



SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi

Yazışma Adresi / Correspondence

MSÜ Kara Harp Okulu Dekanlığı Dikmen Cad. 06654 Bakanlıklar / ANKARA

Telefon / Phone : +90 312 4175190 / 5311

E-Posta / E-Mail : savsad@kho.edu.tr

Web : <http://savsad.kho.edu.tr>

ISSN : 2718-0301
E-ISSN : 2718-0700



YIL 2021
CİLT 31
SAYI 1

SAVSAD

Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi



THE JOURNAL OF DEFENCE AND WAR STUDIES

Cilt / Volume : 31
Sayı / Number : 1
Yıl / Year : 2021

MILLÎ SAVUNMA ÜNİVERSİTESİ
KARA HARP OKULU



SAVSAD



SAVUNMA VE SAVAŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF DEFENCE AND WAR STUDIES

Cilt/Volume: 31
Sayı/Issue : 1

HAZİRAN 2021
JUNE 2021

SAVSAD
SAVUNMA VE SAVAŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF DEFENCE AND WAR STUDIES
ISSN: 2718-0301 E-ISSN: 2718-0700

Dergi Sahibi - Baş Editör / Licensee - Editor-in-Chief
Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Managing Editor
Tamer KÖSEDAĞ

Alan Editörleri / Field Editors	Alanı / The Field
Prof. Dr. İbrahim Ethem ATNUR (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	Tarih Editörü
Prof. Dr. A. Kadir VAROĞLU (<i>Başkent Üniversitesi</i>)	Savunma Yönetimi Editörü
Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (<i>TOBB ETÜ Üniversitesi</i>)	Uluslararası İlişkiler Editörü
Doç. Dr. Memduh BEĞENİRBAŞ (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	Savunma Araştırmaları Editörü
Dr. Öğr. Üyesi Bülent YILMAZ (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	Savunma Yönetimi Editörü

Türkçe Dil Editörleri / Turkish Language Editors
Ahmet Metehan ŞAHİN
Hava YEŞİLYURT
Murat YILDIZ

İngilizce Dil Editörü / English Language Editors
Tamer KÖSEDAĞ
Senem Büşra YILDIZ

Türü / Journal Type
Yaygın Süreli Yayın / Vernacular Publication

Yayın Aralığı / Publication Schedule
Altı Ayda Bir (*Haziran-Aralık*) / Semi-Annually (*June-December*)

Yayın Dili / Journal Language
Türkçe, İngilizce / Turkish, English

Baskı / Printing
MSÜ Kara Harp Okulu Basımevi / TNDU Military Academy Printing House

Yayın İdare Adresi / Correspondence:
SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi
MSÜ Kara Harp Okulu Dekanlığı Dikmen Cad.
06654 Bakanlıklar - ANKARA
Tel : (0312) 417 51 90 / 5311
E-posta : savsad@kho.edu.tr
Web : http://savsad.kho.edu.tr

Yayın ve Danışma Kurulu / Editorial and Advisory Board E-posta / E-mail

Prof. Dr. Sertaç Hami BAŞEREN (<i>Ankara Üniversitesi</i>)	baseren@politics.ankara.edu.tr
Prof. Dr. Türksel K. BENSGHIR (<i>Hacı Bayram Veli Üniversitesi</i>)	tbensghir@hbv.edu.tr
Prof. Dr. Serhat BURMAOĞLU (<i>İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi</i>)	serhat.burmaoglu@ikc.edu.tr
Prof. Dr. Yavuz ERÇİL (<i>Başkent Üniversitesi</i>)	ycil@baskent.edu.tr
Prof. Dr. Nevin Güngör ERGAN (<i>Hacettepe Üniversitesi</i>)	nevine@hacettepe.edu.tr
Prof. Dr. Uğur GÜNGÖR (<i>Başkent Üniversitesi</i>)	ugungor@baskent.edu.tr
Prof. Dr. Ayşe KAYAPINAR (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	akayapinar@kho.edu.tr
Prof. Dr. Bilçin MEYDAN (<i>Uludağ Üniversitesi</i>)	btak@uludag.edu.tr
Prof. Dr. Yalçın SARIKAYA (<i>Giresun Üniversitesi</i>)	yalcin.sarikaya@giresun.edu.tr
Prof. Jacob N. SHAPIRO (<i>Princeton School of Public and International Affairs</i>)	jns@princeton.edu
Prof. Dr. Akif TABAK (<i>İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi</i>)	akif.tabak@ikc.edu.tr
Prof. Dr. Mesut UYAR (<i>Antalya Üniversitesi</i>)	mesut.uyar@antalya.edu.tr
Prof. Dr. Azmi YALÇIN (<i>Çukurova Üniversitesi</i>)	azmiyalcin@mail.cu.edu.tr
Prof. Dr. Fatih YEŞİL (<i>Hacettepe Üniversitesi</i>)	fyesil@hacettepe.edu.tr
Prof. Dr. Uğur ZEL (<i>Welch College of Business and Technology</i>)	zelu@sacredheart.edu
Doç. Dr. Efdal AS (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	eas@kho.edu.tr
Doç. Dr. Kemal EROĞLUER (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	kerogluer@kho.edu.tr
Dr. Öğr. Üyesi Sadık Emre KARAKUŞ (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	sekarakus@kho.edu.tr
Assoc. Prof. Petar MARINOV (<i>Rakovski National Defence College</i>)	petyr.marinov@abv.bg
Assoc. Prof. Patricia J. SOHN (<i>University of Florida</i>)	pjsohn@ufl.edu
Dr. Barış ATEŞ (<i>Millî Savunma Bakanlığı</i>)	baris.ates@msb.bak
Dr. Nazım CAFEROV (<i>Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi</i>)	cafersoy@yahoo.com
Dr. Özgür KÖRPE (<i>Millî Savunma Üniversitesi</i>)	okorpe@msu.edu.tr
Dr. Cavid VELİYEV (<i>Azerbaycan Uluslararası İlişkiler Araştırma Merkezi</i>)	cavid.veliyev@sam.gov.az

SAVSAD

SAVUNMA VE SAVAŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

ISSN: 2718-0301 E-ISSN: 2718-0700

DERGİ HAKKINDA

Millî Savunma Üniversitesi Kara Harp Okulu Dekanlığı tarafından yayımlanan “SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi”, yılda iki kez yayımlanan (Haziran-Aralık), sosyal bilimlerle ilişkili bilimsel makalelere yer veren, ulusal ve hakemli bir dergidir. Dergi, ULAKBİM TR Dizin, ULAKBİM Dergipark ve Google Scholar bilimsel yayın dizinleri ve veri tabanlarında taranmaktadır. Dergide yayımlanan makalelerin bilim ve dil sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayımlanan makaleler yazarların bireysel görüşünü yansıtmaktadır; Millî Savunma Üniversitesi, Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin görüşlerini yansıtmamaktadır.

SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi’nde Türkçe ve İngilizce makaleler kabul edilmektedir. Strateji ve güvenlik, uluslararası ilişkiler ve bölgesel çalışmalar, savaş araştırmaları, askerî tarih, savunma yönetimi, istihbarat çalışmaları, harp ve silahlı çatışma hukuku ve askerî sosyoloji dallarındaki makaleler dergi editörlüğü tarafından değerlendirmeye alınmaktadır.

Açık Kaynak Beyanı: SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi açık erişime sahip bir dergidir. Dergide yayımlanan makalelerin tam metinlerine ücretsiz erişilebilir.

Derginin Tarihçesi: SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi 1991 yılında “Kara Harp Okulu Dergisi” adıyla yayın hayatına başlamıştır. 1995 yılında ismi “Kara Harp Okulu Bilim Dergisi” olarak değiştirilmiştir. 2006 yılından itibaren ulusal ve hakemli bir dergi statüsüne uygun biçimde yayın yapmaktadır. 2020 yılı Aralık sayısından itibaren “SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi” ismi ile yayın hayatına devam etmektedir.

THE JOURNAL OF DEFENCE AND WAR STUDIES

ISSN: 2718-0301

E-ISSN: 2718-0700

ABOUT THE JOURNAL

The Journal of Defence and War Studies is a national, double-blind refereed journal published semiannually (June-December) by the Dean's Office of Turkish Military Academy. It accepts articles related to social sciences. The Journal is indexed/ abstracted by ULAKBİM TR Dizin, ULAKBİM Dergipark and Google Scholar Services. The scientific and linguistic content of the studies published in the Journal is under the authors' responsibility. The views expressed in the journal are solely of the authors and do not necessarily reflect the views of the Ministry of Defence or The Turkish Armed Forces.

The Journal accepts articles in Turkish and English. The articles related to strategy and security, international relations and regional studies, war researches, military history, defence management, intelligence studies, law of armed conflicts and military sociology are accepted.

Open Access Statement: All the articles published in this journal are free to access immediately from the date of publication. We do not charge any fees for any reader to download articles for their own scholarly use.

History of the Journal: The Journal of Defence and War Studies started its publishing life in **1991** named as "The Journal of Turkish Military Academy". It has changed its name as "The Science Journal of Turkish Military Academy" in **1995**. It has been being published as a national and double-blind refereed journal since **2006**. It has changed its name to "The Journal of Defence and War Studies" by its **2020** fall issue and continues its publishing life.

SAVSAD

SAVUNMA VE SAVAŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

ISSN: 2718-0301 E-ISSN: 2718-0700

AMAÇ VE KAPSAM

SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisinin amacı, millî savunma ve güvenlikle ilgili sosyal bilimler alanlarında araştırmalara yer vermek; araştırmacılar ve ilgili uygulamacılar arasındaki etkileşimi destekleyerek bilimsel gelişime hizmet etmektir.

Dergimizin ana hedefi; bilimsel normlara ve bilim etiğine uygun, nitelikli ve özgün çalışmaları titizlikle değerlendirerek, öncelikli dergiler arasında yer almaktır.

Türkçe ve İngilizce olarak yayınlanabilen makaleler, derginin son sayfasındaki ya da dergi internet adresindeki “Yazarlara Rehber” bölümüne göre hazırlanıp gönderilmelidir.

THE JOURNAL OF DEFENCE AND WAR STUDIES

ISSN: 2718-0301 E-ISSN: 2718-0700

AIM AND SCOPE

The aim of the journal is to contribute to scientific development by providing a medium for researchers in military social sciences; and to strengthen the interaction among researchers and practitioners.

Our vision is to be cited among prestigious journals in military social sciences, by maintaining a high standard in evaluating original and qualified research in line with scientific norms and ethics.

Articles, written either in Turkish or English, must follow the formatting rules (Author Guidelines) of the journal, which is outlined at the end of the journal or the Journal’s web site.

İçindekiler/Contents

Sayfa/Pages

SAVUNMA ARAŞTIRMALARI / DEFENCE STUDIES

Savunma Sanayii Projelerinin Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleriyle Önceliklendirilmesi ve Karşılaştırılması: Karma Bir Model Önerisi 1-24
Makalenin Türü: Araştırma Makalesi, JEL Kodları: C44,D70,O22

Prioritization and Comparison of Defense Industry Projects with Multi-Criteria Decision Making Methods: A Mixed Model Proposal

Article Type: Research Article, JEL Codes: C44,D70,O22

**Kemal Gürol KURTAY, Yunus GÖKMEN, Aygün ALTUNDAŞ,
Hakan Ayhan DAĞISTANLI**

Arap Baharı Sürecinde Türkiye'nin Güvenlik Operasyonlarının Bütçeye Etkisi 25-54
Makale Türü: Araştırma Makalesi, JEL Kodları: H56, H62

Effects of Turkey's Security Operations on the Budget During the Arab Spring Process

Article Type: Research Article, JEL Codes: H56, H62

Fikret BAYIR

ASKERİ TARİH / MILITARY HISTORY

II. Mahmud Dönemi'nde Kurumsal Standart Sağlama Çabalarına Bir Örnek: Orduya Dair İki Vesikayı Anlamlandırma 55-78
Makale Türü: Araştırma Makalesi, JEL Kodu: Z00

An Example of Endeavor to Form a Corporate Standard During Mahmud II Era: Interpreting Two Documents about the Army

Article Type: Research Article, JEL Code: Z00

Mustafa Mesut ÖZEKMEKÇİ

Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığının Tarihi Gelişimi (1921-2016) 79-116
Makalenin Türü: Araştırma Makalesi, JEL Kodu: Y80

Gölcük Naval Base Command Historical Development (1921-2016)

Article Type: Research Article, JEL Code: Y80

Ferdi UYANIKER

ASKERİ SOSYOLOJİ / MILITARY SOCIOLOGY

Kahramanlığı Anlamak: Kahramanlık Olgusu Üzerine Bir Literatür Araştırması 117-144
Makale Türü: Araştırma Makalesi, JEL Kodları: M12, I31

Understanding Heroism: A Literature Review on the Phenomenon of Heroism

Article Type: Research Article, JEL Codes: M12, I31

İbrahim Sani MERT

Örgüt Kültürü Eğilimlerinin Örgütsel Değişim Algısı Üzerindeki Etkisi 145-178
Makale Türü: Araştırma Makalesi, JEL Kodu: M1

The Effects of Organizational Culture Tendencies on Organizational Change Perception

Article Type: Research Article, JEL Code: M1

Suat GÜRBÜZ, M.Abdülkadir VAROĞLU

YAYIN POLİTİKASI 179-182
Publication Principles

ETİK KURALLAR 183-190
Ethical Rules

YAZARLAR İÇİN REHBER 191-200
Author Guidelines



SAVUNMA SANAYİİ PROJELERİNİN ÇOK KRİTERLİ KARAR VERME YÖNTEMLERİYLE ÖNCELİKLENDİRİLMESİ VE KARŞILAŞTIRILMASI: KARMA BİR MODEL ÖNERİSİ

Kemal Gürol KURTAY*, Yunus GÖKMEN**, Aygün ALTUNDAŞ***,
Hakan Ayhan DAĞISTANLI****

Öz

Savunma Sanayii'nde yürütölen projeler ölkelerin askeri alandaki gelişimini sağlayan en önemli faktörlerdir. Ölkeler uluslararası arenada millî gücün ana unsurlarından biri olan askeri gücü etkin olarak kullanmak ve düşmanlarına karşı caydırıcılık sağlamak amacıyla Savunma Sanayii projelerine yüksek oranda kaynak ayırmaktadır. Bu kaynakları maksimum verimlilik düzeyinde kullanabilmek, yıllara sâri olarak yürütölen bu projeler ile ilgili planlamalarda yüksek başarıya ulaşabilmek ve özellikle proje seçimi konusunda karar vericiye etkin çözümler sunabilmek için analitik yöntemler kullanarak önceliklendirmenin doğru ve etkin yapılması büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada, literatürde bu alandaki boşluğun doldurulması amacıyla, Türk Savunma Sanayii'nde yürütölmüş planlanan 20 adet jenerik projenin 6 farklı Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) yöntemi ile önceliklendirilmesi yapılmıştır. Çalışmada, tahsis edilen kaynakların maksimum verimlilikle kullanılması ve doğru projelerin seçilebilmesi amacıyla projelerin önceliklendirilmesi için öncelikle ÇKKV yöntemlerde kullanılmak üzere uzman kişilerce 8 kriter belirlenmiştir. Kriterlerin ağırlıklandırılması için Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) yönteminden yararlanılmıştır. AHP'den elde edilen sonuçlar kullanılarak projelerin önceliklendirme sonuçlarının bulunması için literatürde yaygın olarak kullanılan TOPSIS, VIKOR ve MOORA ile literatüre farklı bilim insanlarınca son yıllarda önerilmiş olan ARAS, EDAS ve MAUT yöntemlerinden faydalanılmıştır. Böylece hem eski yöntemlerin hem de yeni yöntemlerin karması ile proje önceliklendirme sonuçları elde edilmiştir. Her bir yöntemden elde edilen önceliklendirme sonuçları karşılaştırılmış ve bu sonuçlar normalize edilmiş ve ortalama değerleri alınarak her bir proje için nihai bütönlük önceliklendirme puanı (NBÖP) bulunmuştur. Bu sayede önceliklendirme değerlerinin doğruluk, tutarlılık ve güvenirlilik düzeyinin artırılması hedeflenmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular sunularak yorumlanmıştır.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

*Dr., Millî Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu Dekanlığı, Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü, kkurtay@kho.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4268-2401

*Doç. Dr., Millî Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu Dekanlığı, Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü, ykokmen@kho.edu.tr, ORCID:0000-0002-6107-0577

***Arş. Gör., Millî Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu Dekanlığı, Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü, aaltundas@kho.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0461-6780

****Öğr. Gör., Millî Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu Dekanlığı, Endüstri ve Sistem Mühendisliği Bölümü, rdagistanli@kho.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2205-183X

Geliş Tarihi/ Arrived : 22.04.2021

Kabul Tarihi/ Accepted : 02.06.2021

Anahtar Kelimeler: Savunma Sanayii, Proje Önceliklendirme, Çok Kriterli Karar Verme, İkili Karşılaştırma

JEL Kodları: C44,D70,O22

Yazarın Notu: Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığı SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine yazar imzaları ile beyan edilmiştir.

Prioritization and Comparison of Defense Industry Projects with Multi-Criteria Decision Making Methods: A Mixed Model Proposal

Abstract

Projects done in the defense industry are very important for the development of military forces. Recently, countries are allocating more resources for such projects. It is important to use analytical methods during the Project phases to be able to allocate the resources efficiently, succeed in planning the project, and provide efficient results to the decision maker. In this study, to fill the gap in literature, prioritization has been done for 20 different projects in the Turkish Defense Industry using 6 different Multi Criteria Decision Making Models. To be able to use the resources with maximum efficiency and to give correct prioritization to the projects professionals have defined 8 criteria. The weights of the criteria have been determined using the Analytical Hierarchy Process. Results obtained from the AHP have been integrated into the prioritization study with methods widely used in literature such as TOPSIS, VIKOR and MOORA and with more recently introduced methods such as ARAS, EDAS and MAUT. Therefore, project prioritization has been done by combining both traditional methods and newly developed methods. All results obtained from the various prioritization models have been compared and then normalized to average results to get the average integrated mean values. It was aimed to raise the accuracy, consistency, and reliability of the prioritization values. All results obtained after analysis have been discussed in the study.

Article Type: Research Article

Keywords: Defense Industry, Project Prioritization, Multi Criteria Decision Making, Dual Comparison

JEL Codes: C44,D70,O22

Author's Note: This study was prepared in compliance with the scientific search and publication ethics. There is no content necessitating any permission from Ethical Board or any legal/special permission in this study. We, as the authors of the article, signed our declaration certifying that there was no conflict of interest within the article preparation process.

GİRİŞ

Proje, tamamlanma zamanı belirli olan, sürdürülebilir hâle getirilmiş planlardır. Yatırım projesi ise proje türlerinden biri olup önceden detaylandırılmış amaca ulaşmak için uygun ve doğru kaynakları kullanarak, belirli bir süre ve bütçe sınırları dâhilinde tamamlanması gereken faaliyetlerden oluşur. Savunma sanayii projeleri de ülkelerin bekasını etkileyen ve önemli yatırım projesi olarak tanımlanan faaliyetlerin tümünü kapsar.

Uluslararası arenada, ülkelerin siyasal, ekonomik ve askerî sahadaki gücüne doğrudan etki eden bu projelerde, teknolojidaki gelişmelere paralel

olarak yeniliğe ve modernizasyona sürekli gereksinim duyulmakta, yüksek teknoloji gerektiren, karmaşık yapıdaki ürünler olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu sebeplerden dolayı sürekli gelişen teknolojinin takip edilmesi büyük önem arz etmektedir.

Savunma sanayiindeki teknolojik gelişmeler ve bu kapsamda yapılan yatırım projelerine yönelik savunma harcamaları ülkelerin askerî alandaki gücünü geliştirmesine en fazla etki eden faktörlerdir. Savunma harcamaları kapsamında savunma sanayii projelerine tahsis edilen bütçe, ülke ekonomisi kaynaklarında önemli bir paya sahiptir. Bu bağlamda kaynakların etkin bir biçimde kullanılabilmesi için proje seçim sürecinde en uygun projelerin seçimine yönelik önceliklendirme yapılması büyük bir önem taşımaktadır. Hatalı yapılan seçimler neticesinde kaynaklar boşa harcanabilmekte ve ülkelerin saygınlıkları ve caydırıcılıkları azalabilmektedir.

Bu projeler yüksek bütçeli olduğu ve yıllara sâri olarak uzun dönem planlama gerektirdiği için birçok faaliyetin eş zamanlı/koordineli yürütülmesi ve sürekli iyileştirmeyle beraber geliştirme yapılması hedeflenmektedir. Yürütülen faaliyetler son derece kritik önem arz ettiği için yapılan çalışmaların etkin bir şekilde planlanması gereklidir. Doğru yapılan planlamalar sayesinde ülkeler savunma sanayii sektöründe söz sahibi konumuna gelecek, askerî alanda üstünlük sağlayacak ve toplumda güven duygusunun artmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda ülkemizde de Millî Savunma Bakanlığının istek ve ihtiyaçları doğrultusunda birçok proje aynı anda ve eş güdüm içerisinde yürütülmektedir.

Savunma sanayii sektörü doğrudan kâr amacı gütmeyip halkın güven ve refahı ile devletlerin savunma ihtiyacını karşılayarak; ülkenin bekasını sağlayacak büyük projelerle ülke ekonomilerinin farklı sektörlerini doğrudan veya dolaylı etkilemektedir. Ülkenin savunma sanayii alanında gelişmesiyle birlikte toplum içinde güvenli yaşama duygusu artmaktadır. Son dönemlerde başta ülkemiz olmak üzere modern ordulara sahip birçok ülke savunma sanayiinde ARGE faaliyetlerine yoğunluk vererek çok sayıda önemli projeleri hayata geçirmeyi başarmıştır.

