomasisi faaliyetleri açısından da stratejik değere sahiptir. Özellikle medya açıklamaları, kültürel etkinlikler ve halkla ilişkiler alanlarında görev alacak kamu personelinin o ülkenin algı sistemine hâkim olması, Türkiye'nin uluslararası imajı açısından olumlu katkılar sunar. Bununla birlikte, kriz anlarında ya da yanlış anlaşılmalarda, doğru iletişim stratejilerinin uygulanabilmesi için hem dile hem bağlama hâkim bireylerin varlığı elzemdir (Melissen, 2005). Görüldüğü gibi diaspora kökenli kamu görevlilerinin dil yeterliliği ve yerel bağlam bilgisi, kamu hizmetlerinin kalitesini, temsilin niteliğini ve krizlere karşı dayanıklılığı önemli ölçüde artırmaktadır. Bu özellikler yalnızca teknik avantajlar değil, aynı zamanda kültürel yakınlık ve aidiyet duygusunun kurumsal düzeye taşınması açısından da değerlidir. Türkiye'nin yurtdışı temsil yapısını güncel ihtiyaçlara uygun biçimde yeniden yapılandırması, bu özelliklere sahip insan kaynağını etkili biçimde değerlendirmesine bağlıdır. Dolayısıyla diaspora kökenli görevlilerin sisteme entegrasyonu sadece bir tercih değil, kamu yönetiminde yenilikçi ve kapsayıcı bir zorunluluk olarak görülmelidir.

### 6.2.3. Sosyal Sermaye ve Ağlara Erişim

Günümüz kamu yönetimi anlayışı, yalnızca bürokratik yeterliliğe değil, aynı zamanda yönetim kapasitesine dayanmaktadır. Bu yönetim kapasitesinin temel bileşenlerinden biri, kamu görevlilerinin sadece resmi yetkilerle değil, aynı zamanda sivil toplum, medya, akademi ve iş dünyası gibi farklı aktörlerle etkili ilişkiler kurabilme becerisine sahip olmasıdır. Bu noktada *sosyal sermaye* kavramı ve *ağlara erişim* yetisi, kamu hizmetlerinin etkili biçimde sunulmasında ve toplumla kurulan ilişkinin sürdürülebilirliğinde kilit rol

oynamaktadır (Putnam, 2000). Özellikle diaspora kökenli kamu görevlileri, içinde yetiştikleri veya uzun süre yaşadıkları ülkelerde geliştirdikleri toplumsal ilişkiler sayesinde bu avantajı doğal olarak taşımaktadır.

Sosyal sermaye, bireylerin içinde buldukları sosyal ağlar, karşılıklı güven, normlar ve dayanışma ilişkileri aracılığıyla erişebildikleri kaynakları ifade eder (Bourdieu, 1986). Diaspora kökenli bireyler, yaşadıkları ülkenin sivil toplum kuruluşları, dini yapıları, kültürel dernekleri, medya kurumları ve hatta yerel siyasetçileriyle doğrudan ilişki kurabilme kapasitesine sahiptir. Bu ilişkiler, Türkiye'nin yurtdışındaki kamu diplomasi faaliyetlerinde veya kriz anlarında hızlı ve etkili mobilizasyon sağlamak açısından büyük önem taşır. Ayrıca sosyal sermaye, kamu görevlilerinin hizmet sundukları topluluklarla daha güvene dayalı ve empatik ilişkiler kurmasını da kolaylaştırır (Coleman, 1988). Yurtdışı temsilciliklerde görev alacak kamu görevlilerinin yerel sivil toplumla sağlıklı ve sürdürülebilir ilişkiler kurabilmesi, kamu diplomasisinin başarısı açısından belirleyici bir etkidir. Diaspora kökenli görevliler, hem anavatanın bakış açısını taşıyabilmekte hem de buldukları ülkenin yerel kodlarına hâkimiyetleri sayesinde etkili bir diyalog zemini oluşturabilmektedir. Bu bağlamda diaspora kökenli görevliler, yalnızca bir devlet temsilcisi değil; aynı zamanda bir “*topluluk köprüsü*” ve “*ilişki kurucu aktör*” olarak da değerlendirilebilir. Özellikle yerel medya ile kurulacak ilişki, halkla iletişim stratejileri ve kültürel etkinliklerin organizasyonu gibi görevlerde sosyal ağlara erişim, temsilin niteliğini doğrudan etkilemektedir (Faist, 2010).

Ayrıca sosyal sermaye, kamu görevlilerinin sadece toplumla ilişkilerini değil, kurumsal etkinliklerini de artırır. Örneğin diaspora kökenli bir kamu görevlisinin, buldukları ülkedeki belediyeler, insan hakları örgütleri, üniversiteler ve medya kuruluşlarıyla kuracağı stratejik ilişkiler, Türkiye'nin yurtdışındaki temsil gücünü genişletecek, kurumsal iş birlikleri geliştirilmesini sağlayacaktır. Bu tür ilişkiler sadece kültürel değil, aynı zamanda ekonomik ve siyasal etkileşimin de önünü açar. Özellikle kriz anlarında, örneğin konsolosluk hizmetlerinde aksaklıklar yaşandığında veya toplumsal gerilim durumlarında, diaspora kökenli görevlilerin bu sosyal ağlar üzerinden sağlayabileceği destek hayati önem taşır.

Özetle; diaspora kökenli kamu görevlilerinin sahip olduğu sosyal sermaye ve ağlara erişim kapasitesi, sadece bireysel bir avantaj değil, kamu kurumları için stratejik bir kaynak olarak değerlendirilmelidir. Bu bireylerin kamusal pozisyonlarda yer alması, sadece temsilin teknik boyutunu değil, aynı zamanda sosyal boyutunu da güçlendirmektedir. Türkiye'nin kamu diplomasisi, yurtdışı vatandaş hizmetleri ve diaspora politikalarının daha etkili hale gelebilmesi, bu sosyal kaynakların kamu yönetimi süreçlerine entegre edilmesine bağlıdır. Bu nedenle diaspora kökenli kamu görevlilerinin atanması, klasik merkezîyetçi atama modeline alternatif değil; onu tamamlayan, yerel bağlamı güçlendiren bir model olarak ele alınmalıdır.

#### 6.2.4. Hizmet Sunumunda Etkililik ve Vatandaş Memnuniyeti

Kamu hizmetlerinin kalitesi, yalnızca mevzuatlara ve yönetmeliklere uygunlukla değil, aynı zamanda hizmetin sunulduğu biçimi, vatandaşla kurulan iletişim ve süreçlerin erişilebilirliğiyle doğrudan ilişkilidir. Özellikle yurtdışında yaşayan vatandaşlar açısından bu faktörler daha da kritik hale gelir. Çünkü hizmete ulaşım, dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve yerel koşullardan kaynaklanan belirsizlikler nedeniyle daha karmaşık bir yapıya bürünür. Bu çerçevede diaspora kökenli kamu görevlileri, hizmet sunumunda etkililiği artırmak ve vatandaş memnuniyetini pekiştirmek bakımından benzersiz bir konumda yer almaktadır (OECD, 2022). Diaspora kökenli görevliler, buldukları ülkenin diline, kültürel kodlarına ve toplumsal yapısına hâkim olduklarından, hizmet süreçlerini hem daha erişilebilir hem de daha kullanıcı dostu bir şekilde organize edebilirler. Örneğin konsolosluk işlemlerinde yaşanan sorunlar, çoğu zaman vatandaşların konuyu tam olarak anlatamamasından veya resmi dildeki belgeleri anlamakta zorlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda çift dilli ve çift kültürlü görevliler, hem işlemlerin hızını artırmakta hem de vatandaşın kendini güvende hissetmesini sağlamaktadır (Kaya ve Kentel, 2005). Bu bağlamda etkili iletişim, yalnızca bilginin aktarımı değil, aynı zamanda vatandaşla empati kurulması ve güven inşa edilmesi anlamına gelir (Thomas ve Thomas, 2020).

Kamu hizmetlerinde etkililik, yalnızca işlem sürelerinin kısalığıyla değil; hizmetlerin vatandaşın ihtiyaçlarına uygunluğu, şeffaflık düzeyi ve memnuniyet yaratma kapasitesiyle ölçülmektedir (Van de Walle ve Bouckaert, 2003). Diaspora kökenli görevlilerin, yurtdışındaki Türk vatandaşlarının karşılaştıkları gündelik sorunları doğrudan deneyimlemiş veya bu sorunlara tanıklık etmiş bireyler olarak, hizmet tasarımı kullanıcı odaklı yaklaşım geliştirme kapasiteleri yüksektir. Örneğin eğitim denkliği, emeklilik, askerlik işlemleri ya da çocukların Türkçe eğitimi gibi sık karşılaşılan konularda daha duyarlı ve çözüm odaklı hizmet sunumu sağlanabilir. Vatandaş memnuniyeti ise yalnızca hizmet kalitesine değil, aynı zamanda devletle kurulan ilişkinin niteliğine bağlıdır. Diaspora kökenli görevliler, hem kültürel yakınlık hem de ortak yaşam deneyimi sayesinde vatandaşlarla daha samimi ve eşitlikçi bir ilişki kurabilir. Bu tür ilişkiler, devletin yurtdışındaki vatandaşlar