Sektörde yürütülen projeler son derece kritik öneme haiz olduğundan bu alandaki faaliyetlerden yüksek verim alınması ve başarıya ulaşılması için ihtiyaç duyulan çalışmaların tahsis edilen kaynaklara göre etkin ve verimli olarak planlı bir biçimde yürütülmesi gerekmektedir. Yürütülen projelerin önceliklerinin doğru belirlenebilmesi ve karar vermenin etkili olarak gerçekleştirilebilmesi için analitik yöntemler kullanılarak önceliklendirme yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda ÇKKV yöntemleri hem savunma sanayii alanında hem de diğer alanlarda başarılı bir şekilde uygulanabilir olması nedeniyle etkili yöntemler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Proje seçimine doğrudan etki eden proje önceliklendirmesine yönelik literatürde farklı yaklaşımlar olmasına rağmen, çok sayıda farklı ÇKKV yöntemlerinin karma bir biçimde kullanıldığı ve bu yöntemlerden elde edilen sonuçların normalize edilerek ortalamalarının alınmasıyla her bir proje için nihai bütünlük önceliklendirme puanı (NBÖP) elde edildiği her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmada, literatürdeki bu boşluğu doldurmak ve proje seçimini doğrudan etkileyen proje önceliklendirmesine yeni bir bakış açısı getirmek amacıyla, Türk Savunma Sanayii'nde yürütülmesi planlanan 20 proje 6 farklı ÇKKV yöntemi ile modellenerek önceliklendirilmiştir. Ulusal ve uluslararası güvenlik hususları nedeniyle bu projeler jenerik olarak oluşturulmuş ve adlandırılmayarak sadece kodlanmıştır. Projelerin önceliklendirilmesi için kullanılan 8 kriter konusunda uzman kişilerce literatürden de faydalanarak belirlenmiş ve bu kriterlerin ağırlıklarını tespit etmek için literatürde sıkça kullanılan AHP yöntemi ile ikili kıyaslamalar yapılmıştır. Belirlenen kriter ağırlıkları vasıtasıyla literatürde sıkça kullanılan TOPSIS, VIKOR ve MOORA ile literatüre yeni kazandırılmış olan ARAS, EDAS ve MAUT olmak üzere 6 farklı ÇKKV yöntemi ile jenerik olarak belirlenen projelerin öncelik değerleri tespit edilmiştir. Bu yöntemlerden elde edilen önceliklendirme sonuçları mukayese edilmiş, sonuçların normalize edilmesi ve ortalamalarının alınmasıyla ilgili projeler için NBÖP bulunarak bu önceliklendirme puanlarının doğruluk ve tutarlılık seviyelerinin yükseltilmesi amaçlanmıştır.

Çalışma 5 ana başlıkta toplanmıştır. İlk başlıkta çalışmanın genel amacı hakkında bilgi verilmiş ve proje seçimine giriş yapılmıştır. İkinci ana başlıkta ÇKKV yöntemlerinin kullanıldığı sivil ve askerî proje seçimiyle ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş ve bu çalışmaların içeriğinden bahsedilmiştir. Üçüncü ana başlıkta, çalışmada kullanılan ÇKKV yöntemleri açıklanmış ve ilgili yöntemlerin adımları Ek'te sunulmuştur. Dördüncü ana başlıkta uygulamaya yer verilmiş ve 20 savunma sanayi projesi 8 kriter altında incelenmiş ve 6 farklı ÇKKV yöntemi ile değerlendirilerek nihai bütünlük önceliklendirme puanları elde edilmiştir. Çalışmanın son başlığında ise elde edilen sonuçlar yorumlanmış ve sınırlandırılmıştır. Ayrıca bundan sonra literatüre kazandırılacak yeni çalışmalar üzerine fikirler sunulmuştur.

Literatür Taraması

Literatürde çok farklı alanlara ait proje seçimine yönelik ÇKKV yöntemlerinin kullanıldığı çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Literatür taramasında öncelikle inşaat, ekonomi, enerji vb. alanlardaki proje seçim

çalışmaları ele alınacak daha sonra askerî alanda proje seçimi üzerine yapılan çalışmalar özet bir biçimde incelenecektir.

Kracka, Brauers ve Zavadskas (2010) tarafından inşaat sektörüne ilişkin yapılan çalışmada, ısı yalıtımı için cepheler üzerinde uygulanacak projeler kapsayan bir problem ele alınmıştır. Binalarda oluşan ısı kaybına sebep olduğu değerlendirilen ve uzmanlar tarafından belirlenen 7 kriter kullanılarak, bina yalıtımında yapılacak faaliyetler için uygun 6 alternatif içeren projeler arasından optimum tercihi yapmak için MOORA metodu ve farklı MOORA teknikleri kullanılmıştır. Daha sonra MOORA'ya ait bu yaklaşımlar ile elde edilen sıralamalar karşılaştırılmış ve alternatifler arasındaki sıralamaların değişmediği görülmüştür.

Brauers ve Zavadskas (2010) tarafından geçiş ekonomileri üzerine yapılan çalışmada, Doğu ve Orta Avrupa'da kullanılan merkezi ekonomiden modern ekonomiye geçiş sürecindeki proje yönetimi ele alınmıştır. Çalışmada geleneksel fayda-maliyet analizi yerine 7 kritere göre birden fazla amacı en iyilemeye yönelik projeler belirlenmeye çalışılmıştır. İdeal projeler MOORA Oran yöntemi ve MOORA tam çarpım yöntemlerini kullanarak değerlendirilmiştir.

Aktepe ve Ersöz (2014) bir döküm fabrikasına ait depo yeri seçimi problemi için yaptıkları çalışmada AHP, VIKOR ve MOORA yöntemlerinin sentezini gerçekleştirmişlerdir. Depo yer seçimi problemi için 6 ana kriter ve 5 alt kriter ile çalışılmış ve 11 alternatif bu kriterler dikkate alınarak incelenmiştir.

Karatas, Sulukan ve Karacan (2018) tarafından enerji sektöründe yapılan çalışmada Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 9 OECD ülkesinin enerji yönetimi performansını değerlendirmek için çok kriterli karar verme yöntemleri hibrit olarak kullanılmıştır. Enerji yönetim performansını değerlendirmek için 3 ana kriter ve 4 alt kriter belirlenmiş, bu kriterler AHP yöntemi kullanılarak ağırlıklandırılmıştır. Daha sonra ülkelerin 2001-2016 yılları arasındaki enerji yönetimi performansı belirlenen kriterlere ait veriler VIKOR ve TOPSIS yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiş ve sıralama yapılmıştır. Bu sıralamaların ardından ülkelerin enerji yönetimine dair yapabilecekleri iyileştirmeler amaç olarak kabul edilmiş ve çok amaçlı programlama ile tüm amaçları aynı anda en iyileyecek bir model önerisi sunulmuştur.

Öte yandan, askerî proje seçimleri üzerine yapılan çalışmalara ait literatür taraması ele alınmış ve takip eden kısımda özet olarak açıklanmıştır.

Cheng (1997) tarafından yapılan çalışmada donanmada kullanılan taktik füze sistemlerini Bulanık AHP yöntemi kullanarak değerlendirmiştir. Çalışmalarında 3 alternatif füze sisteminin 5 kriter dikkate alınarak karşılaştırılması yapılmıştır.

Cheng, Yang ve Hwang (1999) çalışmalarında taarruz helikopteri seçim problemini ele almıştır. Bu çalışmada 5 ana kriter dilsel değişkenlere bağlı olarak belirlenmiş ve alternatif 3 helikopter bu değişkenler ile subjektif olarak değerlendirilmiştir. En iyi alternatifin seçimi için AHP yöntemi kullanılmıştır.

Wang ve Chang (2007) tarafından Tayvan Hava Kuvvetlerine ait ilk eğitim uçağının seçim problemi üzerine bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada Tayvan Hava Kuvvetleri Akademisinden 15 uzman ilk eğitim uçağının seçimi için 16 kriter belirlemiştir. Daha sonra bu kriterleri kullanarak öznel yargılar ve parametreleştirilmiş dilsel terimlere cevap veren Bulanık TOPSIS yöntemi ile 7 adet alternatif uçağı arasından en iyi performans puanına sahip uçak tespit edilmiştir.

Köse, Kabak ve Aplak (2013) tarafından keskin nişancı personeli seçim problemi üzerine yapılan çalışmada belirledikleri 10 kriter ile 6 alternatif personeli, bulanık mantık tabanlı gri ilişkisel analiz yöntemini kullanarak analiz etmişlerdir.

Genç (2015) tarafından yapılan çalışmada askerî bir tank seçim problemi ele alınmıştır. Çalışmada tank seçimini etkileyen 7 kriter belirlemesi yapılmış ve 6 alternatif tank PROMETHEE II ve ELECTRE III yöntemleriyle sıralanmıştır.

Uçakçioğlu ve Eren (2017) Hava Savunma Sanayii'nde faaliyet gösteren bir firmada yatırım projesi seçim problemi üzerine yaptıkları çalışmada AHP ve VIKOR yöntemlerini kullanmışlardır. Yapılan çalışmada bütçe, süre, bağımlılık durumu personel sayısı ve ekonomik katkı olarak tespit edilen 5 ana kriter baz alınarak kriter ağırlıkları belirlenmiştir. Daha sonra 8 alternatif belirlenen bu kriter ağırlıkların kullanılmasıyla sıralanmıştır.

Sennaroğlu & Celebi (2018) tarafından yapılan çalışmada askerî havaalanı yer seçim problemi için AHP, PROMETHEE ve VIKOR yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Askerî havaalanı seçimini etkileyen 9 ana ve bu kriterlere bağlı 33 alt kriter belirlenmiştir. AHP yöntemiyle kriter ağırlıkları elde edilmiştir. Daha sonra 4 alternatife dair sıralama işlemi yapılmıştır. Çalışmanın devamında sıralamaya dair sonuçlar ile literatürde yeni geliştirilen ÇKKV yöntemleri olan COPRAS, MAIRCA ve MABAC yöntemlerinden bulunan sonuçlar arasında kıyaslama yapılmıştır. Bu

karşılaştırmaların sonucunda tüm yöntemlere göre alternatif sıralarının değişmediği gözlemlenmiştir.

Taban (2019) deniz güvenliğini sağlamak amacıyla İHA yer seçimi problemi üzerine çalışmış ve Bulanık TOPSIS ve DEMATEL yöntemlerini kullanarak 15 alternatifi 10 farklı kriter kullanarak karşılaştırmış ve en iyi alternatiften en kötüye doğru bir sıralama yaparak karar vericilere bölge bazlı dikkate almaları gereken yerleri belirlemiştir

Eren ve Hamurcu (2020) tarafından yapılan çalışmada bir bölgenin savunması amacıyla İHA seçimi problemi ele alınmıştır. Çalışmada AHP ve TOPSIS yöntemleri bütünleşik olarak kullanılmaktadır. İHA seçimine etki eden 7 kriter belirlenmiş ve AHP yöntemi ile bu kriterlere ait karşılaştırma matrisleri sonucunda kriterlerin ağırlık puanları hesaplanmıştır. Bu ağırlıkların TOPSIS yönteminde kullanılması ile alternatif 6 İHA değerlendirilip sıralama işlemi yapılmıştır.

Sánchez-Lozano ve Radriguez (2020) tarafından yılında yapılan çalışmada ileri askerî eğitim uçağı seçimine ilişkin bir karar problemi çözümü yapılmıştır. Çalışmada askerî eğitim uçağı seçiminde dikkat edilmesi gereken unsurlar olarak 13 kriter belirlenmiş ve kriterlerin önem dereceleri AHP yöntemiyle hesaplanmıştır. Daha sonra bu önem derecelerinin RIM ve FRIM yöntemlerinde ağırlık olarak kullanılmasıyla 4 tip alternatif uçak arasından en iyi alternatif belirlenmiştir.

Sonuç olarak, literatürde farklı alanlardaki projelerin önceliklendirilmesine ilişkin yaklaşımlar olmasına rağmen, çok sayıda farklı ÇKKV yöntemlerinin karma bir biçimde bütüncül bir bakış açısıyla kullanılarak karşılaştırıldığı, bu yöntemlerden elde edilen önceliklendirme puanlarının normalize edilmesi ve ortalamalarının alınması ile bu projelere ilişkin NBÖP elde edildiği ve bu puanlara göre farklı türde analizlerin yapıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Yöntem

Çalışmada projelerin önceliklendirilmesi için kullanılan ÇKKV yöntemleri özet bir biçimde açıklanmış ve bu yöntemler ile ilgili aşamalar/adımlar ise Ek'te toplu bir biçimde sunulmuştur.

AHP Yöntemi

AHP yöntemi 1970'li yıllarda tasarlanan nicel ve nitel değişkenleri analiz ederek problemleri çözüme kavuşturan bir yöntemdir (Saaty 1986, s. 841-855). Bu yöntem çok kriterli karar verme problemlerini hiyerarşik yapıda bir model oluşturarak ele alır. Bu sayede problemin ana hedefinde

dikkat edilmesi gereken kriterler, bu kriterlere ait olan alt kriterler ve alternatifler arasındaki ilişki ifade edilir (Dinçer ve Görener, 2011).

AHP’de karar verme problemi Saaty’nin 1-9 ölçeği kullanılarak uzman görüşlerine dayalı ikili karşılaştırmaların yapılmasıyla çözülür. Bu çalışmada AHP yöntemi sadece kriter ağırlıkları elde etmek amacıyla kullanıldığından yöntemin sadece ilgili adımları/aşamaları Ek’te gösterilmiştir.

TOPSIS Yöntemi

Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solutions (TOPSIS) yöntemi ilk defa Hwang ve Yoon (1981) tarafından geliştirilen karar problemleri için alternatiflerin sıralanmasında kullanılan ÇKKV yöntemlerinden biridir. Tüm karar problemlerinde olduğu gibi gerekli kriterlerin belirlenmesi işlemi titizlikle yapılır. Alternatifler yöntemin gerektirdiği adımlar izlenerek değerlendirilir. Bu yöntemde pozitif ideal çözüme en yakın ve negatif ideal çözümden en uzak mesafedeki alternatifin seçilmesi hedeflenir. Pozitif ideal çözüm fayda ölçütünü maksimum yapan, negatif ideal çözüm ise fayda ölçütünü minimum yapan çözümdür. TOPSIS yöntemi, pozitif ve negatif ideal çözümleri ortaya koyarak uygun çözümleri ortaya çıkarır. Kullanım kolaylığı sağlayan bu yöntem, sonuçların değerlendirilmesi ve yorumlanmasında anlaşılabilirliği sebebiyle birçok alanda uygulama imkânı bulmaktadır.

VIKOR Yöntemi

Vise Kriterijumsa Optimizacija I Kompromisno Resenje (VIKOR) yöntemi çok kriterli karmaşık sistemlerin optimizasyonu için kullanılan ve ideal çözüme en yakın çözümü ifade eden birleştirme fonksiyonu temelli bir yöntemdir. (Opricovic, 1998). Bu fonksiyon ideal çözüme olan yakınlığın ölçülmesi için sıralama endeksi oluşturmada kullanılmaktadır. Tercih edilen VIKOR yönteminin önemli özelliklerinden biri de farklı değerlere sahip kriter değerlerinin normalize edilerek değerlendirilmesidir. Böylece birim değerlerinden oluşan farklar ortadan kaldırılarak sıralama endeksi oluşturulmaktadır (Opricovic ve Tzeng 2004). VIKOR yöntemi, özellikle karar vericilerin kararlı bir şekilde tercih yapamadığı durumlarda kullanılan bir yöntemdir.

MOORA Yöntemi

Multi-Objective Optimization By Ratio Analysis (MOORA) yöntemi ilk olarak Brauers ve Zavadskas (2006) tarafından yılında tanıtılmıştır.

MOORA yöntemi literatürde, Oran Metodu, Referans Nokta Yaklaşımı, Önem Katsayısı gibi farklı adlarla anılmaktadır. Yapılan çalışmalar ve yöntemle ait türler çoğunlukla Oran Metodu ve Referans Nokta Yaklaşımı olarak iki başlıkta toplanmaktadır. Yapılan çalışmalarda herhangi bir tür ayrımı yapılmamış ise Oran Metoduna başvurulduğu gözlemlenmiştir. Literatürde kullanım alanı yaygın olan bu yöntemin tercih edilmesinin sebebi tüm amaçların belirlenerek değerlendirilmesi, alternatiflerin ve amaçların bir bütün olarak incelenmesi ve sübjektif olmayan değerlerin kullanılmasıdır. MOORA yöntemi birden fazla alternatif arasından kriterlerin belirli noktaları altında eş zamanlı olarak en iyiyi bulma sürecidir.

ARAS Yöntemi

Zavadskas ve Turskis (2010) tarafından geliştirilen Additive Ratio Assesment (ARAS) yöntemi, göreceli olarak belirlenen ve aynı anda uygulanması gereken farklı kriterleri değerlendirerek incelenen alternatifleri fayda fonksiyon değerlerine göre sıralayan ÇKKV yöntemidir. ARAS yönteminde fayda fonksiyon değerleri kriterlerin ağırlıkları ile orantılı olup her bir alternatifin göreceli etkinliğini ifade eden fayda fonksiyonu değerleri karşılaştırılır. Her alternatifin performansı değerlendirilirken ideal alternatife göre oransal benzerliği bulunur.

EDAS Yöntemi

Evaluation Based on Distance from Average Solution (EDAS) yöntemi Keshavarz Ghorabae, Zavadskas, Olfat ve Turskis (2015) tarafından geliştirilen ÇKKV yöntemidir. Bu çalışmada uygulanan literatürde sık kullanılan VIKOR ve TOPSIS yöntemlerinde olduğu gibi ideal değerlere uzaklıkların hesaplanması ile en iyi alternatifin bulunmasına yönelik yapılan çalışmalara nazaran EDAS yöntemi ortalama çözüme olan uzaklıkların bulunarak en iyi alternatifin belirlendiği bir süreci ifade etmektedir.

MAUT Yöntemi

Løken (2007) tarafından geliştirilen farklı kriterlerin değerlendirilerek en iyi çözümü belirlemek için kullanılan Multi Attribute Utility Theory (MAUT) bir ÇKKV yöntemidir. En iyi sonucu alabilmek için niteliksel ve niceliksel kriterleri temel almaktadır. Kullanılan bu yöntemde amaç alternatifleri değerlendirilerek karar verilmesi gereken problemlerde oluşturulan fayda fonksiyonunu en büyük kılmaktır.

Uygulama

Ülkelerin uluslararası arenadaki askerî gücünü ve caydırıcılıklarını arttırması için modern bir silahlı kuvvetlere sahip olması Savunma Sanayii'nde yürüttüğü projelerin başarısıyla orantılıdır. Bu alanda yürütülen projelerin yüksek maliyetli ve karmaşık faaliyetlerden oluşan yapısı nedeniyle başarılı bir şekilde yürütülebilmesi ancak doğru ve etkin şekilde yapılan ve proje seçimini doğrudan etkileyen önceliklendirme ile mümkündür. Önceliklendirme oluşturulurken birçok kriter bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmeli ve ilgili projeler bilimsel analitik yöntemler kullanılarak sıralanmalıdır.

Bu çalışmada öncelikle alternatiflerin önceliklendirilmesi için 53 kişiden oluşan uzman personel ile ayrı ayrı çalışma sonucunda çok sayıda kriter belirlenmiş ve yine aynı uzmanlarca belirlenen bu kriterlerden bazıları ortak çalışma sonucunda elenerek nihai kriterler tespit edilmiştir. Kriterler AHP ile ikili karşılaştırmaya tabi tutulacağından ve bu yaklaşımda kriter sayısı arttıkça tutarsızlık sorunu yaşanma ihtimali arttığından bu çalışma esnasında optimal sayıda kriter oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda Türk Savunma Sanayii'nde yürütülmesi planlanan jenerik 20 adet projenin önceliklendirmesine ilişkin 8 temel kriter belirlenmiştir. Bunlar, teşkilat değişikliği ihtiyacı (K-1), tehdit ve rekabet gücü (K-2), etkinliği sağlama (K-3), ihtiyacın yerli imkanlarla karşılanma durumu (K-4), personel tasarrufu (K-5), tedarik süresi (K-6), müşterek/birleşik harekâta uyum (K-7), ve konsept ve teknolojik gelişmelerin yansımaları (K-8) şeklinde belirlenmiştir. Uzmanlarca belirlenen kriterler ve bu kriterlerin değerlendirilmesi için geliştirilen değerlendirme ölçeği Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Kriterler ve Değerlendirme Ölçeği

Kriter No:	1	2	3	4	5	6	7	8
Kriter Adı	Teşkilat Değişikliği İhtiyacı	Tehdit ve Rekabet Gücü	Etkinliği Sağlama	İhtiyacın Yerli İmkanlarla Karşılanması Durumu	Personel Tasarrufu	Tedarik Süresi	Müşterek/ Birleşik Harekâta Uyum	Konsept ve Teknolojik Gelişmelerin Yansıması
Değerlendirme Ölçeği	1- Teşkilat değişikliği yoktur.	1- Çok düşük düzeydedir.	1- Çok düşük seviyededir.	1- Kritik teknoloji bazında ihtiyaç yerli imkanlarla karşılanmaktadır. Tek tedarik kaynağına bağlıdır.	1- Personel tasarrufu sağlamaz. (%0)	1- Çok kısa vadede tedarik edilir (1 yıldan kısa).	1- Yoktur.	1- Dünyadaki son gelişmeler yansıtılmamıştır.
	2- Teşkilatın %25 oranında değişikliğine ihtiyacı vardır.	2- Düşük düzeydedir.	2- Düşük seviyededir.	2- Kritik teknoloji bazında ihtiyacın sınırlı bölümü yerlidir. Tedarik kaynağı çeşitliliği sınırlıdır.	2- Kısmen personel tasarrufu sağlar. (%5)	2- Kısa vadede tedarik edilir (1-2 yıl).	2- %25 Uyumluluk.	2- Dünyadaki son gelişmeleri %25 oranında yansıtmaktadır.
	3- Teşkilatın %50 oranında değişikliğine ihtiyacı vardır.	3- Orta düzeydedir.	3- Orta seviyededir.	3- Kritik teknoloji bazında ihtiyacın belirli bir bölümü vardır.	3- Orta seviyede personel tasarrufu sağlar. (%10)	3- Orta vadede tedarik edilir (3-5 yıl).	3- %50 Uyumluluk.	3- Dünyadaki son gelişmeleri %50 oranında yansıtmaktadır.