üzerindeki meşruiyetini artırmakta ve aidiyet duygusunu güçlendirmektedir (Levitt ve Glick Schiller, 2004). Nitekim kamu hizmetinde memnuniyetin yüksek olması, yalnızca bireysel fayda üretmekle kalmaz; aynı zamanda topluluk düzeyinde kurumsal güvenin oluşmasına katkıda bulunur (Putnam, 2000). Diaspora kökenli kamu görevlilerinin hizmet sunum süreçlerinde yer alması, kamu hizmetlerinin erişilebilirliğini, hızını, vatandaş odaklılığını ve güvenilirliğini artıran bir etki yaratmaktadır. Bu etkililik, yalnızca teknik işlevselliğin ötesine geçerek, devlet ile vatandaş arasında duygusal ve sembolik bağların da pekişmesine olanak tanımaktadır. Türkiye'nin yurtdışı temsilciliklerinde bu niteliklere sahip görevlilere öncelik tanınması, kamu hizmetlerinde dönüşüm yaratabilecek stratejik bir hamle olacaktır.

### 6.2.5. Türkiye'nin Uluslararası İmajına Katkı

Uluslararası ilişkilerde bir devletin dış politikadaki etkisi, yalnızca askeri ve ekonomik kapasitesiyle değil; aynı zamanda uluslararası kamuoyunda nasıl algılandığıyla da doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda uluslararası imaj, bir devletin küresel arenadaki meşruiyetini, itibarını ve çekiciliğini etkileyen önemli bir değişkendir (Anholt, 2007). Günümüzde devletler, yalnızca resmi temsilciler aracılığıyla değil; aynı zamanda diasporaları üzerinden de uluslararası imajlarını şekillendirme çabası içerisindedirler. Bu çerçevede diaspora kökenli görevlilerin en önemli katkılarından biri, Türkiye'nin çok kültürlü, kapsayıcı ve demokratik bir devlet olarak görünürlüğünü artırmalarıdır. Özellikle Batı toplumlarında çok kültürlülük ve çeşitlilik ilkeleri oldukça yüksek değer taşımakta; kamu kurumlarında etnik, kültürel ve dilsel çeşitlilik, demokratik temsilin bir göstergesi olarak görülmektedir (Vertovec, 2009). Türkiye'nin yurtdışındaki diplomatik temsilciliklerinde diaspora kökenli görevlilere yer vermesi, sadece hizmet sunumu açısından değil; aynı zamanda Türkiye'nin bu değerlere duyarlı ve çağdaş bir yönetim anlayışına sahip olduğu mesajını verir. Bu durum, Türkiye'nin uluslararası normlarla uyumlu bir devlet imajı geliştirmesine katkıda bulunur (Melissen, 2005).

Ayrıca diaspora kökenli görevliler, yaşadıkları toplumlarda sahip oldukları sosyal ağlar, medya bağlantıları ve sivil toplum etkileşimleri sayesinde, Türkiye hakkında var olan yanlış algıların düzeltilmesine aracılık edebilirler. Özellikle Batı medyasında zaman zaman tek taraflı ve indirgemeci söylemlerle yer bulan Türkiye imajı, diaspora içinden gelen kamu görevlilerinin yerel medya, akademi ve sivil toplumla kuracağı ilişkiler sayesinde daha dengeli ve çok katmanlı hale getirilebilir. Bu bağlamda diaspora kökenli görevliler, yalnızca resmi diplomatik faaliyetlerle sınırlı kalmayan, gündelik kültürel ve toplumsal iletişim üzerinden şekillenen kamu diplomasisi alanında da aktif rol üstlenebilir (Nye, 2004).

Diaspora mensuplarının Türkiye'nin temsilinde üstlendikleri bu rol, aynı zamanda “yumuşak güç” kapasitesinin genişletilmesine de katkı sağlar. Nye (2004), bir ülkenin başkaları üzerinde zorlayıcı değil, cazibe yaratarak etki bırakma kapasitesine yumuşak güç adını vermektedir. Diaspora kökenli görevliler, yaşadıkları toplumla kurdukları ortak yaşam pratikleri, kültürel yakınlıkları ve karşılıklı anlayış kapasiteleri sayesinde, Türkiye'nin kamu diplomasisi aktörleri olarak doğal bir avantaja sahiptirler. Bu bireyler, Türkiye'nin yalnızca resmi söylemini değil; aynı zamanda kültürel birikimini, toplumsal çeşitliliğini ve insani yönünü yansıtan simgesel temsilciler olarak öne çıkar.

**Görüldüğü gibi** diaspora kökenli bireylerin kamu görevlerinde değerlendirilmesi, sadece diaspora politikaları açısından değil, kamu yönetimi, diplomasi ve uluslararası ilişkiler açısından da çok yönlü faydalar sunmaktadır. Kültürel yakınlık, dil yeterliliği, bağlamsal bilgi ve sosyal ağlar gibi unsurlar, bu bireyleri etkili kamu hizmeti aktörleri haline getirirken, devletin yurtdışındaki görünürlüğünü ve kapsayıcılığını da artırmaktadır. Bu nedenle diaspora kökenli kamu görevlilerinin istihdamı, Türkiye'nin küresel stratejisinde ihmal edilmemesi gereken bir yaklaşımdır.

### 6.3. Muhtemel Eleştiriler ve Yanıtlar

Diaspora kökenli bireylerin Türkiye'nin yurtdışı temsilciliklerinde kamu görevlisi olarak istihdam edilmesi önerisi, her ne kadar kamu diplomasisinin güçlendirilmesi ve temsil kabiliyetinin artırılması gibi gerekçelerle savunulsa da, çeşitli eleştirilere ve çekincelere de konu olmaktadır. Bu eleştiriler, genellikle liyakat, güvenlik, kamu yönetimi kültürü, politik angajman ve vatandaşlık bağı gibi temalar etrafında toplanmaktadır. Ancak bu eleştirilerin büyük bir kısmı, doğru yapılandırılmış sistemler ve hukukî düzenlemelerle aşılabilir niteliktedir.

En yaygın eleştirilerden biri, *diaspora kökenli bireylerin Türkiye'deki kamu hizmeti normlarına ve mesleki standartlara yeterince hâkim olmadıkları, dolayısıyla bu bireylerin atanmalarının liyakat ilkesine zarar vereceği* yönündedir. Özellikle Türkiye kamu yönetiminde uzun yıllar boyunca geçerli olan merkezîyetçi ve

hiyerarşik yapı göz önünde bulundurulduğunda, yurtdışında yetişmiş bireylerin bu yapıya entegrasyonunun zorluğu dile getirilmektedir (Heper, 2001). Ancak bu eleştiri, diaspora kökenli bireylerin gerekli eğitime ve kamu hizmeti sınavlarına tabi tutulmalarıyla aşılabılır. Örneğin diaspora kökenliler için özel eğitim programları, kamu hizmeti hazırlık bursları ve adaptasyon süreçleri geliştirilebilir. Benzer uygulamalar Almanya, Fransa ve Kanada gibi ülkelerde yıllardır başarıyla uygulanmakta, kamu yönetimi içinde çokkültürlü kadrolar güçlendirilmektedir (Collyer, 2013).

Bir diğer önemli çekince, *diaspora mensuplarının farklı vatandaşlık bağlarına ya da siyasi görüşlere sahip olabileceği, dolayısıyla Türkiye'nin dış temsilinde güvenlik açıklarına neden olabileceğidir*. Bu bireylerin görev yaptıkları ülkelerin vatandaşları olmaları ya da çifte vatandaşlık statüsüne sahip olmaları, bazı çevrelerde sadakat sorgulamalarını gündeme getirmektedir (Aydın, 2012). Bu endişe, diaspora kökenli bireylerin otomatik olarak “*yabancı*” ya da “*şüpheli*” kategorisine yerleştirilmesi gibi potansiyel olarak ayrımcı bir yaklaşımı da beraberinde getirebilir. Oysa sadakat ve güvenlik meseleleri sadece vatandaşlıkla değil, etik, mesleki yeterlilik ve görev bilinciyle ilişkilidir. Ayrıca kamu görevlerine atanmadan önce güvenlik soruşturmaları, istihbarat değerlendirmeleri ve mülakat süreçleri gibi mekanizmalar zaten uygulanmaktadır. Dolayısıyla güvenlik riski, sistemin tasarımıyla yönetilebilir bir durumdur.