4- Teşkilatın %75 oranında değişişliğine ihtiyacı vardır.	4- Yüksek düzeydedir.	4- Yüksek seviyededir.	4- Kritik teknoloji bazında ihtiyacın önemli bir bölümü yerlidir. Tedarik kaynağı problemi yoktur.	4- Büyük oranda personel tasarrufu sağlar. (%15)	4- Orta-uzun vadede tedarik edilir (6-8 yıl).	4- %75 Uyumluluk.	4- Dünyadaki son gelişmeleri %75 oranında yansıtmaktadır.
5- Çok kapsamlı (%100 oranında) bir teşkilat değişişliğine ihtiyacı vardır.	5- Çok yüksek düzeydedir.	5- Çok yüksek seviyededir.	5- Kritik teknoloji ihtiyacı yoktur. Tedarik kaynağı problemi yoktur.	5- Çok büyük oranda bir personel tasarrufu sağlar. (%25 daha fazla)	5- Uzun vadede tedarik edilir (9-10 yıl).	5- Tam Uyumluluk.	5- Dünyadaki son gelişmeleri tam (%100) oranında yansıtmıştır.

Belirlenen kriterler göre 20 adet proje değerlendirme ölçeğine uygun olarak oluşturularak Tablo 2'deki karar matrisi elde edilmiştir. Ulusal ve uluslararası güvenlik hususları göz önünde bulundurularak bu projeler jenerik olarak oluşturulmuş, adlandırılmamış ve sadece kodlanmıştır. Ayrıca, bu çalışma bir model önerisi olduğundan projelere ait değerler temsili olarak belirlenmiştir.

Tablo 2: Karar Matrisi

Kriter Yönü	Maliyet	Fayda	Fayda	Fayda	Fayda	Maliyet	Fayda	Fayda
Proje No:	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5	K-6	K-7	K-8
P1	1,0	3,0	3,0	5,0	2,0	3,0	5,0	1,0
P2	3,0	2,0	2,0	4,0	3,0	4,0	5,0	3,0
P3	1,0	4,0	5,0	5,0	2,0	3,0	3,0	2,0
P4	5,0	3,0	1,0	3,0	5,0	5,0	4,0	2,0
P5	4,0	4,0	3,0	2,0	1,0	1,0	4,0	4,0
P6	2,0	5,0	4,0	3,0	2,0	2,0	2,0	5,0
P7	3,0	3,0	2,0	1,0	3,0	1,0	2,0	2,0
P8	5,0	2,0	3,0	5,0	1,0	5,0	5,0	5,0
P9	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0	5,0	3,0	4,0
P10	2,0	5,0	5,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0
P11	2,0	3,0	3,0	5,0	3,0	3,0	4,0	2,0
P12	1,0	4,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	1,0
P13	5,0	4,0	1,0	4,0	2,0	2,0	2,0	5,0
P14	4,0	3,0	3,0	2,0	3,0	1,0	2,0	4,0
P15	3,0	2,0	2,0	4,0	5,0	5,0	1,0	4,0
P16	2,0	4,0	5,0	3,0	3,0	4,0	2,0	3,0
P17	4,0	5,0	2,0	4,0	2,0	1,0	3,0	1,0
P18	2,0	3,0	5,0	5,0	4,0	2,0	4,0	4,0
P19	3,0	4,0	1,0	2,0	4,0	3,0	5,0	2,0
P20	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	5,0

AHP Yöntemi ile Kriter Ağırlıklarının Belirlenmesi

Bu kriterlere yönelik uzmanlarca yapılan ikili kıyaslama sonuçlarının geometrik ortalaması alınarak oluşan nihai ikili karşılaştırma matrisi ve AHP yönteminin adımları uygulanarak elde edilen kriter ağırlıkları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Nihai İkili Kıyaslama Matrisi* ve Kriter Ağırlıkları Matrisi (w)

Kriter	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5	K-6	K-7	K-8
K-1	1,00	1,54	0,53	0,87	1,30	1,06	2,77	1,07
K-2	0,65	1,00	0,58	1,32	2,56	0,85	3,28	1,63
K-3	1,89	1,72	1,00	4,65	5,23	3,51	6,02	4,01
K-4	1,15	0,76	0,22	1,00	2,91	1,85	4,60	2,45
K-5	0,77	0,39	0,19	0,34	1,00	1,83	3,39	1,81
K-6	0,94	1,18	0,28	0,54	0,55	1,00	4,58	2,49
K-7	0,36	0,30	0,17	0,29	0,29	0,22	1,00	0,81
K8	0,93	0,61	0,25	0,55	0,55	0,40	1,23	1,00
Kriter Ağırlıkları Matrisi (w)								
K-1	K-2	K-3	K-4	K-5	K-6	K-7	K-8	
0,13542	0,13812	0,31155	0,12018	0,08043	0,10395	0,03983	0,07051	

(*): Her bir uzmanca oluşturulan ikili karşılaştırma matrisin ve nihai ikili karşılaştırma matrisinin tutarlılık oranlarının (Consistency Ratio-CR) eşik değeri 0,10'dan daha küçük olup olmadığı kontrol edilmiş ve tüm tutarlılık oranlarının bu değerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

ÇKKV Yöntemleriyle Proje Önceliklerinin Elde Edilmesi

AHP yöntemi ile hesaplanan kriter ağırlıkları kullanılarak Ek'te adımları açıklanan ÇKKV yöntemleri (TOPSIS, VIKOR, MOORA, ARAS, EDAS ve MAUT) uygulandığında Tablo 4'te gösterilen nihai parametre değerleri ve önceliklendirme sonuçları elde edilmiştir.

Tablo 4: ÇKKV Yöntemleri ile Elde Edilen Nihai Parametre Değerleri ve Öncelikler

Yönt.	TOPSIS		VIKOR*		MOORA		ARAS		EDAS		MAUT	
Prj. No.	C_i	\bar{O}	Q_i	\bar{O}	Y_i^*	\bar{O}	K_i	\bar{O}	P_i	\bar{O}	U_i	\bar{O}
P1	0,590	6	0,394	6	0,131	6	0,856	4	0,475	14	0,457	13
P2	0,405	13	0,709	13	0,079	13	0,702	14	0,486	12	0,464	11
P3	0,784	3	0,038	2	0,185	2	0,917	2	0,779	5	0,645	5
P4	0,247	20	1,000	20	0,035	20	0,633	19	0,557	9	0,496	9
P5	0,506	8	0,467	8	0,107	8	0,813	6	0,517	10	0,474	10
P6	0,711	4	0,133	4	0,164	4	0,850	5	0,689	6	0,592	6
P7	0,389	15	0,731	15	0,075	15	0,677	17	0,243	17	0,282	18
P8	0,409	12	0,545	10	0,08	12	0,725	12	0,794	4	0,660	4
P9	0,295	18	0,972	18	0,049	18	0,706	13	0,227	19	0,257	19
P10	0,786	2	0,071	3	0,185	3	0,889	3	0,959	1	0,767	1
P11	0,582	7	0,399	7	0,129	7	0,784	7	0,56	8	0,519	7
P12	0,472	10	0,653	12	0,098	10	0,739	11	0,231	18	0,287	17
P13	0,353	17	0,898	16	0,065	17	0,697	15	0,48	13	0,456	14
P14	0,497	9	0,479	9	0,105	9	0,782	8	0,501	11	0,460	12
P15	0,401	14	0,716	14	0,078	14	0,661	18	0,566	7	0,508	8
P16	0,697	5	0,154	5	0,16	5	0,767	10	0,826	3	0,672	3
P17	0,471	11	0,645	11	0,098	11	0,782	9	0,466	15	0,448	15
P18	0,827	1	0,017	1	0,197	1	0,972	1	0,868	2	0,704	2
P19	0,364	16	0,899	17	0,068	16	0,689	16	0,356	16	0,371	16
P20	0,261	19	0,997	19	0,039	19	0,544	20	0,049	20	0,140	20

\bar{O} : Önceliklendirme Derecesi

(*)Yöntem uygulanırken konsensus sağlamak amacıyla $v=0,5$ olarak kabul edilmiştir.

ÇKKV Yöntemlerinden Elde Edilen Sonuçların Karşılaştırılması

ÇKKV yöntemlerinden elde edilen proje öncelik dereceleri karşılaştırılmak üzere toplu olarak Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5: ÇKKV Yöntemleri ile Elde Edilen Önceliklendirme Sonuçları

Önceliklendirme	ÇKKV Yöntemleri*					
	TOPSIS	VIKOR	MOORA	ARAS	EDAS	MAUT
1	P18	P18	P18	P18	P10	P10
2	P10	P3	P3	P3	P18	P18
3	P3	P10	P10	P10	P16	P16
4	P6	P6	P6	P1	P8	P8
5	P16	P16	P16	P6	P3	P3
6	P1	P1	P1	P5	P6	P6
7	P11	P11	P11	P11	P15	P11
8	P5	P5	P5	P14	P11	P15
9	P14	P14	P14	P17	P4	P4
10	P12	P8	P12	P16	P5	P5
11	P17	P17	P17	P12	P14	P2
12	P8	P12	P8	P8	P2	P14
13	P2	P2	P2	P9	P13	P1
14	P15	P15	P15	P2	P1	P13
15	P7	P7	P7	P13	P17	P17
16	P19	P13	P19	P19	P19	P19
17	P13	P19	P13	P7	P7	P12
18	P9	P9	P9	P15	P12	P7
19	P20	P20	P20	P4	P9	P9
20	P4	P4	P4	P20	P20	P20

(*) Aynı öncelik derecesine sahip ÇKKV yöntemleri aynı renk kodu ile gösterilmiştir. Beyaz renkte gösterilmiş öncelik dereceleri ise birbiriyle uyum sağlamayan ÇKKV yöntemleri belirtmektedir.

Elde edilen önceliklendirme sonuçları incelendiğinde, uygulanan 6 yöntemin de genel olarak hemen hemen birbirlerini destekleyen bir yapıda olduğu ve çoğu önceliklendirme sonuçlarının birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. P18 numaralı proje dört yöntemde (TOPSIS, VIKOR, MOORA ve ARAS) birinci sırada bulunurken, diğer iki yöntemde (EDAS ve MAUT) ise ikinci sırada yer almıştır. Diğer yandan P10 numaralı proje iki yöntem (EDAS ve MAUT) için birinci öncelikli proje olurken, bir yöntemde (TOPSIS) ikinci, diğer yöntemlerde (VIKOR, MOORA ve ARAS) ise üçüncü öncelikli proje olmuştur. Yöntemler arasındaki göze çarpan en büyük farklar orta sıralarda meydana gelmiştir. Önceliklendirme sonuçlarına göre son sıralarda ise yine hemen hemen aynı projeler yer almaktadır. Dikkatli incelendiğinde, P4 numaralı projenin TOPSIS, VIKOR ve MOORA yöntemlerinde sonuncu önceliğe sahip olduğu, ARAS, EDAS ve MAUT yöntemlerinde ise P20 numaralı projenin öncelik derecesinin son sırada yer aldığı görülmektedir.

Yöntemler öncelik dereceleri açısından incelendiğinde, TOPSIS ve MOORA yöntemleri önceliklendirme sonuçları bakımından hemen hemen aynı öncelik dereceleri(%90[18/20]) verirken, VIKOR yönteminden elde edilen önceliklendirme sonuçları %70 (14/20) düzeyinde TOPSIS ve MOORA yöntemleri ile örtüşmektedir. EDAS ve MAUT yöntemi öncelik dereceleri ise %60 (12/20) seviyesinde birbiriyle uyum sağlamaktadır. Bu iki yöntem arasında uyum sağlamayan öncelik dereceleri ise ardışık benzerlik gösteren bir yapıdadır. Önceliklendirme sonuçları açısından diğer yöntemlerden genel olarak ayrılan ARAS yöntemi ise 3 öncelik derecesine göre TOPSIS, VIKOR ve MOORA yöntemi, 2 öncelik derecesine göre VIKOR ve MOORA yöntemi, 1 öncelik derecesine göre TOPSIS ve MOORA yöntemi, 2 öncelik derecesine göre sadece MOORA yöntemi ve 1 önceliklendirme sonucuna göre TOPSIS, MOORA EDAS ve MAUT yöntemi ve 1 önceliklendirme sonucuna göre EDAS ve MAUT yöntemi öncelik dereceleri ile uyum göstermektedir.

Sonuç olarak, uygulanan 6 yöntem vasıtasıyla elde edilen önceliklendirme sonuçlarının genel itibarıyla birbirlerini desteklediği, sonuçların doğru, güvenilir ve tutarlı olduğu düşünülebilir.

Nihai Bütünleşik Önceliklendirme Puanlarının (NBÖP) Elde Edilmesi

Çalışmada çok sayıda yöntemin bir arada kullanılması nedeniyle önceliklendirme sonuçlarının karşılaştırılması bazı güçlükler oluşturduğundan bu yöntemlerden elde edilen bulgular kullanılarak projeler için NBÖP elde edilmesi ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden, ÇKKV yöntemlerine ait önceliklendirme sonuçlarına uygun normalizasyon işlemleri yapılması ve bu değerlerin ortalamasının bulunmasıyla elde edilecek NBÖP'lerinin yorumlamasının daha kolay olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Neticede, 6 yöntemden elde edilen önceliklendirme değerleri Doğrusal Sabit yöntemi kullanılarak normalize edilmiş ve bu değerlerin ortalaması alınarak her bir proje için NBÖP oluşturulmuştur. Çalışmada yer alan 20 jenerik proje ait NBÖP'ları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Nihai Bütünleşik Önceliklendirme Puanı (NBÖP)

Sıralama	Proje No.	NBÖP
1	P18	0,966472828
2	P10	0,934363485
3	P3	0,885016827
4	P16	0,771634331
5	P6	0,769575457
6	P1	0,583712105
7	P11	0,582526428
8	P5	0,517840992
9	P8	0,515055282
10	P14	0,492414696
11	P17	0,440276842
12	P15	0,374231364
13	P2	0,367541577
14	P12	0,336504782
15	P13	0,300661506
16	P19	0,258426604
17	P7	0,25284131
18	P4	0,222356694
19	P9	0,159507951
20	P20	0,008645116

Tablo 6’da yer alan sonuçlar incelendiğinde, 4 yöntemde (TOPSIS, VIKOR, MOORA ve ARAS) birinci ve diğer 2 yöntemde (EDAS ve MAUT) ikinci sırada bulunan P18 numaralı proje en yüksek önceliklendirme değerine sahip olarak birinci sırada yer almıştır. Öte yandan, 2 yöntemde (EDAS ve MAUT) birinci, 1 yöntemde ikinci (TOPSIS) ve diğer 3 yöntemde (VIKOR, MOORA ve ARAS) üçüncü sırada yer alan P10 numaralı proje ikinci sırada kendine yer bulmuştur. NBÖP’na göre üçüncü sırada bulunan P3 numaralı proje ise 3 yöntemde (VIKOR, MOORA ve ARAS) ikinci, 1 yöntemde (TOPSIS) üçüncü ve diğer 2 yöntemde (EDAS ve MAUT) beşinci sırada yer almıştır.

NBÖP’na göre orta sıralar incelendiğinde onuncu sırada bulunan P14 numaralı proje, 1 yöntemde (ARAS) sekizinci, 3 yöntemde (TOPSIS, VIKOR ve MOORA) dokuzuncu, 1 yöntemde (EDAS) on birinci ve 1 yöntemde (MAUT) ise on ikinci sırada yer almıştır. NBÖP’na göre on birinci sırada bulunan P17 numaralı proje uygulanan 1 yöntemde (ARAS) dokuzuncu, 3 yöntemde (TOPSIS, VIKOR ve MOORA) on birinci ve 2 yöntemde (EDAS ve MAUT) on beşinci sırada yer almıştır. On ikinci sırada yer alan P15 numaralı proje, 1 yöntemde (EDAS) yedinci, 1 yöntemde (MAUT) sekizinci, 3 yöntemde (TOPSIS, VIKOR ve MOORA) on dördüncü ve 1 yöntemde (ARAS) de on sekizinci sırada kendine yer bulmuştur.

Son sıralamalar ile ilgili veriler incelendiğinde, on sekizinci sırada yer alan P4 numaralı proje, 2 yöntemde (EDAS ve MAUT) dokuzuncu, 1 yöntemde (ARAS) on dokuzuncu ve 3 yöntemde (TOPSIS, VIKOR ve MOORA) yirminci sıradadır. On dokuzuncu sırada bulunan P9 numaralı proje 1 yöntemde (ARAS) on üçüncü, 3 yöntemde (TOPSIS, VIKOR ve MOORA) on sekizinci ve diğer 2 yöntemde (EDAS ve MAUT) on dokuzuncu sırada yer bulmuştur. Son sıradaki P20 numaralı proje 3 yöntemde (TOPSIS, VIKOR ve MOORA) on dokuzuncu ve diğer 3 yöntemde (ARAS, EDAS ve MAUT) yirminci sırada yer almaktadır.

Diğer yandan NBÖP'na göre sıralama ilk iki sırada yer alan P18 ve P10 numaralı projelerinin önceliklendirme puanlarının ($P18=0,966472828$ ve $P10=0,934363485$) birbirine çok yakın olduğu, önceliklendirmede üçüncü sırada yer alan P3 numaralı projenin bu gruptan uzaklaştığı, önceliklendirmede dördüncü ve beşinci sırada bulunan P16 ve P6 numaralı projelerinin önceliklendirme puanlarının ($P16=0,771634331$ ve $P6=0,769575457$) da birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Benzer şekilde altıncı ve yedinci öncelik derecesine sahip P1 ve P11 numaralı projeler ile önceliklendirmede sekizinci, dokuzuncu ve onuncu sırada bulunan P5, P8 ve P14 numaralı projelerin birbirlerine çok yakın önceliklendirme puanları ($P1=0,583712105$ ve $P11=0,582526428$; $P5=0,517840992$, $P8=0,515055282$ ve $P14=0,492414696$) olduğu gözlemlenmiştir. Son öncelik derecesine sahip P20 numaralı projenin ise diğerlerinden ayrılarak çok düşük önceliklendirme puanına ($P20=0,008645116$) sahip olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Savunma Sanayii'nde yürütülen projeler, yüksek bütçeli, yıllara sâri olarak uzun dönemde gerçekleşen, altyapı oluşturulması gereken, yapısı açısından diğer sektörlere göre birçok farklılıklar gösteren projelerdir. Bu tür projeler yüksek maliyetli olduğundan ve belirli oranda kaynak tahsis edildiğinden, projelerin seçilmesi, planlanması, altyapı oluşturulması, tasarlanması, üretilmesi, geliştirilmesi hayati önem arz eden konular olarak görülmektedir. Bu süreçte özellikle proje seçimi karar vericileri en çok zorlayan aşama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, karar vericilerin proje seçimini doğrudan etkileyen önceliklendirme ile ilgili modelleme ve analiz yapmalarına imkân sağlamak amacıyla jenerik olarak oluşturulan 20 proje literatürde sıkça kullanılan, denenmiş ve kendini kanıtlamış TOPSIS, VIKOR ve MOORA ile literatüre son yıllarda kazandırılmış ARAS, EDAS ve MAUT olmak üzere 6 farklı

ÇKKV yöntemi ile modellenerek önceliklendirme sonuçları elde edilmiştir. Böylelikle literatürde bu alandaki boşluk doldurulmaya çalışılmıştır.

Uygulanan 6 farklı ÇKKV yöntemlerinden elde edilen önceliklendirme sonuçları incelendiğinde, bu yöntemlerin hemen hemen birbirlerini destekleyen bir yapıda olduğu ve genel olarak çoğu öncelik derecelerinin birbiriyle örtüştüğü gözlemlenmiştir. Bu bağlamda TOPSIS, VIKOR ve MOORA ÇKKV yöntemleri ile EDAS ve MAUT ÇKKV yöntemlerinin birbirlerine çok yakın öncelik dereceleri verdiği, ARAS ÇKKV yönteminin ise önceliklendirme sonuçları açısından her iki gruptan ayrıştığı düşünülebilir. Böylelikle uygulanan 6 yöntem ile elde edilen önceliklendirme derecelerinin genel olarak birbirlerini desteklediği, elde edilen önceliklerin doğru ve tutarlı olduğu sonucuna ulaşılabılır.

Karar vericiye yorumlaması daha kolay öncelik derecelerinin elde edilmesi için 6 farklı ÇKKV yönteminin önceliklendirme puanları uygun normalize yöntemi (Doğrusal Sabit) kullanılarak normalize edilmiş ve bu değerlerin ortalamaları alınarak her bir projenin NBÖP bulunmuştur. Bu sayede farklı yöntemlerden elde edilen önceliklendirme sonuçlarının tek bir puanla ifade edilerek karar vericiyi alternatifleri daha kolay bir şekilde seçmesi/yorumlaması imkânı sağlanmıştır. Ayrıca, karar vericiler için NBÖP'lerinin yakınlık durumlarına göre söz konusu projelerinin önceliklendirme sonuçları daha ayrıntılı analiz yapılarak öncelik dereceleri arasında takas yapma olanağı oluşabilmektedir. Böylelikle oluşturulan model vasıtasıyla projelerinin önceliklendirme sonuçlarına yönelik doğru ve etkili seçimler/yorumlar yapılabilmektedir.

Bu çalışma, jenerik projeler üzerinde esnek bir karma model önerisi olarak ortaya konduğundan, farklı sayıda kriter ve projeye sahip durumlara rahatlıkla uygulanarak karar vericilere doğru, tutarlı ve etkin karar destek olanağı sunabilir.