Diaspora toplulukları, genellikle göç ettikleri ülkelerde kendi kimliklerini koruma ve görünür kılma mücadelesi verdikleri için, politik olarak daha aktif ve ideolojik olarak daha çeşitlidir. Bu nedenle diaspora kökenli bireylerin devlet görevine getirilmesi, *kamu görevlilerinin tarafsızlığı ilkesine zarar verebileceği gerekçesiyle* eleştirilebilir. Ancak böyle bir eleştiri, büyük ölçüde diaspora bireylerini homojen ve sürekli politik bir aktör olarak görme yanılığından kaynaklanabilir. Oysa diaspora içindeki bireyler arasında siyasi yelpaze, kimlik algısı ve devlete olan yaklaşım oldukça çeşitlidir. Bu nedenle her bireyin politik angajmanı kendi özgünlüğünde değerlendirilmelidir. Ayrıca Türkiye kamu hizmeti sisteminde görev alan her birey gibi, diaspora kökenli görevliler de Anayasa ve devletin temel ilkeleri çerçevesinde tarafsızlık ve etik davranış yükümlülüğüne sahiptir.

Bir diğer eleştiri ise “*içeriden gelen*” rekabet tepkisi olarak özetlenebilir. Bu eleştiriye göre yurtiçinde yetişmiş ve kariyer basamaklarını tırmanmış kamu görevlileri açısından, yurtdışındaki diaspora kökenli bireylerin dış temsilciliklerde görevlendirilmesi “*haksız rekabet*” ya da “*yoldan girme*” olarak algılanabilir. Bu tür algılar, bürokrasi içinde huzursuzluk yaratabileceği gibi, diaspora kökenli bireylerin kuruma entegrasyonunu da zorlaştırabilir. Bu tür çekinceleri ortadan kaldırmak için, diaspora kökenli bireylerin görevlendirilmesi ayrı bir kontenjan çerçevesinde, açık, şeffaf ve rekabete dayalı bir süreçle gerçekleştirilmelidir. Bu bireylerin görevlendirilmesi, var olan sistemin dışında değil, sistemin bir parçası olarak kurgulanmalı ve liyakat ilkesi ihlal edilmeden gerçekleştirilmelidir. Bu uygulamaya gelebilecek bir diğer itiraz, *diaspora kökenli bireylerin Türkiye'nin kamu kültürüne, teamüllerine ve devlet geleneğine yabancı kalabileceği* yönündedir. Türkiye'nin diplomatik temsil geleneği, belirli bir bürokratik kültürü ve tarihsel refleksleri içerir. Diaspora kökenli bireylerin bu kültürü içselleştirmemiş olmaları, uyum sorunları doğurabilir. Bu durum, ancak çift yönlü bir öğrenme ve adaptasyon süreciyle aşılabılır. Diaspora kökenli bireylerin kamu görevine hazırlanmasında sadece teknik eğitim değil, kamu etiği, diplomasi tarihi ve kurumsal değerler eğitimi de verilmelidir. Bu tür programlar, söz konusu bireylerin kamu kültürüyle uyumunu artırırken, aynı zamanda Türkiye kamu yönetiminin çokkültürlü bir yaklaşıma açık hale gelmesini sağlayacaktır.

Yukarıda özetlenen çekinceler ve eleştiriler, diaspora kökenli bireylerin kamu görevlerine atanmasının “*riskli*” değil, iyi yönetim ilkeleri çerçevesinde dikkatle yapılandırılması gereken bir süreç olduğunu göstermektedir. Gerekli yasal çerçeve, etik denetim, liyakat odaklı seçme sistemleri ve kültürel adaptasyon programları ile bu eleştirilerin büyük ölçüde aşılması mümkündür. Aksi takdirde, bu çekinceler üzerinden diaspora mensuplarının dışlanması, hem demokratik temsiliyetin sınırlandırılmasına hem de potansiyel bir insan kaynağının göz ardı edilmesine neden olacaktır. Avrupa'daki Türk kamu görevlilerinin diasporadan seçilmesinin avantaj ve dezavantajları Tablo 2'de toplu olarak görülmektedir.