Çalışmada belirli sayıda ÇKKV yöntemi kullanılması nedeniyle elde edilen bulgular uygulanan yöntemlerden elde edilen sonuçlar ile sınırlıdır. Yöntem sayısının artırılması veya uygulanan yöntemlerin dışında farklı yöntemlerin uygulanması hâlinde sonuçların daha farklı durumlara evirilebileceği gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda daha fazla kriter ve alt kriter modele dahil edilerek farklı ÇKKV yöntemleri ile analiz edilmesi ile daha kapsamlı ve ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca, bu çalışmadan elde edilen NBÖP'ları uygun optimizasyon yöntemlerinde kullanılarak proje yönetimi sürecinin aşamalarının (tanımlama, planlama, yürütme, izleme ve kontrol, kapama vb.) daha etkin ve verimli hâle getirilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktepe, A. & Ersöz, S. (2014). AHP-VIKOR ve MOORA yöntemlerinin depo yeri seçim probleminde uygulanması. *Endüstri Mühendisliği*, 25(1), 2-15.
- Brauers, W. K. M., & Zavadskas, E. K. (2010). Project management by MULTIMOORA as an instrument for transition economies. *Technological and Economic Development of Economy*, 16(1), 5-24.
- Brauers, W.K.M., & Zavadskas, E.K. (2006). The MOORA method and its application to privatization in a transition economy. Control and cybernetics. *Informatica*, 35(2), 445-469.
- Cheng, C. H. (1997). Evaluating naval tactical missile systems by fuzzy AHP based on the grade value of membership function, *European journal of operational research*, 96(2), 343-350.
- Cheng, C. H., Yang, K. L., & Hwang, C. L. (1999). Evaluating attack helicopters by AHP based on linguistic variable weight, *European journal of operational research*, 116(2), 423-435.
- Diñçer, H., & Görener, A. (2011). Analitik hiyerarşi süreci ve VIKOR tekniği ile dinamik performans analizi: Bankacılık sektöründe bir uygulama, *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 109-127.
- Eren, T., & Hamurcu, M. (2020). Selection of Unmanned Aerial Vehicles by Using Multicriteria Decision-Making for Defence. *Journal of Mathematics*, 2020, 1-11.
- Genç, T. (2015). Application of ELECTRE III and PROMETHEE II in evaluating the military tanks. *International Journal of Procurement Management*, 8(4), 457-475.
- Hwang, C. L. & Yoon, K. (1981). *Multi Attribute Decision Making Methods and Applications*, Springer-Verlag.
- Karatas, M., Sulukan, E., & Karacan, I. (2018). Assessment of Turkey's energy management performance via a hybrid multi-criteria decision-making methodology. *Energy*, 153, 890-912.
- Köse, E., Kabak, M., & Aplak, H. (2013). Grey theory based MCDM procedure for sniper selection problem, *Grey Systems: Theory and Application*, 3(1), 35-45.
- Kracka, M., Brauers, W. K. M., & Zavadskas, E. K. (2010). Ranking heating losses in a building by applying the MULTIMOORA. *Engineering economics*, 21(4), 352-359.

- Keshavarz Ghorabae, M., Zavadskas, E. K., Olfat, L., & Turskis, Z. (2015). Multi-criteria inventory classification using a new method of evaluation based on distance from average solution (EDAS). *Informatica* 26(3), 435-451.
- Løken, E. (2007). *Multi-Criteria Planning of Local Energy Systems with Multiple Energy Carriers*, (Yayımlanmamış doktora tezi), Norwegian University of Science and Technology, Faculty of Information Technology, Norway.
- Opricovic, S. (1998). Multicriteria optimization of civil engineering systems. *Faculty of civil engineering, Belgrade*, 2(1), 5-21.
- Opricovic, S., & Tzeng, G. H. (2004). Compromise solution by MCDM methods: A comparative analysis of VIKOR and TOPSIS. *European journal of operational research*, 156(2), 445-455.
- Saaty, T. L. (1986). Axiomatic foundation of the analytic hierarchy process. *Management science*, 32(7), 841-855.
- Sánchez-Lozano, J. M., & Rodríguez, O. N. (2020). Application of Fuzzy Reference Ideal Method (FRIM) to the military advanced training aircraft selection. *Applied soft computing*, 88, 106061.
- Sennaroglu, B., & Celebi, G. V. (2018). A military airport location selection by AHP integrated PROMETHEE and VIKOR methods. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 59, 160-173.
- Taban, C. (2019). *Deniz güvenliğinin sağlanması için bulanık çok kriterli karar verme teknikleri ile İHA yeri seçimi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Uçakçioğlu, B., & Tamer, E. (2017). Analitik hiyerarşi prosesi ve VIKOR yöntemleri ile hava savunma sanayisinde yatırım projesi seçimi. *Harran Üniversitesi Mühendislik Dergisi*, 2(2), 35-53.
- Wang, T. C., & Chang, T. H. (2007). Application of TOPSIS in evaluating initial training aircraft under a fuzzy environment. *Expert Systems with Applications*, 33(4), 870-880.
- Zavadskas, E. K., & Turskis, Z. (2010). A new additive ratio assessment (ARAS) method in multicriteria decision-making. *Technological and Economic Development of Economy*, 16(2), 159-172.

EK

AHP Yöntemi

Adım 1. Problem ayrıntılı olarak tanımlanır ve probleme yönelik amaç tespit edilir.

Adım 2. Amacı gerçekleştirmek üzere kriterlerin belirlenmesi işlemi gerçekleştirilir.

Adım 3. Belirlenen kriterler ve alternatifler hiyerarşik bir yapıda gösterilir.

Adım 4. Hiyerarşik yapı dikkate alınarak ana ve alt kriterler matris şeklinde ifade edilir.

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 5. Kriterleri ikili karşılaştırılarak karşılaştırma matrisi oluşturulur.

Önem Dereceleri	Derece Tanımları
1	Faktörlerin eşit öneme sahip olması
3	Bir faktörün çok az önemli olması
5	Bir faktörün çok önemli olması
7	Bir faktörün çok güçlü bir öneme sahip olması
9	Bir faktörün aşırı derecede öneme sahip
2,4,6,8	Ara değerler uzlaşma değerleri

Adım 6. İkili karşılaştırma matrislerinin tutarlılıklarını kontrol edilerek tutarlılık katsayısı hesaplanır. Kriterlerin önem dereceleri bu adımlar sonucunda elde edilir.

Tutarlılık indeksinin hesaplanabilmesi için aşağıdaki formül kullanılır.

$$CI = \frac{(\lambda_{max} - n)}{(n - 1)}$$

Tutarlılık oranının hesaplanabilmesi için aşağıdaki formül kullanılır.

Matris Boyutuna göre RI değerleri										
Alternatif sayısı (n)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rastgele Değer İndeksi (RI)			0,58	0,47	0,39	0,33	0,29	0,26	0,24	0,22

$$CR = \frac{CI}{RI}$$

AHP'den literatürdeki pek çok çalışmada bu adıma kadar yararlanılıp alternatiflerin sıralanması işlemi diğer çok kriterli karar verme yöntemlerine başvurulmasıyla yapılmaktadır.

TOPSIS Yöntemi

Adım 1. Kriter değerleri belirlenerek karar matrisi (A) oluşturulur. Değerlendirilen alternatifler satırlarda, kriterler sütunlarda yer alır.

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 2. Vektör normalizasyonu yapılarak normalizasyon karar matrisi (R) oluşturulur.

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m a_{ij}^2}}$$

$$R_{ij} = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & \dots & r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & r_{m2} & \dots & r_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 3. İncelenen problemde belirlenmiş kriter ağırlıkları (wi) mevcut ise normalize karar matrisi (R) ile çarpılarak ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi (V) elde edilir.

$$V_{ij} = \begin{bmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & \dots & w_n r_{1n} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & \dots & w_n r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_1 r_{m1} & w_2 r_{m2} & \dots & w_n r_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 4. Tüm alternatifler için ideal pozitif (A*) ve ideal negatif (A-) çözümler bulunur.

$$A^* = \{(max_i V_{ij})j \in J\}, \{(min_i V_{ij})j \in J'\}$$

$$A^- = \{(min_i V_{ij})j \in J\}, \{(max_i V_{ij})j \in J'\}$$

Adım 5. Her alternatif için uzaklıklar hesaplanarak İdeal Pozitif Ayırım (S_i^{*}) ve İdeal Negatif Ayırım (S_i⁻) ölçüsü hesaplanır.

$$S_i^* = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^*)^2}$$

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}$$

Adım 6. Değerlendirilen alternatiflerin nispi uzaklıkları (C_i^{*}) hesaplanarak sıralama işlemi gerçekleştirilir.

$$C_i^* = \frac{S_i^-}{S_i^- + S_i^*}$$

C_i^{*} değeri 0 ≤ C_i^{*} ≤ 1 aralığındadır. 0'a yakınlık ideal çözüme olan uzaklığı, 1'e yakınlık ideal çözüme olan yakınlığı ifade etmektedir.

VIKOR Yöntemi

Adım 1. En iyi (f_i^*) ve en kötü (f_i^-) kriterler modelde kriterlerin fayda veya maliyet durumları göz önüne alınarak belirlenir.

Kriter fayda yönlü ise: $f_i^* = \max_j x_{ij}$

$$f_i^- = \min_j x_{ij}$$

Kriter maliyet yönlü ise: $f_i^* = \min_j x_{ij}$

$$f_i^- = \max_j x_{ij}$$

Adım 2. Normalizasyon işlemi yapılarak normalizasyon karar matrisi (R) oluşturulur.

$$R_{ij} = \begin{bmatrix} r_{11} & r_{12} & \dots & r_{1n} \\ r_{21} & r_{22} & \dots & r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ r_{m1} & r_{m2} & \dots & r_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 3. Normalize karar matrisi kriter ağırlıkları (w_i) ile ağırlıklandırılarak ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi (V) elde edilir.

$$V_{ij} = \begin{bmatrix} w_1 r_{11} & w_2 r_{12} & \dots & w_n r_{1n} \\ w_1 r_{21} & w_2 r_{22} & \dots & w_n r_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ w_1 r_{m1} & w_2 r_{m2} & \dots & w_n r_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 4. Her alternatif için ortalama (S_j) ve en kötü (R_j) grup skorları hesaplanır.

$$S_j = \sum_{i=1}^n \frac{w_i (f_i^* - f_{ij})}{(f_i^* - f_i)}$$

$$R_j = \max \left[\frac{w_i (f_i^* - f_{ij})}{(f_i^* - f_i)} \right]$$

Adım 5. Her bir alternatif için maksimum grup faydası (Q_i) değerleri hesaplanmaktadır.

$$Q_j = \frac{v(S_j - S^*)}{S^- - S^*} + \frac{(1-v)(R_j - R^*)}{R^- - R^*}$$

Formüldeki maksimum grup faydası için gerekli ağırlık değeri v genellikle 0,5 olarak kabul edilir ve hesaplamalarda bu şekilde kullanılmıştır.

Adım 6 Alternatiflerin sıralanması için S_j , R_j ve Q_j değerleri hesaplanır.

Adım 7. Koşulların denetlenerek alternatifler kabul edilebilir avantaj (C_1) kümesinde yer alabilmesi sağlanır.

$$Q(A_2) - Q(A_1) \geq \frac{1}{(1-m)} \quad m =$$

alternatif sayısı

MOORA Yöntemi

Alternatiflerin her birinin kareleri alınarak toplanır. Bulunan toplam değerinin karekökü alınarak kriterlere bölünür ve normalizasyon işlemi gerçekleştirilir. (Alternatifin sayısı ($i=1,2,\dots,m$), kriter sayısı ($j=1,2,\dots,n$))

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{i=1}^m (x_{ij})^2}}$$

Normalizasyon işleminden sonra maksimum veya minimum değerlere göre kriterler belirlenerek toplanır. Toplanan maksimum kriter değerlerinden toplanan minimum kriter değerleri çıkartılır. Maksimize edilecek kriterler $j = 1,2,\dots,g$ ve minimize edilecek kriterler $j = g+1, g+2,\dots,n$ olmak üzere

$$y_i^* = \sum_{j=1}^g (x_{ij})^* - \sum_{j=g+1}^n (x_{ij})^*$$

y_i^* değerleri ile alternatifler kriterlere göre normalleştirilir ve sıralama işlemi gerçekleştirilir.

EDAS Yöntemi

Adım 1. Karar matrisi (V) oluşturulur.

$$V_{ij} = \begin{bmatrix} v_{11} & v_{12} & \dots & v_{1n} \\ v_{21} & v_{22} & \dots & v_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{m1} & v_{m2} & \dots & v_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 2. Tanımlanan tüm kriterlerin ortalaması alınarak ortalama çözüm matrisi (AV) elde edilir.

$$AV_j = \frac{\sum_{i=1}^n v_{ij}}{a}$$

Adım 3. Ortalamaya pozitif uzaklık olan (PDA) ve ortalamaya negatif uzaklık olan (NDA) mesafe matrisi oluşturulur.

$$PDA = [PDA_{ij}]_{n \times m}$$

$$NDA = [NDA_{ij}]_{n \times m}$$

Adım 4. Ağırlık değerleri kullanılarak matrislerin ağırlıklı toplamları bulunur.

$$SP_i = \sum_{j=1}^m w_j \times PDA_{ij}$$

$$SN_i = \sum_{j=1}^m w_j \times NDA_{ij}$$

Adım 5. Oluşturulan ağırlıklı toplam değerleri normalize edilir.

$$NSP_i = \frac{NSP_i}{\max_i (SP_i)}$$

$$NSN_i = \frac{SN_i}{\max_i (SN_i)}$$

Adım 6. Alternatifler için değerlendirme skoru hesaplanır ve alternatifler sıralanır.

$$AS_i = \frac{1}{2}x (NSP_i + NSN_i)$$

AS_i değeri 0 ile 1 arasında değerler alarak en büyük skora sahip alternatif en iyi alternatif olarak seçilir.

MAUT Yöntemi

Adım 1. Probleme ait kriterler, alt kriterler ve alternatifler belirlenir.

Adım 2. Alternatifleri değerlendirebilmek amacıyla kriter ve alt kriterlerin ağırlık değerleri hesaplanır. Bulunan ağırlık değerlerinin (w_j) toplamının 1'e eşit olması gerekmektedir.

$$\sum_{j=1}^m w_j = 1$$

Adım 3. Karar matrisi belirlenir. Tüm kriterlerin değerleri girilir.

$$V_{ij} = \begin{bmatrix} v_{11} & v_{12} & \dots & v_{1n} \\ v_{21} & v_{22} & \dots & v_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ v_{m1} & v_{m2} & \dots & v_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 4. Her kriterin en iyi ve en kötü değeri belirlenerek fonksiyonda kullanılır ve normalize edilir.

$$f_j(a_i) = \frac{f_i(a_i) - \min(f_i)}{\max(f_i) - \min(f_i)}$$

Adım 5. Her alternatif aşağıda verilen formül ile hesaplamalar yapılır ve fayda değerleri bulunur.

$$U(a_i) = \sum_{j=1}^q f_i(a_i) x w_j$$

ARAS Yöntemi

Adım 1. İlk olarak karar matrisi oluşturulur.

$$A_{ij} = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{12} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{22} & \dots & a_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ a_{m1} & a_{m2} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 2. Oluşturulan karar matrisi normalize edilir ve normalize karar matrisi oluşturur.

Normalize değerlerin hesaplanması:

Kriter performans değerlerinin daha yüksek olması iyi kabul ediliyorsa normalize değerler kullanılarak fayda durumu hesaplanır.

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=0}^m x_{ij}}$$

Kriter performans değerlerinin daha düşük olması iyi kabul ediliyorsa normalizasyon işlemi iki adımda gerçekleştirilir.

$$\bar{x}_{ij} = \frac{1}{x_{ij}}$$

$$\bar{x}_{ij} = \frac{x_{ij}^*}{\sum_{i=0}^m x_{ij}^*}$$

Adım 3. Uzman görüşlerinden faydalanarak belirlenen ağırlık değerleri ile ağırlıklandırılmış normalize karar matrisi oluşturulur.

Ağırlıkları toplamı sınırlandırılmıştır.

$$\sum_{j=1}^n w_j = 1$$

Ağırlık değerleri ile normalize değerler çarpılır.

$$x_{ij} = \bar{x}_{ij} \times w_{ij}$$

$$\bar{x} = \begin{bmatrix} \bar{x}_{11} & \bar{x}_{12} & \dots & \bar{x}_{1n} \\ \bar{x}_{21} & \bar{x}_{22} & \dots & \bar{x}_{2n} \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ \bar{x} & \bar{x}_{m2} & \dots & \bar{x}_{mn} \end{bmatrix}$$

Adım 4. Son olarak alternatiflerin skorların hesaplanması için aşağıdaki formül kullanılır.

$$S_i = \sum_{j=1}^n x_{ij}$$

Alternatiflere ait S_i değerleri S_0 optimal fonksiyon değerlerine oranlanarak K fayda dereceleri hesaplanır. Bu doğrultuda büyükten küçüğe doğru alternatifler değerlendirilerek sıralanır.

$$K_i = \frac{S_i}{S_0}$$

EXTENDED SUMMARY

Prioritization and Comparison of Defense Industry Projects with Multi-Criteria Decision Making Methods: A Mixed Model Proposal

Introduction

Projects are sustainable plans that have due dates. Defense industry projects are important investment projects that affect the countries' permanence. The defense industry is not profit oriented but supports the nation's welfare and confidence and also affects other country economies directly or indirectly with massive projects. Nations gain a reliable confidence level as the country's defense industry improves. As the projects in this area are very critical, all allocated resources must be used efficiently and studies must be planned accordingly to reach success. Therefore, using analytical models for project prioritization is important for efficient decision-making.

Method

Multi criteria decision-making models are efficient methods in defense industries and any other area. Although there are many studies in the literature using Project prioritization for Project selection, we have not come across studies that use various multi criteria decision making models and normalizing the results obtained from these models to get an average integrated mean value.

In this study, to fill the gap in literature and to bring a new view to project selection, prioritization has been done for 20 different projects in the Turkish Defense Industry using 6 different the Multi Criteria Decision Making Models.

The criteria used in this study have been defined by professionals in the defense industry and the weight of each criterion has been assigned using the Analytical Hierarchy Process and dual comparison. Weights obtained from the AHP have been integrated into the prioritization study with 6 different methods where 3 of them are widely used in literature TOPSIS, VIKOR and MOORA and the other 3 more recently introduced ARAS, EDAS and MAUT.

Implementation

The success in defense industry projects is important for countries' military power in the global arena. As such projects are high in cost and have complicated structures; efficient project selection can only be done with correct prioritization. When performing prioritization, all criteria must

be considered with a holistic perspective and projects must be sorted by analytical methods.

During this study, a group of 53 professionals in their area has decided on various criteria and a common set as been defined for the final results. Because these criteria would be compared in sets of two and as accuracy would decrease with too many factors, the number of criteria to be used was optimized. A result matrix was formed after dual comparisons of all criteria that supported determining the weights. Using the weights from analytical hierarchy process, the widely used methods TOPSIS, VIKOR, MOORA and the new methods ARAS, EDAS, MAUT were implemented for Project prioritization. Because many methods have been used in the study, a need for average integrated mean value was noticed to overcome some difficulties. Therefore, prioritization values obtained from 6 different models have been normalized with the linear constant method and an average was taken to reach the average integrated mean value.

Conclusion

Projects in the defense industry show many variations when compared to projects in other areas due to their high costs and long-term study and implementation phases. As these projects are high in cost and require a certain amount of resource, Project selection, planning, infrastructure preparation, design, implementation and development are critical phases. We have observed that Project selection is the most difficult phase for the decision makers.

In this study, 20 different projects have been chosen for the decision makers and prioritization has been performed using 6 different the Multi Criteria Decision Making Models. Thus, the results of the 6 different prioritization methods support each other concluding that they are correct and consistent. The prioritization weights for each Multi Criteria Decision Making Model have been normalized with the Linear Constant method and the averages of these results have been taken to obtain the average integrated mean value for each Project. This allows the decision maker to use one single value, which was obtained using various methods and models, during the decision making process for each alternative. In addition, it allows the decision maker to make alternative decisions by analyzing the priority results according to the relations of the average integrated mean values.

This study provides a flexible integrated model that can allow decision makers to make correct, consistent and efficient decisions in any area with various projects.



ARAP BAHARI SÜRECİNDE TÜRKİYE’NİN GÜVENLİK OPERASYONLARININ BÜTÇEYE ETKİSİ

Fikret BAYIR*

Öz

Türkiye “Arap Baharı” döneminde oluşan güvenlik ihtiyaçları kapsamında, yurt içi ve yurt dışı güvenlik operasyonları yapmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’nin güvenlik operasyonlarının, mali yapısına etkisini incelemektir. Bu inceleme, güvenlik bütçelerinin, bütçe açığına kıyaslanmasıyla yapılmıştır. Çalışmada Arap Baharı’ndaki on yıllık dönem, öncesindeki on yıllık dönem ile kıyaslanmıştır. İlk olarak, güvenlik operasyonlarının mali kaynakları ve güvenlik bütçeleri yıl yıl belirlenmiştir. Güvenlik bütçelerinin, yıllara göre, genel bütçe içindeki payı ve gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) oranları, bütçe açıkları ile kıyaslanmıştır. Müteakiben, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik bütçeleri, güvenlik bütçeleriyle birlikte incelenmiştir. Son olarak, güvenlik bütçeleri, yabancı devletlerin benzer rakamları ile kıyaslanmıştır. Yapılan inceleme sonunda, Arap Baharı’nda artan operasyonlara rağmen, güvenlik bütçesinin, bütçe içindeki payının ortalama % 12 ve GSYH oranının % 2,5 düzeylerinde ve yatay seyirli (sabit) olduğu, aynı dönemde eğitim, sağlık, sosyal güvenlik bütçelerinde belirgin artışlar olduğu görülmüştür. Yurt dışı kıyaslamaya göre, Türkiye’nin güvenlik bütçesi, Avrupa’dan fazla, Orta Doğu/Balkan ülkelerinden azdır. Sonuç olarak, Arap Baharı operasyonlarının bütçeye ilave bir külfet getirmediği sonucuna varılmıştır.

Makalenin Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler: Bütçe Açığı, Terörizm, Ulusal Güvenlik.

JEL Kodu: H56, H62

Yazarın Notu: Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığı SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine yazar imzası ile beyan edilmiştir.

Effects of Turkey's Security Operations on the Budget During the Arab Spring Era

Abstract

Turkey carries out domestic and international security operations during the "Arab Spring" era. The aim of the study is to examine the effects of Turkey's security operations on its financial structure. This research was made by comparing security budget with the budget deficit. In the study, the ten-year period in the Arab Spring has been compared with the previous ten-year period. First, the financial resources and the budget of security operations were analysed year by year. The share of security budget in the general budget and GDP ratios by years were compared with the budget deficits. Later, health, education, social security budgets were examined together with security budget. Despite the increased operations in the Arab Spring, it was determined that the share of the

* Dr., Savunma Yönetimi (Yönetim ve Organizasyon), fbayir04@hotmail.com,
ORCID: 0000-0002-2026-7357.

security budget in the budget was 12% on average and the GDP ratio was 2.5%, with a flat course (constant), and there were significant increases in the education, health and social security budgets in the same period. Comparing with other nations, Turkey's security budget is more than Europe and less than the Middle East and Balkan countries. it is concluded that the Arab Spring operations did not pose an additional burden on the budget.

Article Type: Research Article

Key Words: Budget Deficit, National Security, Terrorism.

JEL Code:H56, H62

Author's Note: *This study has been prepared in accordance with scientific research and ethical rules. In this study, there is no content that requires ethics committee permission or legal/special permission. I, as the author of the article, signed my declaration certifying that there was no conflict of interest within the article preparation process.*

GİRİŞ

11 Eylül 2001 tarihinde, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde meydana gelen terör saldırıları, Soğuk Savaş sonrası dönemdeki kritik aşamalardan biri olmuştur. ABD kendi topraklarında uğradığı bu saldırı ile binlerce yurttaşını kaybetmiş ve büyük bir şok yaşamıştı. 11 Eylül 2001 saldırısı sonrasında, ABD “küresel ölçekte teröre karşı savaş” ilan ederek, Afganistan ve Irak'ta askerî harekât başlatmıştı. Bu mücadelede ABD “Ya benimlesiniz, ya da karşımdasınız” yaklaşımıyla, dünyayı iki kutba bölmeye gayret etmişti.

ABD'nin terörle küresel mücadele gayretleri iki ana kolda yürütülmüştür. Afganistan ile başlayan birinci koldaki faaliyetler, eski Sovyet Cumhuriyetlerine yönelmiş ve 2006'ya kadar olan sürede, bu bölgede “Renkli Devrimler” gerçekleşmiştir. 2003'te Gürcistan'da “Gül Devrimi” ile başlayan iç ayaklanmalar, 2004'te Ukrayna'da “Turuncu Devrim” ve 2005'te Kırgızistan'da “Lale Devrimi” ile devam etmiştir. Bu süreç sonunda ABD, yeniden toparlanan Rusya ve Çin'i karşısında bulmuş ve arzu ettiği siyasi neticeyi (*desired end-state*) tam manasıyla oluşturamamıştır. Renkli devrimler ve izleyen süreçte Rusya ve Çin'in yeniden küresel aktörler olarak sahneye çıkmasıyla, tekrar “çok kutuplu düzene” geçilmiştir.

ABD terörle mücadeledeki diğer kolu Orta Doğu'ya odaklanmıştır. Irak'taki ikinci harekât sonrası, Saddam rejiminin yıkılması ve yerine Şii ağırlıklı yönetimin kurulması, ülkedeki etnik ve mezhep dengelerini değiştirmiştir. İran destekli Şii yönetimin baskıları, Irak'ta iç çatışmaları arttırmış ve bu durum terör örgütü “Irak-Şam İslam devleti İŞİD (DAEŞ)”in güçlenip yayılmasına uygun bir ortam sağlamıştır. Birdişli (2016, s. 544)'ye göre, renkli devrimleri, 2010 yılında başlayan “Arap Baharı” izlemiştir. Arap Baharı'nın neden olduğu sosyopolitik sonuçlar, klasik güvenlik

değersayımının iflasına neden olmuş ve bu süreç Vekâlet Savaşları (*Proxy War*), Hibrit Savaşlar (*Hybrid Wars*) ve Transnasyonel Terörizm (*Transnational Terrorism*) kavramları ile tanışmamıza neden olmuştur. Kök ve Tekerek (2012, s. 60) ise Arap Baharı'nı, halkın özgürlük ve hak taleplerine dayalı bir başkaldırı olarak değerlendirmiştir. Bu başkaldırıda ekonomik ve siyasi baskı ile yolsuzluk ve yozlaşma oldukça etkilidir.

Arap Baharı 17 Aralık 2010'da işsiz bir üniversite mezunu olan Bouazizi'nin kendini yakarak öldürmesi ile Tunus'ta başlamış ve kısa sürede Mısır, Ürdün, Libya, Bahreyn, Suriye, Yemen, Cezayir, Irak ve Fas gibi ülkelere de yayılmıştır. Arap Baharı ile ortaya çıkan etnik veya mezhep temelli çatışmalar, aşırı milliyetçilik, iç savaşlar, bölgesel ve uluslararası terörizm, kitlesel göç hareketleri, insan kaçakçılığı ve kıtalar arası uyuşturucu trafiği gibi tehditler, güvenlik risk ve ihtiyaçlarının Soğuk Savaş dönemindeki "konvansiyonel" özelliğinin değiştiğini göstermektedir. Soğuk Savaş sonrası dönemde, Soğuk Savaş dönemindeki "simetrik konvansiyonel/nükleer" dengeden çok farklı olarak artık "asimetrik tehditler" ile karşı karşıya kalınmıştır. Asimetrik tehditleri, Soğuk Savaş döneminin güvenlik algı ve araçlarıyla karşılamak mümkün görünmüyordu. Bu bakımdan, Soğuk Savaş sonrası dönemde güvenlik anlayışı yeniden tanımlanmaya çalışıldı. Buzan (1991, s. 85)'a göre, güvenliğe yönelik tehdit algıları devlet merkezli olarak yapılmalıydı. Çünkü devletlere yönelen tehditler artık sadece askerî tehditler değildi. Bu tehditlerden ilki "devletin ideolojisini" yani ulus-devlet yapısını hedef alabilmekteydi. Diğer bir tehdit, devletin "fiziki tabanına" yani sınırlarına ve vatanına, ekonomik veya sanayi kaynaklarına veya nüfusuna yönelmekteydi. Son olarak tehditler, devletin kurumsal kimliğine yani siyasi yapısına yönelebilmekteydi

Amaç ve Yöntem

Bu çalışmada amaç, Arap Baharı sürecinde oluşan yeni güvenlik/tehdit ortamı ve Türkiye'nin icra etmiş olduğu güvenlik operasyonlarının, devletin mali yapısı ve bütçe açığına ilave olumsuz bir etki yapıp yapmadığını incelemektir.

Bu çalışmada ilk olarak, Arap Baharı sürecinin, Türkiye'nin bulunduğu coğrafyada neden olduğu güvenlik riskleri ele alınmıştır. İkinci olarak, Türkiye'nin güvenlik algısı kapsamında yurt içinde yürüttüğü iç güvenlik operasyonları ile sınır ötesi askerî harekâtları incelenmiştir. Bunu takiben, askerî operasyonların mali kaynakları incelenmiştir. Bu bağlamda, Türkiye'nin Arap Baharı dönemindeki yurt içi ve yurt dışı operasyonlarının finansal kaynaklarındaki mali hareketlilik, bütçe açığına kıyasla incelenmiştir. Bu kıyaslamada önce güvenlik operasyonların mali kaynakları (vergilendirme, iç borçlanma, dış borçlanma ve para basma) ele

alınarak, buna göre oluşan bütçe tablosu sunulmuştur. Bütçe incelemesinde yurt içi (iç güvenlik) operasyonlarının fonksiyonel bütçe tanımı (kamu düzeni ve güvenlik hizmetleri) ile yurt dışı askerî operasyonların fonksiyonel bütçe tanımı (savunma) ve yıllar içindeki bütçe payı analiz edilmiştir.

Analiz çalışmasında, Arap Baharı süreci (2011-2019), önceki on yıllık süreç (2000-2010) ile kıyaslanmıştır. On yıllık iki dönem hâlindeki bu kamu bütçesi çalışmasında, ulusal güvenlik bütçesi ile birlikte eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi diğer fonksiyon alanlarının da yıllar içindeki mali hareketleri incelenmiştir. Böylece ulusal güvenlik bütçesinin, araştırılan dönemlerde, kamu bütçesi içindeki konumu belirlenmiştir. Müteakiben ulusal güvenlik bütçesinin, diğer devletlerin aynı bütçe kalemleri ile kıyaslaması yapılmıştır. Bu kıyaslamada müşterekliği sağlamak için, tahsis edilen ödeneklerin GSYH ile oranları incelenmiştir. Bu inceleme ile Türkiye'nin ulusal güvenlik bütçesinin, farklı coğrafyalarda bulunan devletlerin güvenlik bütçelerine göre konumu araştırılmıştır.

Arap Baharı Sürecinde Türkiye'nin Güvenlik Algı ve İhtiyaçları

Soğuk Savaş sonrası dönemde, Türkiye'nin güvenlik anlayış ve ihtiyaçlarında büyük bir değişim meydana gelmiştir. Soğuk Savaş döneminde, Sovyet yayılmacılığına karşı NATO için “ileri karakol” rolüyle Türkiye “güvenlik sağlayan” bir konumdaydı. Soğuk Savaş sonrasında Türkiye; Balkanlar, Kafkasya ve Orta Doğu'dan kaynaklanan asimetrik tehditlerin merkezinde yer almış bulunuyordu. Bu niteliğiyle artık güvenlik üreten (*security producing*) değil, güvenlik tüketen (*security consuming*) bir ülke olarak algılanmaya başladı (Gül, 2016, s. 313). Soğuk Savaş boyunca NATO bağlamında kanat ülkesi olarak görülen Türkiye, doksanlı yıllarda şekillenen yeni güvenlik ortamında artık “cephe” ülkesi haline gelmişti (Uzgel, 2013, s. 315). Türkiye bu süreçte ilki Soğuk Savaş sonrası ve ikincisi ise 11 Eylül 2001 sonrasında olmak üzere, güvenlik politikalarını yeniden değerlendirmiştir (Aydın ve Ereker, 2014, s. 145).

Türkiye'nin güvenlik kaygı ve politikalarının odaklandığı ana hedef, terör örgütleri ve özellikle PKK terörü olmuştur. Daha Arap Baharı başlamadan önce, 2009 yılında, sorunun barışçı yollardan çözülmesi için bir “açılım süreci” tasarlanmıştır. Bu sürecin ana gayesi PKK terör örgütünün silah bırakması ve soruna görüşmelerle çözüm aranmasıdır. 19 Ekim 2009'da bir grup PKK terör örgütü mensubunun Habur sınır kapısında teslim olma şekli ve sonraki süreçte yaşananlar, tepkilere ve şüphelere neden olmuştur.

12 Haziran 2011 seçimlerinin ardından, PKK terör örgütünün 14 Temmuz 2011 Silvan saldırısı ile 13 askerin şehit edilmesi, bunun ardından 2012 yaz aylarında Şemdinli bölgesindeki eylemleri ile bu bölgede hâkimiyeti ele geçirme çabaları, açılım sürecinde aksamalara ve şüphelerin artmasına neden olmuştur. PKK terör örgütü, bu saldırılarını Arap Baharı ile ilişkilendirmek ve bir “Kürt Baharı” oluşturma gayreti içinde olsa da, Kayhan Pusane’ye (2014) göre, burada analojik bir ilişkinin varlığından bahsetmek yanıltıcı olur. Zira Arap Baharı kapsamında gerçekleşen eylemler, bölgedeki otoriter rejimlere yönelik özgürlük arayışlardır. Türkiye’deki demokratik yapı, bu ilişkiye kavramsal olarak uymamaktadır.

2013 yılında Suriye iç savaşının gittikçe karmaşık bir hâl alması, İran ve Rusya’nın Suriye’de Esad rejimini desteklemesi, ABD ve diğer Orta Doğu ülkelerinin Suriye üzerindeki amaçları dikkate alındığında, Türkiye hükümeti PKK ile açılım sürecini sürdürme kararı almıştır. Bu kapsamda, artık silahlı mücadele sürecinden, demokratik siyasi mücadele dönemine geçildiği belirtilmiş ve 08 Mayıs 2013 itibarıyla, PKK unsurlarının yurt dışına çekilmeye başladığı duyurulmuştur (Habertürk, 8 Mayıs 2013). 10 Temmuz 2014 tarihli Resmî Gazete’de ise, 6551 sayılı "Terörün Sona Erdirilmesi ve Toplumsal Bütünleşmenin Güçlendirilmesine Dair Kanun" ile barış süreci geliştirilmeye çalışılmıştır.

Bu dönemde, DAESH terör örgütünün Suriye’nin kuzey kesiminde ilerlemesi ve Türkiye sınırındaki bazı bölgeleri kontrol etmesi, barış sürecine olumsuz etkide bulunmuştur. 7 Ekim 2014’te, Suriye’nin Türkiye sınırında yer alan Ayn-el Arab/Kobane kentinin DAESH tarafından kuşatılması, bölgede gerginliğe neden olmuştur. 8-10 Ekim 2014 tarihlerinde meydana gelen protesto ve toplumsal olaylarda 53 kişi hayatını kaybetmiş ve “Barış Süreci” sona ermiştir. 22 Temmuz 2015’te Ceylanpınar’da iki polis memurunun evinde şehit edilmesi ile “Hendek Operasyonları” başlatılmıştır.

Hendek operasyonlarına geline süreçte, hükümet açılım politikaları ile barışçı bir çözüm yolu oluşturmaya çalışırken, PKK’nın bu sürecin aksine, iki ana faaliyette bulunduğu anlaşılmaktadır. PKK terör örgütü, bir yanda Irak kuzeyinden Suriye kuzeyine aktardığı terör unsurları ile PYD/YPG’yi takviye etmeye çalışmış, diğer yanda yurt içinde Güneydoğu Anadolu bölgesindeki yerleşim merkezlerinde tahkimat, hendek, barikat ve patlayıcı madde tuzaklaması ve bu bölgelerde terör unsurlarının tertiplenmesi faaliyetinde bulunmuştur.

PKK’nın Suriye’deki iç savaş ortamından yararlanarak, bu ülkenin kuzeyinde, Irak kuzeyine benzer şekilde, kendi kontrolünde ve denize bağlantısı olan bir koridor oluşturma gayreti içinde olduğu ve şartlar uygun

olunca bu koridoru Türkiye ve Irak'taki parçalar ile birleştirmeye çalışılabileceği düşünülmüştür. Acun ve Keskin'e (2016, s.18) göre, PYD Suriye'nin kuzeyinde bir öz yönetim kurma gayretindedir. Bu yapı, en doğuda Kamışlı merkezli Cezire kantonu, ortada Ayn el Arap merkezli Kobane kantonu ve batıda Afrin merkezli Afrin kantonundan oluşturulmaktadır.

Yurt içi ve yurt dışında oluşan bu tehditler karşısında, güvenlik güçlerinin iki aşamalı bir operasyon planı yaptıkları anlaşılmaktadır. İlk olarak Güneydoğu Anadolu'da kent merkezlerinde tertiplenen terör yapılanması hedef alınmış ve oluşturdukları hendek, barikat, tahkimat ve patlayıcı maddeler kaldırılmıştır (Hendek Operasyonları). İkinci aşamada PYD'nin Suriye kuzeyinde oluşturmaya çalıştığı siyasi yapı ve terör koridoru hedef alınmıştır (Fırat Kalkanı, Zeytin Dalı ve Barış Pınarı Harekâtları).

Hendek Operasyonları

Hendek operasyonlarında en ağır çatışmaların yaşandığı yerleşim birimlerinden biri Diyarbakır'ın Sur ilçesi olmuştur. Tarihî yapıların da önemli düzeyde hasar gördüğü çatışmalar 2 Aralık 2015'te başlamış ve 103 gün sürmüştür. Çatışmalarda 279 PKK'lı öldürülmüş, 72 güvenlik görevlisi şehit olmuştur (Sözcü, 2018).

16 Aralık 2015'te operasyonların başladığı Şırnak Cizre'de de ağır çatışmalar yaşanmıştır. Türkiye, Suriye ve Irak sınırlarının kesişim noktasında yer alan ilçede, operasyonlar 78 gün sürmüş ve 675 terörist öldürülmüş, 25 güvenlik görevlisi şehit olmuştur. İdil ilçesindeki operasyonlar ise 20 gün sürmüş ve 114 terörist etkisiz hâle getirilmiş, 8 güvenlik görevlisi şehit olmuştur. Operasyonların 37 gün sürdüğü Silopi'de, 518 barikat kaldırılmış, 300 hendek kapatılmıştır. Operasyonlarda 1 güvenlik görevlisi şehit olmuş, 145 terörist etkisiz hâle getirilmiştir (Sözcü, 2018).

Mardin Dargeçit'te operasyonlar 18 gün, Derik'te ise bir hafta devam etmiştir. Bu operasyonlarda 47 terörist etkisiz hâle getirilmiş, 7 güvenlik görevlisi şehit olmuştur (Sözcü, 2018).

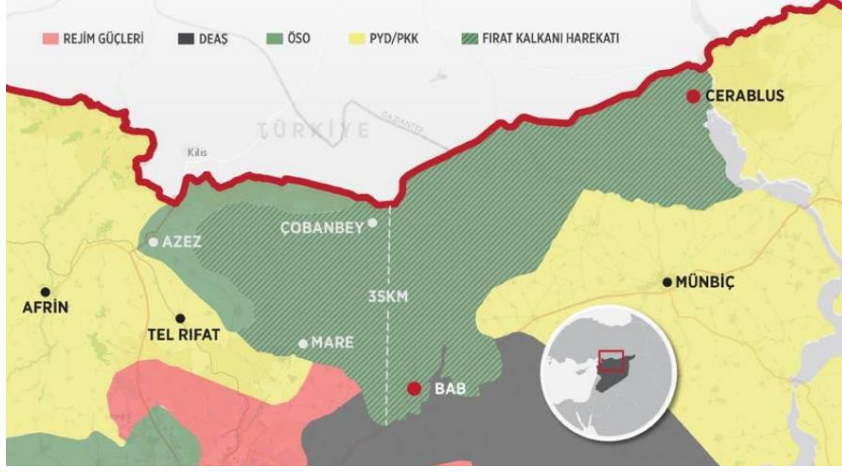
Yukarıda verilen örneklere ilave olarak Diyarbakır; Bağlar, Silvan, Lice, Hani, Dicle Mardin; Nusaybin, Muş Varto, Batman; Kozluk ve Sason ve Elazığ Arıcak'ta da güvenlik kuvvetlerince düzenlenen operasyonlar ile tuzaklanan hendek ve barikatlar kaldırılmıştır. Resmi verilere göre, 7 Temmuz 2015-27 Mart 2016 arasındaki dönemde icra edilen hendek

operasyonları ile 3583 PKK terör örgütü üyesi öldürülmüş, 355 güvenlik görevlisi şehit olmuştur (DW, 2016).

Türkiye'nin Suriye'nin Kuzeyindeki Askerî Operasyonları

Türkiye'nin Suriye kuzey kesiminde icra ettiği ilk harekât Fırat Kalkanı'dır. 24 Ağustos 2016 tarihinde başlayan harekâtın amacı, Cerablus-Azez-El Bab sınır hattı bölgesini DAESH ve YPG terör unsurlarından temizleyerek, Kilis bölgesine yapılan roket saldırılarını durdurmak ve bu bölgede terör koridorunun tıkamaktır (Polat, 2020, s. 64). Harekâta Türk Silahlı Kuvvetlerinden (TSK) yaklaşık dört bin asker ve Özgür Suriye Ordusu (ÖSO) mensubu 6000 asker katılmıştır (Yeşiltaş, Seren ve Özçelik 2017, s. 22). Harekât, Cerablus-Sajur Safhası, Çobanbey-Dabık Safhası, Dabık-El-Bab ve son olarak El-Bab safhası olmak üzere dört safhada tasarlanmış ve icra edilmiştir (Yılmaz, 2017, s. 1-5). 216 gün devam eden Fırat Kalkanı Harekâtı, 29 Mart 2017'de El Bab'ın ele geçirilmesiyle sona ermiştir. Harekâta TSK 67 şehit vermiş, 600 ÖSO mensubu hayatını kaybetmiş, DAESH ve YPG terör örgütü mensuplarından 3000'i aşkın terörist öldürülmüştür (Polat, 2020, s. 68).

Bu harekât ile Türkiye, Azez-Cerablus bölgesinde güvenliği sağlamış ve Kilis'e yapılmakta olan roket saldırıları belirgin olarak azalmıştır. El Bab'a kadar olan bölgede 35 km. derinlikte ve sınır hattında 90 km.lik genişlikteki bir alanda, TSK'nin hâkimiyeti sağlanmıştır. Elde edilen bu alan ile terör koridoruna, kısıtlı seviyede engel olabilecek bir konum ve avantaj oluşturulmuştur. Bununla birlikte, kontrol sağlanan bölgenin doğusundaki Münbiç bölgesinde tertiplenmiş YPG terör unsurları Fırat doğusuna çekilmemiştir. Daha harekâtın ilk safhasında, Cerablus'un ele geçirilmesi ve TSK'ye bağlı birliklerin güneye doğru ilerlemesi karşısında, ABD Münbiç'e girilmemesini ve bu bölgedeki YPG unsurlarının Fırat doğusuna çekileceğine dair teminat vermiş ancak bu çekilme gerçekleşmemiştir. Diğer tarafta, El Bab'ın batı kesiminde yer alan ve Rus askerî birliklerinin de yer aldığı Tel Rıfat bölgesine girilememiş ve bu bölgede de YPG unsurları kalmıştır. Bu duruma göre, El Bab'a kadar gelişen harekât sonrasında, doğuda Münbiç, batıda Tel Rıfat bölgelerinde yer alan YPG unsurları, harekâtın adeta omuz başlarını kontrol eder durumda kalmıştır (Şekil 1).



Şekil 1: Fırat Kalkanı Harekâtı (Anadolu Ajansı)

Türkiye, Fırat Kalkanı Harekâtı'nı takip eden süreçte, gerek ABD'nin Afrin'deki YPG varlığını takviye etmesini önlemek ve gerekse bu bölgede oluşturulan PYD Kantonunu ortadan kaldırmak için, Zeytin Dalı Harekâtı'nı plânlamıştır. Genelkurmay Başkanlığınca, 20 Ocak 2018'de yapılan basın duyurusuyla bu harekâtın amacı; bölgede güvenlik ve istikrarı sağlamak, sözde kanton yapılanmasını ortadan kaldırmak ve bölge halkını terör unsurlarının (PYD/YPG ve DEAŞ) zulmünden kurtarmak olarak açıklanmıştır. Zeytin Dalı Harekâtı 20 Ocak 2018 tarihinde başlamış ve Afrin kent merkezinin ele geçirilmesine kadar 58 gün devam etmiştir. (Polat, 2020, s. 73). TSK verilerine göre, harekâta 55 asker şehit olmuş, 232 Suriye Millî Ordusu mensubu hayatını kaybetmiştir. Etkisiz hâle getirilen terörist sayısı 4585 olarak açıklanmıştır (Varlık, 2019).