**Tablo 2.** Avrupa'daki Türk Kamu Görevlilerinin Diasporadan Seçilmesinin Avantaj ve Dezavantajları

Kategori	Başlık	Açıklama
Avantaj	Kültürel Yakınlık	Diaspora kökenli görevliler, yaşadıkları ülkenin kültürel dinamiklerine hâkimdir.
Avantaj	Dil Yetkinliği	Görevli oldukları ülkelerin dilini anadil düzeyinde konuşarak iletişimi kolaylaştırırlar.
Avantaj	Yerel Ağlara Erişim	Sivil toplum, medya ve yerel yönetimlerle etkili ilişkiler kurabilirler.
Avantaj	Toplumla Güven Temelli İletişim	Toplumun içinden geldikleri için vatandaşlarla daha güvene dayalı ilişkiler kurabilirler.
Avantaj	Yumuşak Güç Etkisi	Çok kültürlü yapıları sayesinde Türkiye'nin olumlu uluslararası imajına katkı sunarlar.
Dezavantaj	Liyakat Tartışmaları	Atamaların liyakat yerine aidiyet temelli yapıldığı algısı doğabilir.
Dezavantaj	Kamu Kültürüne Uyum Sorunu	Türkiye'deki kamu kültürüyle uyum sağlamakta güçlük çekebilirler.
Dezavantaj	Siyasal Tarafsızlık Endişesi	Siyasal görüşlerinin görevlerine yansımaları endişe konusu olabilir.
Dezavantaj	Çifte Vatandaşlık Karmaşası	Çifte vatandaşlık durumları hukuki ve idari karmaşalara neden olabilir.
Dezavantaj	İç Bürokratik Tepkiler	Yurtiçindeki kariyer memurları tarafından dışlanma riski taşırlar.

Kaynak: Yazarlar tarafından üretilmiştir.

## 7. SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'nin yurtdışındaki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde görev yapacak kamu görevlilerinin, görev alacakları ülkelerde mukim Türk diasporası mensuplarından seçilmesi gerektiği yönündeki yaklaşımı çok boyutlu bir biçimde ele almıştır. Küreselleşme ile birlikte uluslararası ilişkilerin ve kamu yönetiminin çok aktörlü, çok düzeyli ve çok kültürlü bir yapıya evrilmesi, devletleri yurtdışında yaşayan vatandaşlarını sadece hizmet alıcısı değil, aynı zamanda dış politika ve kamu diplomasisi süreçlerinin aktif birer parçası olarak yeniden tanımlamaya zorlamaktadır. Türkiye de bu küresel eğilimden bağımsız değildir. Özellikle son yirmi yılda diaspora politikalarının kurumsallaşması, diasporanın bir “*hedef kitle*” olmanın ötesine geçerek stratejik bir aktör haline gelmesine neden olmuştur.

Diaspora kökenli bireylerin kamu görevlerinde istihdam edilmesi, yalnızca sembolik bir katılım biçimi değil, aynı zamanda kamu hizmetlerinin kalitesini artıran, devletin yurtdışındaki vatandaşlarıyla olan ilişkisini güçlendiren ve Türkiye'nin küresel görünürlüğüne derinleştiren bir stratejidir. Kültürel aracılık, dil yeterliliği, yerel bağlam bilgisi ve sosyal sermaye gibi unsurlar, diaspora mensuplarının klasik kamu görevlilerinden farklı olarak sahada daha etkili olmalarını sağlamaktadır.

Elbette bu öneri birtakım çekinceleri de beraberinde getirmektedir. Liyakat ilkesinin zedelenmesi, güvenlik kaygıları, kamu kültürüne uyum zorlukları ve politik angajman gibi başlıklar, diaspora kökenli bireylerin kamu görevine dahil edilmesine yönelik eleştirilerin temelini oluşturmaktadır. Ancak çalışmada da tartışıldığı gibi, bu kaygılar çoğunlukla sistemsel tasarım eksikliklerinden kaynaklanmaktadır ve uygun mevzuat, eğitim ve denetim mekanizmaları ile büyük ölçüde aşılabılır niteliktedir. Dahası, bu tür engelleyici bakış açıları, yalnızca diaspora mensuplarını değil, devletin temsil kabiliyetini de sınırlamakta; yurtdışındaki topluluklarla olan bağları zayıflatmaktadır.