Şekil 2: Afrin-İdlib Harekât Bölgesi (Gazete Vatan)

Türkiye, Fırat'ın batısında yaptığı askerî harekâtlar ile Münbiç ve Tel Rıfat hariç olmak üzere, bölgede güven, asayiş ve istikrarı sağlamıştır. Fırat Nehri'nin doğusunda da, ulusal güvenliğine tehdit oluşturan terör yapılanmalarını temizlemek, terör koridoru oluşturulmasını önlemek, bölge halkının güvenliğini sağlamak amacıyla (Millî Savunma Bakanlığı, 09.10.2019), 09 Ekim 2019'da, Barış Pınarı Harekâtı başlamıştır. Harekâta önce topçu silahları ardından hava kuvvetleri tarafından yapılan hazırlık ateşi ile bölgedeki terör hedefleri vurulmuştur. Müteakiben, kara birlikleri Tel Abyat-Resulayn arasındaki bölgeye üç koldan girmişler (Örmeci, 2019) ve harekât 32 km. derinlikteki M4 karayoluna doğru hızlıca gelişmiştir.



Şekil 3: Barış Pınarı Harekâtı (Habertürk, 09.11.2019)

Askerî harekâatla eş zamanlı olarak, diplomasi faaliyetleri de hız kazanmıştır. İlk olarak 17 Ekim 2019'da ABD heyeti ile görüşmeler yapılmış ve 13 maddelik bir mutabakat zaptı ile ateşkes ilan edilmiştir. Varılan anlaşmanın bazı maddelerine göre; her iki ülke Suriye'nin siyasi birliği ve toprak bütünlüğüne saygı gösterecek, Barış Pınarı Harekâtı ile tesis edilen güvenli bölgenin kontrolü TSK'de kalacak, PYD/YPG teröristleri ABD gözetiminde olmak üzere, 120 saat içinde çatışma bölgelerini boşaltacak, ağır silahlarını teslim edecek ve mevcut tahkimatları kullanılmaz hâle getirilecektir (Anadolu Ajansı, 17.10.2019). ABD'nin, 120 saatlik sürenin sonunda YPG/PYD teröristlerinin çekildiğini bildirmesi üzerine, Millî Savunma Bakanı, Barış Pınarı Harekâtı'nın sona erdiğini açıklamıştır. Terör unsurlarının bir kısmının bölgeden çekilmesine rağmen, ağır silahlarının toplanması konusu belirsiz ve şüpheli kalmıştır. MSB'nin 21 Ekim 2019 tarihinde yaptığı açıklamayla, harekâta 5 askerin şehit

olduğunu, 86 askerinin ise yaralandığını, Suriye Millî Ordusundan hayatını kaybedenlerin sayısının 76 olduğunu, buna karşılık 765 teröristin etkisiz hâle getirildiğini açıklamıştır (Takvim, 21.10.2019).

Türkiye ikinci olarak, 22 Ekim 2019'da, Soçi'de Rusya ile görüşmeler yapmıştır. Aynı gün varılan mutabakata göre; Barış Pınarı Harekâtı alanındaki yerleşik statüko muhafaza edilecek, bunun dışında kalan toprakların doğusunda (Irak sınırına kadar) ve batısında, Türkiye sınırından 10 kilometre derinliğinde (Kamışlı hariç) Türk-Rus ortak devriyeleri başlayacak, Barış Pınarı harekât alanının dışında kalan Türkiye-Suriye sınırının Suriye tarafındaki bölgelerden (30 km derinliğinde) terör gruplarının çıkartılması için Rus askerî polisi ile Suriye sınır muhafızları faaliyete geçecektir (Anadolu Ajansı, 23.10.2019) (Şekil 3).

Askerî Operasyonların Mali Kaynakları

Askerî operasyonların siyasi sebep ve sonuçları kadar, ekonomik maliyetleri ve finansmanı da inceleme konusu olmaktadır. Silahlı kuvvetleri kullanma kararı alındığında, onun etkili bir şekilde mücadele edecek donanım, silah, teşkilat ve eğitim düzeyinde olması ve kısa sürede hedefe ulaşması amaçlanır. Genel anlamda askerî operasyonların finansmanı, ek vergilendirme veya borçlanma yoluyla sağlanır. İlave vergiler belirlemenin siyasi maliyetinden çekinen liderler, borçlanma yolunu seçerek, savaşın maliyetini karşılamaya çalışırlar.

Barnett'e (1992) göre, bir askerî operasyonun ekonomik maliyetini karşılamak "uyumsal çözüm", "yeniden yapılandırma" ve "uluslararası destek sağlama" olmak üzere, üç yolla yapılabilmektedir. Çatışmanın başlangıç dönemi, mevcut vergi ve gelir sistemine uyum sağlayarak yapılabilir. Maliyetin mevcut gelir sistemi ile karşılanmasında zorluk olması durumunda, vergi ve diğer gelir yöntemleri yeniden yapılandırılabilir. Üçüncü olarak, operasyon maliyetinin ulusal mali yetenekler ile karşılanamaması durumunda, uluslararası mali destek sağlama yolu seçilebilir.

Cappella'ya (2012, s. 19) göre, askerî operasyonların finansmanının nasıl sağlanacağı belirlenirken, millî gelir düzeyi, ödemeler dengesi, enflasyon kaygısı, döviz rezerv seviyesi ve halkın desteği gibi konular incelenmelidir. Finans yöntemi belirlenirken, liderin/hükümetin siyasi tercihleri ve devletin finansal yetenekleri birlikte ele alınır. Buna göre bir askerî operasyonun finansmanı; ilave vergiler belirleme (*taxation*), iç borçlanma (*domestic debt*), para basma (*printing*) veya dış finansman (*external funding*) yöntemlerinden biri veya birkaçının birlikte kullanılması ile sağlanır.

Vergiler merkezi hükümet tarafından belli bir düzen ve süreyle toplanan zorunlu ödemelerdir. Vergiler kamu hizmetlerinin görülmesi, gelirin yeniden dağıtılması ve satın alma gücünün yeniden düzenlenmesi amacıyla ve geri ödeme olmaksızın toplanır (Lieberman, 2002, s. 91). Gelir vergisi, kurumlar vergisi, tarifeler veya pullar gibi çeşitli vergiler vardır. Siyasi maliyetine karşılık vergi gelirleri, borçlanmanın aksine, anapara ve faiz ödemesi olmaması nedeniyle, ekonomik olarak çok düşük maliyetlidir. Vergilendirme, doğası gereği “enflasyon karşıtı” bir politika olduğundan, fiyat artışlarından kaynaklanacak iktisadi zararları hafifletebilme özelliğine sahiptir (Cappella, 2012, s. 22).

İç borçlanma, ülke içindeki birey, grup veya kurumların, vadesi geldiğinde geri ödemek üzere, devlete ödünç para vermesidir (Moles ve Terry, 1997, s. 147). İç borçlanma genellikle “bono/tahvil” kampanyaları şeklinde yapılır ve farklı siyasi/ekonomik maliyetleri vardır. İç borçlanmanın, genel anlamda, vergilendirmeye göre siyasi maliyeti daha düşüktür. Ancak borçlanma eğer sadece elit bir gruba yönelik olarak planlanmışsa ya da geniş halk kitlelerine yönelik iken borç miktarı çok yükselmişse, siyasi maliyeti de artabilir. İç borçlanmanın ekonomik maliyeti, anapara ve faiz geri ödemeleri nedeniyle yüksek olabilir. Faiz oranlarının yüksekliği, ekonomik maliyeti artırır (Sayers, 1956, s. 143). İç borçlanmada faiz oranı ne kadar düşük olursa, ekonomik ve siyasi maliyeti de o kadar az olur.

Para basımında (*printing*) hükümet tarafından basılan para, dolaşımdaki paraya ilave edilir. Aslında borçlanma ile de dolaşımdaki para miktarı artar ancak para basımı ve borç işlemleri ile tedavüle para sokulması birbirinden farklıdır. Örneğin, iç borçlanmada, hükümet doğrudan halka veya Merkez Bankası-bankalar vasıtasıyla tasarruf sahiplerine bono tahvil eder. Tasarruf sahiplerinin bono senetlerini almaları, onların rızalarına bağlıdır. Yani iç borçlanma ile tasarruf sahiplerinin muhafaza ettikleri para dolaşıma kazandırılır. Para basımındaki işlem şekli ise farklıdır. Para basımında tasarruf sahiplerinin parası tedavüle çekilmez. Yani işlem tabanda değil tavanda yapılır. Hükümet tek başına para basma işlemini yapar ve Merkez Bankası/bankalar yoluyla bu parayı dolaşıma dâhil eder (Cappella, 2012, s. 24). Para basmanın başlangıç maliyeti düşüktür. Ancak basılan para miktarı ve fiyat artışlarına bağlı olarak gerçekleşen (yüksek) enflasyon, tipik yan etkilerden biridir.

Dış finansman; yurt içi hedeflerin gerçekleştirilmesi için, yurt dışı mali kaynakların kullanılmasıdır (Mastanduno ve Ikenberry, 1989). Dış finansman borçlanma, dış yardım, hibe veya ganimet/yağma gibi yollarla yapılabilmektedir. Dış finansman, ulusun egemenliği konusunda bir risk

oluşturmadan sağlanabiliyorsa, bu durumda siyasi riski vergiden daha düşük olabilir. Yüksek faizle dış borç alınması hâlinde, yüksek faizin iç piyasada da yansımaları olabilir. Bu durumda dış borçlanmanın hem ekonomik ve hem de siyasi maliyeti yüksek olabilir. (Cappella, 2012, s. 25).

Arap Baharı Dönemi'nde Güvenlik Operasyonlarının Mali Kaynakları

Aşağıdaki tabloda, merkezi yönetim bütçesi finansman kaynaklarına ait veriler bulunmaktadır. Tabloda yer alan finans kaynakları, yazın bölümünde incelenen “askerî operasyonların finans kaynakları” esas alınarak belirlenmiştir. Tabloda 2010 yılına kadar olan bölüm Arap Baharı öncesindeki dönemi, 2011-2019 arasındaki veriler ise Arap Baharı dönemini yansıtmaktadır. Covid-19 salgınının etkisinden arındırmak için, 2020 yılı verileri incelemeye dâhil edilmemiştir.

Türkiye'nin bütçe ana finans kaynaklarından ilki “vergi” gelirleridir. Arap Baharı öncesi ve Arap Baharı sürecinde, toplanan vergilerin GSYH oranları, belirgin bir değişim göstermemiş ve % 15 düzeyinde olmuştur. Türkiye'nin Arap Baharı süreci öncesinde veya süreç içinde, iç güvenlik veya sınır dışı askerî operasyonların finansmanı için, özel bir vergilendirme veya iç/dış borçlanma yapmadığı görülmüştür. Arap Baharı öncesindeki on yıl boyunca “iç borçlanma” hareketlerinin GSYH oranları ortalaması % 4,23 iken, bu oran Arap Baharında azalarak % 1,76 olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılında iç borç stokunun GSYH oranı % 31,79 iken, dönem içinde azalarak 2020 yılında % 23,71'e gerilemiştir. Kamu kesiminin “dış borç” hareketliliğinde de benzer azalma vardır. Arap Baharı öncesinde kamu dış borç hareketliliğinin GSYH oranı % 1,35 iken, bu oran dönem içinde % 1,01'e gerilemiştir. Bununla birlikte, kamu dış borç stoku; 2000 yılında 50,081 milyar dolar ve GSYH oranı % 18,6 iken, 2019 sonunda dış borç stoku 157,108 milyar dolar ve GSYH oranı % 22,6'ya yükselmiştir. Kamu kesimi iç ve dış borç stoklarının GSYH oranı 2000 yılında % 50,39 iken, aynı oran 2019'da % 46,31 olarak gerçekleşmiştir. Kamu bütçesi finansman kalemlerinden para basımı konusunda, Arap Baharı ve öncesi dönemde kayda değer bir hareketlilik yaşanmamıştır. 2000-2019 dönemi para basım hareketliliğinin GSYH oranı ortalama % 0,005 düzeyindedir. Anılan bu finans kalemlerine göre, aynı yıllarda oluşan ulusal güvenlik/savunma bütçe verileri alt başlıkta açıklanmıştır.

Tablo 1: Bütçe Finansman Kalemleri ve GSYH Oranları

S. No	Yıl	Vergi Gelirleri (Milyar TL) (VG)	VG / GSYH (%)	Net İç Borç Hareketi (Milyar TL) (İB)	İB / GSYH (%)	Net Dış Borç hrk.i – Kamu (Milyar USD) (DB)	DB / GSYH (%)	Para Basım hareketi (Milyar TL) (M0)(PB)	PB / GSYH (%)
1.	2000	24,82	14,47			5,974	2,19		
2.	2001	36,79	14,88	71,1	28,75	-2,952	-1,46		
3	2002	53,98	14,91	29,6	8,17	17,404	7,30		
4	2003	74,89	15,86	46,9	9,93	6,311	1,99	3,137	0,007
5	2004	88,64	15,21	33,0	5,66	4,824	1,18	2,621	0,004
6	2005	104,58	15,37	24,2	3,55	-5,257	1,04	6,147	0,009
7	2006	121,43	15,26	8,3	1,04	1,176	0,21	7,203	0,009
8	2007	133,31	15,02	4,8	0,54	1,938	0,28	1,129	0,001
9	2008	145,18	14,48	22,4	2,23	4,809	0,61	4,780	0,001
10	2009	147,94	14,70	51,5	5,12	5,180	0,79	5,616	0,005
11	2010	181,04	15,50	21,6	1,85	5,595	0,72	10,597	0,009
12	2011	218,44	15,55	18,3	1,30	6,721	0,80	6,166	0,004
13	2012	239,50	15,14	20,8	1,31	10,476	1,19	6,246	0,004
14	2013	281,26	15,42	21,8	1,19	12,630	1,32	14,625	0,008
15	2014	300,03	14,60	10,7	0,52	2,332	0,24	9,144	0,004
16	2015	346,25	14,73	30,7	1,31	-4,630	0,53	17,924	0,007
17	2016	389,10	14,81	39,3	1,49	6,686	0,77	19,918	0,007
18	2017	455,39	14,53	79,9	2,53	12,848	1,49	8,497	0,002
19	2018	516,06	13,73	75,6	2,01	3,684	0,46	3,102	0,001
20	2019	562,82	13,03	181,1	4,19	17,244	2,26	18,893	0,004
21	2020	659,85	13,60	414,0	8,7	9,320	1,27	35,008	0,007
22	2000 (Dönem Başı Stok Toplamı)	-		54,5 (4.Çeyrek)	31,79	50,081 (4.Çeyrek)	18,6	7,707 (Başl.2002)	0,04
23	2020 (Dönem Sonu Stok Toplamı)	-		1196,9 (3.Çeyrek)	23,71	166,428 (3.Çeyrek)	22,6	188,369	0,02

(Bu tablodaki veriler Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve TCMB web sayfalarından alınmıştır)

Türkiye'nin Savunma ve İç Güvenlik Bütçeleri

2003 tarih ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na göre bütçe; *“Belirli bir dönemdeki gelir ve giderlerin tahminleri ile bunların uygulanmasına ilişkin hususları gösteren ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konan bir belgedir.”* Bütçeler kanunla yayımlanır ve bir yıllık süreyi kapsar. Bütçeler kamu kurumlarının stratejik plan ve hedeflerine uygun olarak kaynak, plan/tahmin ve programlamanın yapılması, uygulama, denetim ve bütçenin kapatılması aşamalarından oluşur. Bütçeler denklik esasına göre düzenlenir. Bütçe denkliği; gelirler ve giderler arasındaki rakamsal denklikten çok, ekonomik dengeyi ifade eder. Bütçede gelirler ve harcamalar arasında bir denklik oluşturulması mali denkliği, kıt kaynaklar ile ihtiyaçların karşılanması ise iktisadi denkliği ifade etmektedir. Ekonominin tam istihdamda olması ve enflasyonist dönemde “bütçe fazlası”, deflasyonist dönem için ise “bütçe açığı” hedeflenmesi ile bütçe bir dengeleme aracı olarak kullanılabilir.

Stratejik planlamaya dayalı ve performans esaslı bütçeleme sisteminin başarıyla uygulanabilmesi için “Analitik Bütçe Sınıflandırması” geliştirilmiştir. Bu sistemde gelir, harcama ve fazla/açığın kodlanması gerekmektedir. Harcama kodlaması; “kurumsal” kodlama, “fonksiyonel” kodlama, “ekonomik” kodlama ve “finansman” tipi kodlama ile yapılmaktadır. Kurumsal kodlama, bütçede yer alan kamu kurumlarından oluşmaktadır. Fonksiyonel kodlama, bütçenin kurumların yapacakları “işlere” göre düzenlenmesidir. Genel kamu hizmeti, savunma, kamu düzeni ve güvenlik hizmetleri, ekonomik işler ve hizmetler gibi 11 fonksiyonel başlıktan oluşmaktadır. Ekonomik kodlama ise kurumların personel giderleri, sosyal güvenlik prim ödemeleri, mal ve hizmet alım giderleri ve faiz giderleri gibi 9 kalemden oluşmaktadır.

Arap Baharı döneminde Türkiye'nin savunma ve güvenlik amaçlı yurt içi ve yurt dışı operasyonlarının değerlendirildiği bu çalışmada, fonksiyonel kodlama bölümündeki “Savunma” ve “Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri” sütunlarındaki iki fonksiyon alanı kullanılacaktır. Analitik bütçeye ait alt başlıklardan da anlaşılacağı üzere, “savunma fonksiyonu” Millî Savunma Bakanlığı tarafından yürütülen askerî operasyonları, “kamu düzeni ve güvenlik hizmetleri” ise İçişleri Bakanlığınca (Jandarma Genel Komutanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) yürütülen iç güvenlik operasyonlarına ayrılan bütçe miktarlarını göstermektedir. Aşağıdaki tabloda, bahsi geçen iki fonksiyon alanında, yıllara göre ayrılan bütçe verileri yer almaktadır:

Tablo 2: Ulusal Güvenlik Bütçe Büyüklükleri ve GSYH oranı

S. No	Yıllar	Bütçe Fonksiyon Alanı Bütçe Miktarı (Milyar TL.)		Fonksiyon kodları Toplamı (Ulusal Güvenlik Bütçesi UGB) (Milyar TL.) (A+B)	Toplam Bütçe (TB) (Milyar TL)	Savunma Bütçesinin Toplam Bütçe içindeki Payı A/TB (%)	Kamu Düzeni ve Güv. Hiz. Bütçesinin Toplam Bütçe içindeki Payı B/TB (%)	GSYH (Milyar TL)	GSYH Oranı (UGB / GSYH)	Bütçe açığı (Borçlanma Net, Kamu kesimi Genel Dengesi) (Milyar TL)
		Savunma (A)	Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri (B)							
1.	2000	4,14	1,85	5,99	46,59	0,088	0,039	171,49	0,035	14,81
2.	2001	5,13	2,31	7,44	48,06	0,106	0,048	247,27	0,030	28,96
3.	2002	8,23	4,38	12,61	97,83	0,084	0,045	362,11	0,035	34,99
4.	2003	10,21	5,68	15,89	137,13	0,074	0,041	472,17	0,033	33,29
5.	2004	10,89	6,88	17,77	149,15	0,073	0,046	582,85	0,030	20,30
6.	2005	10,98	7,59	18,57	153,47	0,071	0,049	680,28	0,027	-0,47
7.	2006	11,88	8,49	20,37	170,16	0,069	0,050	795,76	0,026	-13,90
8.	2007	13,05	10,70	23,75	200,90	0,064	0,053	887,71	0,027	0,65
9.	2008	13,33	12,49	25,82	218,28	0,061	0,057	1002,76	0,026	15,41
10.	2009	14,60	14,85	29,45	253,68	0,057	0,059	1006,37	0,029	48,09
11.	2010	15,11	16,20	31,31	281,91	0,053	0,057	1167,66	0,027	25,95
12.	2011	16,97	19,91	36,88	306,65	0,055	0,065	1404,93	0,026	1,79
13.	2012	18,21	22,36	40,57	344,51	0,053	0,065	1581,48	0,026	13,88
14.	2013	20,37	27,40	47,77	396,71	0,051	0,069	1823,43	0,026	7,15
15.	2014	21,90	30,42	52,32	428,40	0,051	0,071	2054,90	0,025	10,82
16.	2015	23,26	32,74	56,00	464,16	0,050	0,071	2350,94	0,024	0,76
17.	2016	27,02	40,59	67,61	560,78	0,048	0,072	2626,56	0,026	27,72
18.	2017	29,73	46,42	76,15	634,17	0,046	0,073	3133,70	0,024	56,17
19.	2018	41,82	56,51	98,33	751,30	0,055	0,075	3758,32	0,026	91,80
20.	2019	48,79	72,95	121,74	949,03	0,051	0,077	4320,19	0,028	140,27
21.	2020	56,26	84,06	140,32	1082,02	0,052	0,078	5047,90	0,028	296,74

(Bu tablodaki veriler Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Temel Ekonomik Göstergeler sayfasında alınmıştır.)

Yukarıdaki tabloda Savunma fonksiyon alanı A sütununda, Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri fonksiyon alanına ait mali veriler B sütununda verilmiştir. Bu iki sütundaki verilerin toplamı (A+B) Ulusal Güvenlik Bütçesi (UGB) olarak, bitişik sütunda yer almıştır. Türkiye'nin UGB kaleminin bütçe içindeki ortalama payı, ilk on yıllık (2000-2010)

dönemde % 12,22, Arap Baharı döneminde ise % 12,28 olarak planlanmıştır. Türkiye'nin çevresindeki güvenlik risklerin arttığı, İç Güvenlik operasyonlarının yoğunlaştığı ve 2016 sonrasında Suriye'de üç ayrı askerî harekât icra edilen dönemin bütçesi, önceki on yıldaki bütçelerle aynı seviyede olmuştur. Suriye'de harekât yapılan yıllardaki (2016-2019) bütçe planlamalarında UGB ortalaması % 12,42 olarak belirlenmiştir. İlk on yıllık dönemde, Savunma Bütçesi ortalaması % 7,27, Kamu Düzeni ve Güvenlik Hizmetleri (KDGH) Bütçesi ise % 4,94'tür. Bu dönemde, ilerleyen yıllarda savunma bütçesi giderek azalmış, KDGH bütçesi artmış ve 2009 yılında ilk defa KDGH bütçesi, savunma bütçesinden fazla olmuştur. Arap Baharı döneminde de savunma bütçesi azalmaya, KDGH bütçesi artmaya devam etmiştir. Bütçe fonksiyon alanlarındaki bu değişimin, yurt içinde artan iç güvenlik operasyonlarından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Savunma ve KDGH bütçeleri toplamının genel bütçe içindeki payı % 12 civarında kalırken, eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik alanlarında değişiklikler olmuştur. Sağlık harcamaları 2000 yılında % 2,26 pay almışken, 2008'de iki kattan fazla artarak % 4,87 olmuştur. Sağlık harcamalarının bütçe payı sonraki yıllarda bu seviyede kalmış ve son on dört yıl ortalaması % 4,54 olmuştur. 2017 ve 2019'da kurumsal anlamda, Sağlık Bakanlığı bütçesi, Millî Savunma Bakanlığı bütçesinden fazla olmuştur. Eğitim alanındaki bütçenin genel bütçe içindeki payı 2000 yılında % 7,16 iken, sonraki yıllarda artmış ve 2009'da % 10,59 olarak belirlenmiştir. Arap Baharı döneminde de eğitim bütçesinde artma devam etmiş ve dönem ortalaması % 12,25 ile Ulusal Güvenlik Bütçesi (UGB) ile aynı seviyede gerçekleşmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik hizmetleri için 2003 yılında planlanan ödenek % 6,38 olmuştur. Bu ödenek 2008 yılında iki katından fazla artmış ve % 13,02 olarak belirlenmiştir. Bu fonksiyon alanındaki bütçe payları, sonraki yıllarda dalgalı bir seyir izlemiş ve ortalama % 8,93 olarak planlanmıştır.

Türkiye'nin Ulusal Güvenlik Bütçesine ayrılan payları, diğer devletlerin bu alandaki bütçe paylarının GSYH oranlarına göre incelemek, uluslararası alandaki yerimizi anlamak bakımından anlamlıdır. Aşağıdaki tabloda, farklı kıtalarda yer alan çeşitli devletlerin UGB paylarının, Arap Baharı öncesi ve sonrasındaki GSYH oranları yer almaktadır. Tabloda Türkiye'nin kıyaslanacağı devletlere ait veriler SIPRI (Stockholm International Peace Research Institute) web sayfasından alınıp derlenmiştir.

ABD'nin Arap Baharı öncesinde güvenlik harcamalarının GSYH oranı 2000 yılında % 3,1 iken, bu oran on yıl boyunca artmış ve 2010 yılında % 4,9 olarak gerçekleşmiştir. Arap Baharı öncesinde, ABD güvenlik

harcamalarının ortalaması % 3,99'dur. ABD güvenlik harcamaları, Arap Baharı sürecinde azalmış ve ortalama % 3,76 olmuştur. Benzer oran, Batı Avrupa ülkelerinde, daha düşük seviyede gerçekleşmiş ve Arap Baharı öncesinde % 1,72, Arap Baharı sürecinde % 1,53 olmuştur. Orta Avrupa ülkelerindeki değerler biraz daha düşük (Arap Baharı öncesi % 1,64, Arap Baharı % 1,47) iken, siyasi istikrarsızlığın olduğu Balkanlar ve Doğu Avrupa ülkelerinde daha yüksektir (Arap Baharı öncesinde % 3,15, Arap Baharı'nda: % 2,83). Dikkat edilirse, Arap Baharı sürecinde güvenlik harcamalarının GSYH oranları genellikle azalmıştır. Ancak bu oran Rusya'da artmış ve Arap Baharı öncesinde ortalama % 3,43 iken, Arap Baharı'nda % 4,13 olmuştur. Siyasi istikrarsızlığın, askerî çatışmalara dönüştüğü Orta Doğu bölgesinde, güvenlik harcamalarının oranları daha da yüksektir (Arap Baharı öncesinde % 5,98, Arap Baharı'nda % 5,88). İran'da güvenlik harcamaları oranı, genel olarak, dönem öncesi ve sonrasında % 2,65 düzeyinde seyrederken, İsrail'de Arap Baharı öncesinde % 6,3 ve sonrasında % 5,54 seviyesindedir. Suudi Arabistan güvenlik harcamalarına en çok pay ayıran ülkelerden biridir. Bu ülkede Arap Baharı öncesi % 8,92 olan oran, Arap Baharı'nda daha da artarak % 9,5 olmuştur.

Tablo 3: Çeşitli Devletlerin Güvenlik Harcamalarının GSYH Oranları

Yıllar	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Ort-1 (2000-2010) %	Ort-2 (2011-2019) %
ABD	3,1	3,1	3,4	3,8	4	4,1	4	4,1	4,5	4,9	4,9	4,8	4,5	4	3,7	3,5	3,4	3,3	3,3	3,4	3,99	3,76
Polonya	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	2	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,9	2,1	1,9	1,9	2,1	2	1,64	1,47
Macaristan	1,5	1,6	1,6	1,6	1,5	1,4	1,2	1,3	1,2	1,1	1	1	1	0,9	0,9	0,9	1	1,1	1,2	1,2		
Sırbistan	6,2	4	4,2	3,4	3	2,3	2,2	2,3	2,1	2,2	2,2	2	2	1,9	1,9	1,8	1,7	1,8	1,6	2,2		
Rusya	3,3	3,5	3,7	3,8	3,3	3,3	3,2	3,1	3,1	3,9	3,6	3,4	3,7	3,8	4,1	4,9	5,5	4,2	3,7	3,9	3,15	2,83
Yunanistan	3,5	3,3	3,1	2,5	2,6	2,8	2,8	2,7	3	3,2	2,7	2,5	2,4	2,4	2,3	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6		
Fransa	2,1	2	2	2,1	2,2	2	2	1,9	1,9	2	2,1	1,9	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9		
İtalya	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,4	1,4	1,3	1,2	1,3	1,4	1,3	1,4		
İspanya	1,7	1,6	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,3	1,3	1,3	1,1	1,2	1,3	1,2	1,72	1,53
İngiltere	2,1	2,2	2,2	2,3	2,2	2,2	2,1	2,1	2,3	2,4	2,4	2,3	2,2	2,1	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8	1,7		
Almanya	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,4	1,3	1,2	1,3	1,2	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3		
İran	2,3	2,4	2,3	2,4	2,8	3	3,3	2,7	2,8	3,2	2,9	2,8	2,4	2,2	2,3	2,8	3	3,1	2,5	2,3	5,98	5,88
İsrail	6,3	6,5	6,6	6,5	6,4	6,3	6	6,4	6,4	6,1	5,9	5,8	5,7	5,6	5,7	5,5	5,5	5,5	5,3	5,3		
Suudi Arabistan	10,5	11,4	9,8	8,7	8,1	7,7	7,8	8,5	7,4	9,6	8,6	7,2	7,7	9	10,7	13,3	9,9	10,2	9,5	8		
Türkiye	3,5	3	3,5	3,3	3	2,7	2,6	2,7	2,6	2,9	2,7	2,6	2,6	2,6	2,5	2,4	2,6	2,4	2,6	2,8	2,95	2,57

Yukarıdaki tabloya göre, Türkiye'nin ulusal güvenlik için yaptığı harcamaların ortalaması, istikrarsız bölgelere uzak konumdaki Batı ve Orta Avrupa ülkelerinden daha fazla olmuştur. Bununla birlikte, Türkiye'nin ulusal güvenlik payı Doğu Avrupa ve Balkan devletleri ile Orta Doğu ülkelerinden daha düşük düzeyde gerçekleşmiştir. Türkiye'nin Arap Baharı öncesindeki güvenlik harcamaları ortalaması % 2,95 iken, bu oran Arap Baharı sürecinde bir miktar azalarak ortalama % 2,57 olmuştur. Arap Baharı dönemindeki açılım yıllarında, aktif askerî operasyonlarda bir azalma olmakla birlikte, "Alan Hâkimiyeti" konsepti gereği, muharebe güçlü tabur görev kuvvetlerinin kırsal bölgelerdeki operasyon konuşlanması devam etmiştir. Bu nedenle Arap Baharı dönemindeki güvenlik harcamalarının GSYH oranında belirgin bir değişiklik yaşanmamış ve genel olarak % 2,6 düzeyinde gerçekleşmiştir.

İnceleme

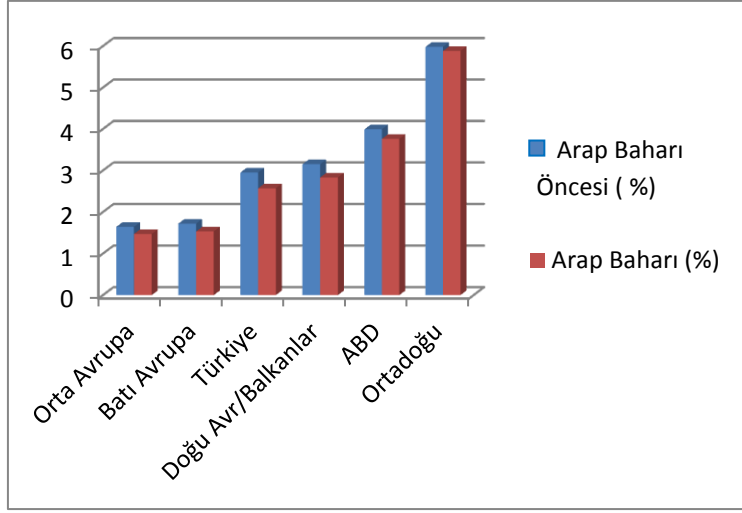
11 Eylül 2001 saldırısı sonrasında patlak veren iç savaşlar/etnik çatışmalar ve terör örgütlerinin vekil/taşeron olarak kullanımı, "asimetrik tehdidi" öne çıkarmıştır. Bu süreçte Orta Doğu bölgesi daha ziyade etnik/mezhep çatışmaları ve terörizme sahne olmuştur. 11 Eylül 2001 sonrası yapılan II. Irak Savaşı ile Saddam rejiminin devrilmesi, Irak'ta istikrarlı bir yapı ve demokrasi oluşturmak yerine, ülkenin etnik ve mezhepsel ekseninde parçalara bölünmesine neden olmuştur. Benzer bölünme Arap Baharı sürecinde Suriye'de de oluşmuştur. ABD, Rusya ve İran gibi ülkelerin, Irak'a benzer şekilde, etnik/mezhep grupları üzerinden Suriye'de güç mücadelesine girmesi, bölgede belirsizlik ve riskleri arttırmıştır.

Bu risklerden ilki, Irak kuzeyi ve Suriye kuzeyi bölgelerinde, Akdeniz'e erişimi olan bir koridor devletçiği oluşturmaktır. Bu yapının inşa ve idamesi için, PKK/PYD terör örgütünün vekil/taşeron olarak kullanımı, Türkiye'nin bu oluşumu bir "terör koridoru" ve ulusal güvenliğine yönelik bir tehdit olarak algılamasına neden olmuştur. Bu arada PKK terör örgütünün, gerek I. ve II. Irak Savaşları ve gerekse Suriye iç savaşında oluşan otorite boşluğu ve kargaşadan yararlanıp, uluslararası destek sağlaması, eylemlerinin artmasına zemin hazırlamıştır. Aynı dönemde DAESH terör örgütünün, Suriye ve Irak topraklarında kontrol ettiği geniş bölgeye ilave olarak, Türkiye-Suriye sınır hattını da ele geçirmesi, Türkiye'ye yönelik tehditleri arttırmıştır. DAESH terör örgütünün, Suriye topraklarından, başta Kilis olmak üzere Türkiye'ye yönelik roket saldırı düzenlemesi ve bu saldırılar ile eş zamanlı olarak Ankara ve İstanbul'da intihar saldırılarına girişmesi, doğal olarak, Türkiye'yi aktif önleyici askerî tedbirler almaya yönlendirdi.

Bu arada, PKK terör örgütünün, “*kıra dayalı şehir ayaklanması*” anlayışıyla, Güneydoğu Anadolu bölgesindeki ilçe merkezlerinde ayaklanma girişiminde bulunması, Türkiye’yi iki boyutlu bir güvenlik tehdidi ile karşı karşıya bıraktı. Türkiye önce iç tehdide yöneldi ve güvenlik kuvvetleri ile Hendek operasyonlarını icra etti. Yurt içinde asayiş, güvenlik ve devlet otoritesinin idamesini müteakip, TSK ile Suriye kuzeyinde oluşturulmaya çalışılan terör koridorunu hedef aldı.

Türkiye’nin Suriye’nin kuzeyinde icra ettiği Barış Kalkanı ve Zeytin Dalı Harekâtları, Fırat Nehri batısında ve terör örgütünün sözde Afrin Kantonunu hedef alması; Barış Pınarı Harekâtı’nın ise Fırat Nehri doğusunda sözde Cezire ve Kobane kanton yapılanmalarını hedeflemesi bakımından anlamlıdır. Bu harekâtlardan Barış Pınarı ile Fırat doğusunda, Türkiye-Suriye sınırı boyunca 30-35 km. derinliğinde bir güvenli bölge oluşumu tasarlanmış ancak bu bölge sadece Tel Abyad-Resulayn arasındaki 120 km’lik alanda oluşturulmuştur. Güvenli bölgenin kontrol altına alınmayan bölümünden PYD/YPG teröristlerinin çekilmesi ve bu alanda 10 km derinliğindeki bir sahada Türk-Rus ortak devriye düzenlemesi, Türkiye’nin sınır güvenliğine taktik düzeyde katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte, Fırat doğusundaki güvenli bölgenin Cerablus’a bağlanması, ara bölgede kalan Ayn el-Arab bölgesi ile Fırat batısında Münbiç ve Tel Rıfat bölgelerinde kontrol sağlanması, PYD’nin kanton yapılanmasına vurulan darbenin etkisini daha da arttıracaktır. Barış Pınarı Harekâtı sonrasında, ABD’nin Deyrizor ve kuzeyi/doğusu bölgesindeki petrol sahalarında kontrol sağlaması ve bu bölgedeki petrol alanlarının işletilmesini PYD/YPG ile iş birliği içinde yürütmeye başlaması dikkat çekicidir. Buna ilave olarak, ABD’nin güvenli bölge güneyine çekilen PYD’yi yeniden siyasi bir yapıya dönüştürme gayretleri, İdlib’deki belirsizlik ile birlikte düşünüldüğünde, önümüzdeki dönemde bu bölgede ilave güvenlik ihtiyacı oluşabileceğini düşündürmektedir.

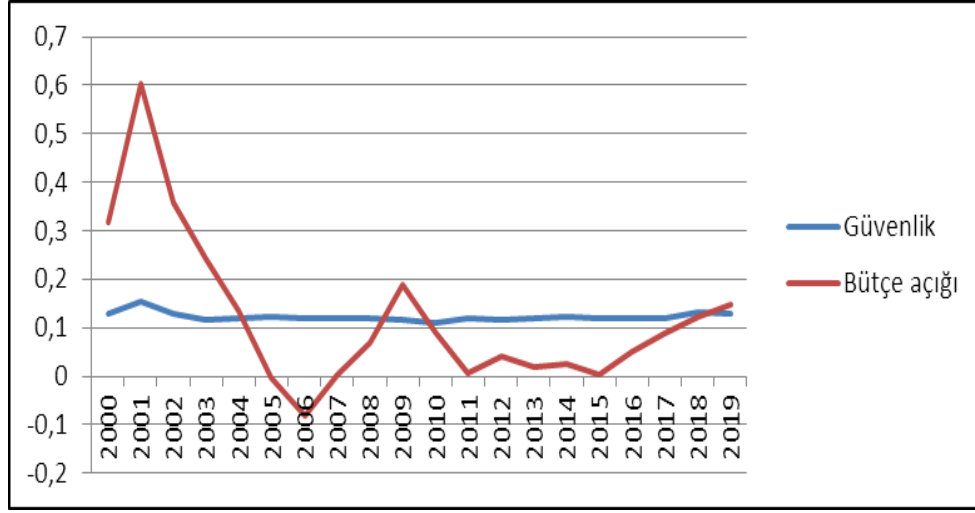
Konunun mali boyutu ele alındığında, 11 Eylül 2001 sonrası dönemde Avrupa, Kafkasya ve Orta Doğu bölgelerinde farklı güvenlik maliyetleri oluştuğu görülmektedir. Güvenlik riskinin düşük olduğu ve çatışma bölgelerine uzak coğrafyada yer alan Batı/Orta Avrupa devletlerinde güvenlik harcamalarının GSYH oranı, % 1,5 seviyelerine kadar gerilemiştir. ABD ve Rusya gibi, Orta Doğu bölgesinde siyasi/ekonomik rekabete girmiş ülkelerin güvenlik harcama oranları % 4 düzeyindedir. Çatışmaların merkezinde olan ülkelerde ise bu oran % 6 ve üstünde gerçekleşmektedir. Aşağıdaki grafik bölgesel anlamda güvenlik harcamalarının GSYH oranlarını göstermektedir.



Grafik 1: Bölgesel Güvenlik Harcamalarının GSYH Oranları (%)

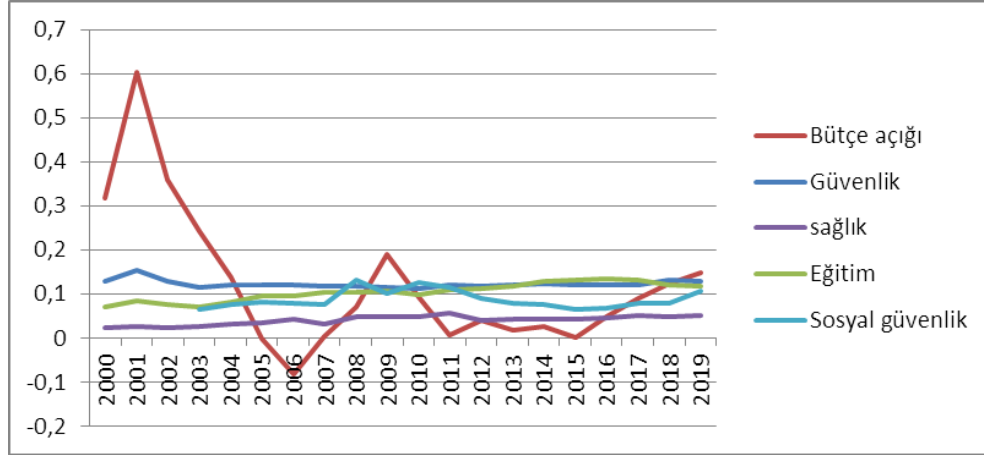
Türkiye, coğrafi konumu ve çatışma/kriz bölgelerine yakınlığı ile güvenlik harcamalarında bir külfete katlanmaktadır. 11 Eylül 2001 sonrası Türkiye'nin, güvenlik harcamalarını azaltmaya ve son yıllarda GSYH oranını % 2,5 düzeyine çekmeye gayret ettiği gözlenmektedir. Suriye'ye askerî operasyonların olduğu dönemde bu oran % 2,7'lere yükselmiştir. Bölgesel istikrarsızlık alanları ve askerî çatışmalara yakınlık, Türkiye'nin Avrupalı gelişmiş devletlere göre, GSYH oranlamasında ortalama % 1 düzeyinde daha fazla güvenlik harcaması yapmasına neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, bölgesel "istikrar ve güvenliğin tesisi" ile Türkiye'nin güvenlik bütçesinde GSYH oranı olarak % 1 seviyesinde daha az harcama yapması, millî güvenlik bütçesinde % 37 ($1 / 2,7=0,37$) tasarruf yapmasına olanak sağlayabilecektir. Geline bu nokta, küresel devletlerin bölge üzerinde siyasi/ekonomik rekabetleri ve oluşan istikrarsızlığın, Türkiye'nin % 35-40 düzeylerinde daha fazla güvenlik harcaması yapmasına neden olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye 1984 yılından bu yana aktif olarak PKK terörü ile mücadele etmektedir. Bu operasyonların, değişen yoğunluklarda 37 yıldır devam ediyor olmasının ulusal güvenlik, asayiş kadar mali boyutu da vardır. 2000-2019 arası döneme ait yapılan mali incelemede, Türkiye'nin ulusal güvenlik bütçesinin kamu bütçesi içindeki payının % 12 düzeyinde ve sabit bir seyirde (plato) olduğu tespit edilmiştir. Aynı dönemde bütçe açığının yıllar içindeki değişiminin toplam bütçeye oranı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir. Grafik, bütçe açığındaki (bordo renkli) belirgin dalgalanmaların, ulusal güvenlik bütçesinden (mavi renkli) bağımsız bir seyir izlediğini göstermektedir.



Grafik 2: Türkiye'de Ulusal Güvenlik Bütçesi ve Bütçe Açıklarının Toplam Bütçeye Oranları

11 Eylül 2001 sonrası dönemde, eğitim ve sosyal güvenlik bütçeleri de ulusal güvenlik bütçesi düzeyinde gerçekleşmiş, sağlık bütçesi iki kat artarak bu seviyeye yaklaşmıştır. Aynı dönemde ulaştırma, su hizmetleri, köy hizmetleri gibi yatırım alanlarındaki bütçelerde de belirgin artışlar olduğu görülmektedir. Türkiye’de bütçe gelir kalemlerinin tek bir bütçe havuzunda toplanması ve buradan harcama bütçelerine dağıtımı, uzun yıllardır kronik hâle gelmiş bütçe açığının mali kaynağının tespitini güçleştirmektedir. Aşağıdaki grafikte ulusal güvenlik bütçesine ilave olarak sağlık, millî eğitim, sosyal güvenlik gibi fonksiyon alanlarının toplam bütçeye oranları ile bütçe açığının toplam bütçeye oranı (BA/TB) gösterilmiştir. Bu grafikte de, fonksiyonel bütçe alanlarına ait değişimin genel anlamda plato şeklinde gerçekleştiği, buna karşılık bütçe açığının 2001-2002 ve 2008-2009 yıllarında belirgin olarak dalgalandığı görülmektedir. Bu durum, sadece ulusal güvenlik bütçesi veya diğer bir fonksiyon alanındaki bütçelemenin tek başına bütçe açığına neden olduğunu doğrulamamaktadır.