Bu makalenin politika düzeyindeki katkısı, diaspora kökenli bireylerin kamu görevlerine dâhil edilmesine yönelik bütüncül bir strateji önermesinde bulunmasındadır. Yetenek envanterleri, kamu diplomasisi odaklı eğitim programları, temsilciliklerde diaspora kontenjanı uygulaması, gençlik staj programları ve performans izleme sistemleri gibi somut öneriler, bu stratejinin kurumsal ve sürdürülebilir temeller üzerine inşa edilmesini mümkün kılacaktır. Aynı zamanda bu yaklaşım, Türkiye'nin diaspora politikalarını “*hizmet sunumundan*” “*ortaklık temelli yönetişime*” taşıma kapasitesine sahiptir. Teorik düzlemde ise bu çalışma diaspora ve temsil ilişkisini yeniden düşünmeye davet etmektedir. Diaspora, artık yalnızca tarihsel kökenlere dayalı kültürel bir olgu değil; aynı zamanda çağdaş devletlerin yönetim modellerini dönüştürebilecek potansiyele sahip bir aktör olarak ele alınmalıdır. Bu dönüşüm sadece dış politika ve kamu diplomasisi alanlarıyla sınırlı kalmayıp, yurtdışı vatandaşlık, kimlik politikaları, siyasal katılım ve kamu hizmeti gibi çok sayıda alana da doğrudan etki etmektedir.

İleriye dönük olarak, Türkiye'nin diaspora kökenli kamu görevlisi modeline geçişi, ampirik saha araştırmaları, pilot uygulamalar ve karşılaştırmalı politika analizleri ile desteklenmelidir. Almanya, Kanada ve Hindistan gibi

ülkelerde uygulanan benzer modellerin Türkiye bağlamında ne ölçüde adapte edilebileceği, diaspora mensuplarının motivasyonları ve karşılaştıkları yapısal engeller nitel ve nicel yöntemlerle araştırılmalıdır. Ayrıca diaspora kökenli kamu görevlilerinin hizmet sunumu üzerindeki etkileri, vatandaş memnuniyeti, temsil algısı ve kamu diplomasisi çıktıları bağlamında da izlenmelidir. Diaspora kökenli bireylerin kamu görevlerinde yer alması, Türkiye'nin hem iç kamu yönetimi reformlarına katkı sağlayacak hem de küresel ölçekteki yumuşak güç kapasitesini artıracaktır. Bu yaklaşım, yalnızca teknik bir kamu personeli düzenlemesi olarak değil, aynı zamanda Türkiye'nin vatandaşlarına ve dünyaya verdiği mesajın yeniden tanımlanması olarak görülmelidir: Kapsayıcı, çoğulcu, liyakate dayalı ve dünyayla entegre bir Türkiye vizyonu.

#### **YAZAR BEYANI / AUTHORS' DECLARATION:**

Bu makale Araştırma ve Yayın Etiğine uygundur. Beyan edilecek herhangi bir çıkar çatışması yoktur. Araştırmanın ortaya konulmasında herhangi bir mali destek alınmamıştır. Makale yazım ve intihal/benzerlik açısından kontrol edilmiştir. Makale, “*en az iki dış hakem*” ve “*çift taraflı körleme*” yöntemi ile değerlendirilmiştir. Yazar(lar), dergiye imzalı “*Telif Devir Formu*” belgesi göndermişlerdir. Mevcut çalışma için mevzuat gereği etik izni alınmaya ihtiyaç yoktur. Bu konuda yazarlar tarafından dergiye “*Etik İznine Gerek Olmadığına Dair Beyan Formu*” gönderilmiştir. / **This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support. The article has been checked for spelling and plagiarism/similarity. The article was evaluated by "at least two external referees" and "double blinding" method. The author(s) sent a signed "Copyright Transfer Form" to the journal. There is no need to obtain ethical permission for the current study as per the legislation. The "Declaration Form Regarding No Ethics Permission Required" was sent to the journal by the authors on this subject.**

#### **YAZAR KATKILARI / AUTHORS' CONTRIBUTIONS:**

Kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme – **Y1 ve Y2**, veri toplama, metodoloji, resmi analiz – **Y1 ve Y2**, Nihai Onay ve Sorumluluk – **Y1 ve Y2**. / **Conceptualization, writing-original draft, editing – Y1 and Y2, data collection, methodology, formal analysis – Y1 and Y2, Final Approval and Accountability – Y1 and Y2.**

#### **KAYNAKLAR**

- ABADAN-UNAT, Nermin (2011), **Bitmeyen Göç: Konuk İşçilikten Ulus-ötesi Yurttaşlığa**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ANHOLT, Simon (2007), **Competitive Identity: The New Brand Management for Nations, Cities and Regions**, Palgrave MacMillan Publishing, London.
- AYDIN, Yaşar (2012), **The New Turkish Diaspora Policy: Its Aims, Their Limits and the Challenges for Associations of People of Turkish Origin and Decision-Makers in Germany**, SWP Comments, 29/2012, ss.1-7.
- BLOEMRAAD, Irene (2006), **Becoming a Citizen: Incorporating Immigrants and Refugees in the United States and Canada**, University of California Press, California.
- BOURDIEU, Pierre (1986), “*The Forms of Capital*”, **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education** (Ed. John G. Richardson), Greenwood Press, Westport - Connecticut, ss.241-258.
- BRUBAKER, Rogers (2005), “*The 'Diaspora' Diaspora*”, **Ethnic and Racial Studies**, S.28(1), ss.1–19.
- COLEMAN, James S. (1988), “*Social Capital in the Creation of Human Capital*”, **American Journal of Sociology**, S.94(Supplement), ss.95-120.
- COLLYER, Michael (2013), **Emigration Nations: Policies and Ideologies of Emigration**, Palgrave MacMillan Publishing, London.

- CONSTANTINOU, Costas (2013), “*Between Statecraft and Humanism: Diplomacy and its Forms of Knowledge*”, **The International Studies Review**, S.15(2), ss.141-162.
- FAIST, Thomas (2000), **The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces**, Oxford University Press, Oxford.
- FAIST, Thomas (2010), **Diaspora and Transnationalism: Concepts, Theories and Methods**, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- GAMLEN, Alan (2008), “*The Emigration State and the Modern Geopolitical Imagination*”, **Political Geography**, S.27(8), ss.840-856.
- KAYA, Ayhan ve KENTEL, Ferhat (2005), **Euro-Turks: A Bridge or a Breach between Turkey and the European Union?**, Centre for European Policy Studies, Belgium.
- LEVITT, Peggy ve GLICK SCHILLER, Nina (2004), “*Conceptualizing Simultaneity: A Transnational Social Field Perspective on Society*”, **International Migration Review**, S.38(3), ss.1002–1039.
- MELISSEN, Jan (2005), **The New Public Diplomacy: Soft Power in International Relations**, Palgrave MacMillan Publishing, London.
- MINISTRY OF EXTERNAL AFFAIRS - MEA (2021), **Annual Report 2020–2021**, Government of India, <https://www.mea.gov.in/annual-reports.htm> (Erişim Tarihi: 03.08.2025).
- NYE, Joseph S. (2004), **Soft Power: The Means to Success in World Politics**, Public Affairs Publishing, New York.
- OECD (2022), **Serving Citizens: Strategies for Better Service Delivery**, OECD Publishing, Paris.
- PUTNAM, Robert D. (2000), **Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community**, Touchstone Books/Simon & Schuster Publishing, New York.
- RAGAZZI, Francesco (2014), “*A Comparative Analysis of Diaspora Policies*”, **Political Geography**, S.41, ss.74-89.
- SHAIN, Yossi ve BARTH, Aharon (2003), “*Diasporas and International Relations Theory*”, **International Organization**, S.57(3), ss.449-479.
- SHEFFER, Gabriel (2003), **Diaspora Politics: At Home Abroad**, Cambridge University Press, Cambridge.
- STATISTISCHES, Bundesamt (2021), **Bildung und Migration: Bericht 2021**, Destatis, <https://www.destatis.de> (Erişim Tarihi: 03.08.2025).
- TRIADAFILOPOULOS, Triadafilos (2011), **Becoming Multicultural: Immigration and the Politics of Membership in Canada and Germany**, UBC Press, Canada.
- VARADARAJAN, Latha (2010), **The Domestic Abroad: Diasporas in International Relations**, Oxford University Press, Oxford.
- VERTOVEC, Steven (2009), **Transnationalism**, Routledge Publishing, Oxfordshire.
- YÜKLEYEN, Ahmet (2009), “*Localizing Islam in Europe: Turkish Islamic Communities in Germany and the Netherlands*”, **Journal of Ethnic and Migration Studies**, S.35(5), ss.837-851.