Grafik 3: Fonksiyonel Bütçe Alanları ve Bütçe Açığının Toplam Bütçeye Oranı

SONUÇ

Türkiye son yirmi yıllık dönemde, 2001 sonrası “Terörizme Karşı Küresel Mücadele” ve “Arap Baharı’nın” neden olduğu güvenlik riskleri ile karşı karşıya kalmıştır. Ortaya çıkan güvenlik risk ve tehditlerinin, Balkanlar-Kafkasya-Orta Doğu bölgelerinde iç savaş ve etnik/mezhep çatışmalarını arttırdığı ve Türkiye’yi adeta ateş çemberi gibi çevrelediği görülmektedir. Aynı dönemlerde PKK terör örgütü çoğunlukla kırsal alanda, zaman zaman kent merkezlerinde terör eylemlerine devam etmiştir. Dolayısıyla Türkiye incelenen dönemde konvansiyonel/simetrik tehdit algısında, Avrupa devletleri kadar güvenlik ve rahatlama hissedememiştir. Bununla birlikte, çevresinde artan çatışmalar ve iç güvenlik sorunları nedeniyle, artan oranda “asimetrik tehdit” ile yüz yüze gelmiştir. Soğuk Savaş döneminde Türkiye’nin güney komşuları Suriye ve Irak iken, bölgede patlak veren etnik/mezhep kökenli iç savaşlar, bu ülkelerdeki siyasi otorite ve rejimleri yıkmış veya zayıflatmış ve Türkiye bu bölgede ABD ve Rusya ile fiilen komşu olmuştur.

Bu iki ülkedeki iç savaş ve sonuçta oluşan otorite boşluğu, küresel güçlerin taşeronu/vekili olarak PKK/PYD ve DAESH terör örgütlerinin güçlenmesi ve daha aktif olarak alanda yer almalarını sağlamıştır. Türkiye 1984’ten beri PKK terörüne karşı yurt içi ve kimi zaman Irak kuzeyi operasyonları ile mücadele ederken, şimdi alan genişlemiş ve PKK’ya ilave olarak onun Suriye kolu PYD ve DAESH ile de mücadele etmek zorunda kalmıştır. Bu bakımdan Türkiye’nin birbirini izleyen Terörizmle Küresel Mücadele dönemi ve Arap Baharı sürecinde, gittikçe artan güvenlik risk ve tehditleri ile karşılaştığı gözlenmiştir. Türkiye oluşan asimetrik tehditlere

karşı, gerek kendi topraklarında iç güvenlik operasyonları ve gerekse Irak/Suriye kuzeyi bölgesinde güvenlik operasyonları düzenlemiştir.

Türkiye'nin yurt içinde icra ettiği güvenlik operasyonlarında başarılı olduğu görülmektedir. Terörle mücadele kapsamındaki kırsal alan operasyonları ile PKK'nın etkinliği kırılmaktadır. Hendek operasyonları ile terör örgütünün Güneydoğu Anadolu bölgesinde genel bir ayaklanma çıkarma ve kent merkezlerini ele geçirme çabası da başarısız kılınmıştır. Ancak teröre karşı mücadele uzun yıllardır devam etmektedir. Bu mücadelenin daha kısa sürede sonuçlanabilmesi için, iç güvenlik operasyonlarına ek olarak, devletin tüm kurum ve kaynaklarının takviye edilip, terör örgütüne katılım ve terörün mali kaynaklarının kesilip, lojistik yeteneğinin köreltilmesi de incelemeye alınmalıdır.

Diğer yanda Irak'ın kuzey bölgesine ilave olarak, Suriye'nin kuzeyinde PYD terör örgütünün ABD tarafından açıkça desteklenmesi ve silah/teçhizat yardımı yapılması; Türkiye'nin terörle mücadele alanını genişletmesine ve yurt dışı alana da kaymasına neden olmuştur. Suriye kuzeyinde yapılan askerî operasyonlar, Rusya ve ABD'nin diplomatik girişimleri ile hedeflerine tam olarak ulaşmadan durmuştur. Bu nedenle, Fırat batısında Tel Rıfat ve Münbiç, Fırat doğusunda ise Ayn el Arab ve daha doğuda Kamışlı bölgelerine el atılamamıştır. ABD'nin, askerî operasyonlar sonrasında PYD/YPG'yi destekleyip, siyasi yapıyı oluşturma yönündeki çalışmalarına devam etmesi, Türkiye'nin bu bölgede terörle mücadelesinin önümüzdeki yıllarda da devam edeceğini düşündürmektedir.

Türkiye'nin terörle mücadelesinin, gerek iç güvenlik olarak yurt içinde ve gerekse Irak/Suriye kuzeyi bölgelerinde devam ediyor olması, ulusal güvenlik harcamalarının millî bütçe payının en az % 12 ve GSYH oranının da % 2,5 düzeyinde devam edebileceğini göstermektedir. Ulusal güvenlik bütçesinin % 12 seviyesindeki yatay seyri, mevcut güvenlik ortamında sürdürülen güvenlik operasyonlarının mali kaynağının, öngörülebilir olduğunu da göstermektedir. Başka bir ifadeyle, güvenlik operasyonlarının yoğunluğundaki değişim, bölgesel bir askerî çatışmaya dönmedikçe, ulusal güvenlik bütçe payı büyüklüğü, tahmin edilebilecek seviyededir. Örneğin, Suriye operasyonlarının olduğu üç yıllık dönemde, ulusal güvenlik bütçesinin GSYH oranında % 0,2 oranında bir artış olduğu görülmüştür. Bu durum, güvenlik operasyonlarının mali finansmanının, beklenmedik veya hesapsız riskleri içermediğini düşündürmektedir.

Gelinen aşamada, Türkiye için dikkate alınması gereken mali risk, güvenlik operasyonlarının, on yıllardır devam ediyor olmasıdır. Bu nedenle, incelenen 20 yıllık sürede, Türkiye'nin ulusal güvenlik bütçesinin GSYH oranı Orta/Batı Avrupa'dan % 1 fazladır. Bölgede güvenlik ve istikrarın

sağlanmasıyla bu payın Orta/Batı Avrupa düzeyine çekilebilmesi, bütçede tasarruf sağlayacaktır. Diğer yandan, Suriye kuzeyindeki YPG/PYD varlığının, ABD yardımları ile ordu yapısına dönmesi ihtimali, Türkiye'ye yönelik tehdidin artması anlamına gelecektir. Bu durum Türkiye'nin bütçeden daha fazla güvenlik payı ayırmasına neden olabilir. Güvenlik harcamalarının GSYH oranının % 3'e yaklaşması, Türkiye'nin Batı/Orta Avrupa ülkelerinin iki katı güvenlik bütçesi ayırması anlamına gelecektir. Hatta bu durum Türkiye güvenlik bütçesinin, küresel politikalar izlemesine rağmen güvenlik bütçe GSYH oranını % 3,75'lere çekmeye çalışan ABD'ye yaklaşmasına ve bütçe açığının artmasına neden olabilecektir.

Güvenlik bütçesi kaleminden tasarruf yapabilmek için, daha yoğun diplomatik gayret göstermek ve bölge ülkeleri ile daha yoğun iş birliği yollarını aramak gerekmektedir. PKK/PYD terör örgütünün Türkiye ile birlikte İran, Irak ve Suriye'yi kapsayan bir siyasi yapılanmayı hedef aldığı düşünüldüğünde, bu ülkelerle karşılıklı saygı ve toprak bütünlüğü kapsamındaki siyasi ve diplomatik gayret ve iş birliğinin, hem ulusal güvenliğe ve hem de ulusal bütçeye olumlu katkılar sağlayabilmesi mümkün görünmektedir.

Millî bütçedeki fonksiyon alanları ele alındığında; ulusal güvenlik bütçe payı sabit kalırken eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi fonksiyon alanlarında belirgin artışlar meydana gelmiştir. Bu fonksiyon alanlarının payı, ulusal güvenlik payı düzeyindedir. Bu mali tablo, bütçe harcamalarının bütçe açığına etkisi bakımından; sadece ulusal güvenlik değil diğer fonksiyon alanlarının da benzer etkisi olduğunu düşündürmektedir. Başka bir ifadeyle, birbirine yakın bütçe payı olan fonksiyon alanlarının, bütçe açığına etkilerinin de benzer oranlarda olabileceği düşünülmelidir. Bu arada, bütçe açığında 2002 ve 2008 yıllarındaki dalgalanmaların, bütçe kalemlerindeki değişimden bağımsız olarak, kur değişimlerinden kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acun C. ve Keskin B. (2016). *PKK'nın Kuzey Suriye örgütlenmesi PYD-YPG*, Seta Yayınları, 61.
https://setav.org/assets/uploads/2016/12/20160222181213_pkknin-kuzey-suriye-orgutlenmesi-pyd-ypg-pdf.pdf (17.03.2021)
- Anadolu Ajansı resmi internet sayfası. (17.10.2019), Türkiye-ABD antlaşmasının detayları, <https://www.aa.com.tr/tr/baris-pinari-harekati/turkiye-abd-anlasmasinin-detaylari/1617693>, (19.01.2021)
- Anadolu Ajansı resmi internet sayfası. (23.10.2019), Soçi mutabakatı: Suriye krizi Türkiye olmadan çözülemez, <https://www.aa.com.tr/tr/analiz/soci-mutabakati-suriye-krizi-turkiye-olmadan-cozulemez/1623696>, (20.01.2021)
- Barnett, M. N. (1992). *Confronting the Costs of War: Military Power, State, and Society in Egypt and Israel*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Birdişli, F. (2016). *Arap Baharı ve güvenlik: Ortadoğu'da durumsal determinizm*, Yeni Türkiye, yıl: 22, sayı: 87, s. 541-556
- Buzan, B. (1991). *People, states and fear: An agenda for international security studies in the post Cold War era*, London Harvester wheatsheaf, s. 65
- Cappella, R. (2012). *The Political Economy of War Finance*, a dissertain in political science, presented to the Faculties of the University of Pennsylvania.
- Duran, H. (2019). *5 Soru: 6-8 Ekim Olayları*, SETA, <https://www.setav.org/5-soru-6-8-ekim-olaylari/> (10.02.2021)
- Deutsche Welle (DW). (29.05.2016). <https://www.dw.com/tr/hendek-sava%C5%9Flar%C4%B1nda-sona-gelindi/a-19291491> (13.02.2021)
- Habertürk internet gazetesi. (08.05.2013). <https://www.haberturk.com/gundem/haber/842617-cekilme-basladi> (9 Şubat 2021)
- Gül, M. (2016). Güvenlikteki kavramsal değişim ve Türkiye'nin güvenlik yaklaşımı ve politikalarına etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016, 21 (1), s.303-320.
- Kayhan Pusane, Ö. (2014). Türkiye'nin Kürt Sorunu: Arap Baharı ile değişen yurtiçi ve bölgesel dinamikler. *Uluslararası İlişkiler*, 11 (41), s. 115-138.
- Kök, S. Tekerek, M. (2012). Sokak siyasetinden sosyal ağlara yeni aktivizm: Arap Baharı deneyimi, *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu* 1-2 Ekim 2012.

- Lieberman, E. S. (2002). Taxation data as indicators of state-society relations: Possibilities and pitfalls in cross-national reserach. *Studies in comparative international development*, 36(4), 89-115.
- Mastanduno, M., Lake, D. A., ve Ikenberry, G. J. (1989). Toward a realist theory of state action. *International studies quarterly*, 33, 457-474.
- Moles, P., ve Terry, N. (1997). *The Handbook of international financial terms*. Oxford: Oxford University Press.
- Örmeci, O. (2019). Barış Pınarı harekâtı başladı, uluslar arası ilişkiler analiz portalı (UIAP), <http://uianaliz.org/haber/91/17/baris-pinari-harek%EF%BF%BDti-basladi> (19.01.2021)
- Polat, Doğan Ş. (2020). Türkiye'nin Suriye'nin kuzeyindeki askerî harekâtının amaçları ve sonuçları, *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 2020, 16 (33): 53-96
- Sayers, R. S. (1956). *Financial Policy 1939-1945*. London: Her majesty's stationery office.
- SIPRI, (2019), <https://www.sipri.org/databases/milex> (12.03.2021)
- Sözcü gazetesi, (5 Eylül 2018), <https://www.sozcu.com.tr/2016/gundem/pkk-operasyonlarinin-bilancosu-1131227/> (14.02.2021)
- Takvim gazetesi internet sayfası. (21.10.2019). MSB Barış Pınarı harekâtında kaç kişinin şehit düştüğünü açıkladı, <https://www.takvim.com.tr/guncel/2019/10/21/msb-baris-pinari-harekatinda-kac-kisinin-sehit-dustugunu-acikladi> (20.01.2021)
- T.C. Millî Savunma Bakanlığı resmî internet sayfası. (09.10.2019). “Barış Pınarı harekâtı başladı. <https://www.msb.gov.tr/SlaytHaber/9102019-53737> (19.01.2021)
- Varlık, A.B. (2019). Zeytin Dalı harekâtı hakkında politik ve askerî değerlendirme, *Merkez Strateji Enstitüsü Bilgi notu* <http://merkezstrateji.com/assets/media/15-190920-bn015-zeytin-dali-harekatinin-askeri-degerlendirmesi.pdf> (18.01.2021)
- Yeşiltaş, M., Seren, M., Özçelik, N. (2017). Fırat Kalkanı harekâtı, harekâtın icrası, istikrarın tesisi ve alınan dersler. *SETA*, 2017,
- Yılmaz, G., (2017). Fırat Kalkanı Harekâtının İcrası, 2017, https://www.academia.edu/6492397/FIRAT_KALKANI_HAREKATININ_GEL%C4%B0%C5%9E%C4%B0M%C4%B0_VE_SONUCU (16.01.2021)
- Zielinski, R. C. (2014). *Confronting the Costs of War Project, War finance data documentation*, Version 2.0, Boston University, <http://sites.bu.edu/cappella/files/2016/01/CCWP-Codebook.pdf> (24.02.2021)

EXTENDED SUMMARY

Effects of Turkey's Security Operations on the Budget During the Arab Spring Era

Introduction

The aim of this study is to examine whether Turkey's security operations in the Arab Spring caused a negative impact on the state's fiscal structure and budget deficit. In this study, at first, the security risks that emerged in the Arab Spring and Turkey's security perceptions are considered. Therefore, Turkey's military operations in Syria and domestic security operations were analyzed under the scope of Turkey's security perception. Later, the financial sources of military conflicts were examined in the literature. In this context, the financial resources of Turkey's security operations during the Arab Spring were investigated by comparing to the budget deficit. In this comparison, the financial resources of military operations (taxation, domestic borrowing, foreign borrowing and money printing) were considered and the budget table formed accordingly.

In the budget review, the functional budget definition of homeland security operations (*public order and security services*) and the functional budget definition of military operations in abroad (*defense*) and their budget shares were analyzed. In the budget analysis, the Arab Spring period (2011-2019) was compared with the previous decade (2000-2010). In this public budget study of two decades, together with the national security budget, the financial movements of other functions such as education, health, social security were also examined. Thus, the position of the national security budget in the public budget was determined during the research period. Later, the comparison of the national security budget with the same budget items of other states was made. Finally, it was reviewed in a graphic by comparing budget items with budget deficit.

Budget Review of Turkey's Security Operations During the Arab Spring Era

During the beginning period of the Arab Spring, Turkey's government was trying to create the path of a peaceful solution to the PKK terrorism. In the same period, it is understood that the PKK, contrary to the

peace process, engaged in two hostile activities. On one hand, the PKK terrorist organization tried to reinforce the PYD / YPG with the terrorist elements from the north of Iraq to the north of Syria, on the other hand, PKK deployed terrorist elements in the Southeastern Anatolia region and carried out the activities of fortifications, ditches, barricades and trapping explosives therein. The PKK, taking advantage of the civil war in Syria, was trying to create a safe corridor with a connection to the sea in the north of this country. When conditions were suitable, this corridor was thought to be combined with the pieces in neighboring countries. In this context, the PYD was trying to establish a self-government in northern Syria. This self-governmental structure consisted of the Cezire canton with the center of Qamishli in the east, the Kobane canton centered in Ayn al Arab in the middle and the Afrin canton in the west. In the face of these threats at home and abroad, it was understood that Turkish security forces made a two-stage operation plan. In the first stage, the PKK terrorist organization deployed in the city centers in Southeastern Anatolia was targeted and the ditches, barricades, fortifications and explosives they trapped were removed (Trench Operations). In the second stage, the political structure and the terror corridor that the PYD was trying to establish in the north of Syria were targeted (operations Euphrates Shield, Olive Branch and Peace Spring).

During the Cold War period, the southern neighbors of Turkey were Syria and Iraq, but the eruption of ethnic or sectarian originated civil wars in the region weakened or destroyed the political authorities or regimes and The US and Russia became de facto neighbors of Turkey. These civil wars and the resulting authority vacuum in the region enabled the PKK / PYD and DAESH terrorist organizations to become stronger and took place in field more actively as proxies of global powers. While Turkey has been fighting against PKK at home or Northern Iraq, in this new security environment, the theatre of terrorism fighting is enlarged and Turkey has to fight with PYD and DAESH as well. For this reason, Turkey has been facing increasing security threats/risks during successive periods of “Fighting Against Terrorism Globally” and “the Arab Spring”.

Looking at the financial side, Turkey's first financial resource was "tax" income. Before/during the Arab Spring, the GDP rates of taxes did not change significantly and were at the level of 15%. A special taxation or

internal/external borrowing weren't made for financing Turkey's security operations in the Arab Spring. While the average GDP ratio of "domestic borrowing" was 4.23% during ten years before the Arab Spring, this ratio decreased to 1.76% in the Arab Spring. The GDP ratio of the domestic debt stock was 31.79% and it decreased to 23.71% in 2020. There is a similar decrease in the "external debt" mobility of the public sector. While the GDP ratio of public external debt mobility was 1.35% before the Arab Spring, this ratio decreased to 1.01% during the period. However, the public external debt stock was 50.081 billion dollars (the GDP ratio was 18.6%) in 2000, while it increased to 157.108 billion dollars and the GDP ratio to 22.6% at the end of 2019. Due to Covid-19 pandemic, 2020 fiscal data haven't been examined.

The average share of Turkey's security budget in public budget for the first ten years (2000-2010) was 12.22%, while it was 12.28% during the Arab Spring. The security budget of Turkey in the Arab Spring which the security risk increased, homeland security operations intensified and three military operations carried out in Syria was at the same level of the previous decade. The average security budget of Turkey in the period which military operations were done between 2016 and 2019 was 12.42%. While the security budget was 12% in the Arab Spring, there were significant increases in the health, education and social security shares.

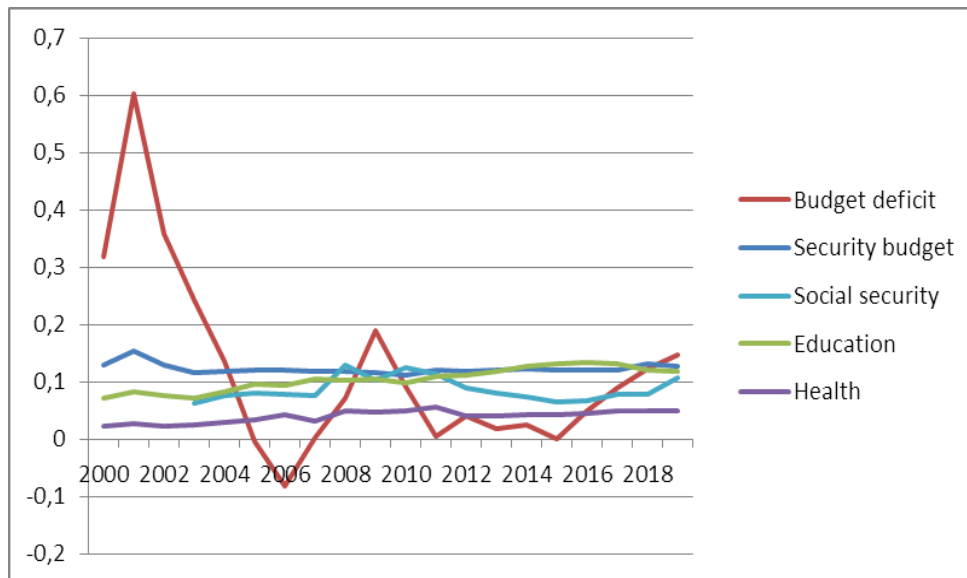
Looking at other countries' security budgets, the GDP ratio of security expenditures of the USA before the Arab Spring was 3.1% in 2000, while this rate increased in ten years and realized as 4.9% in 2010. Prior to the Arab Spring, US security spending averaged 3.99%. US security spending declined during the Arab Spring and averaged 3.76%. The similar rate was lower in Western European countries, at 1.72% before the Arab Spring and 1.53% during the Arab Spring. While the values in Central European countries were slightly lower (1.64% before the Arab Spring, 1.47% in the Arab Spring), it was higher in Balkans and Eastern European countries where there was political instability (3.15% before the Arab Spring, 2.83% in the Arab Spring). It should be noted that during the Arab Spring, the ratio of security spending to GDP generally declined. However, this rate increased in Russia and it was 3.43% before the Arab Spring and 4.13% in the Arab Spring. In the Middle East region where political instability has turned into military conflicts, the rates of security spending were even higher (5.98% before the Arab Spring, 5.88% in the Arab Spring). While the rate of security expenditures in Iran was generally 2.65% before and after the period, it was 6.3% before the Arab Spring and 5.54%

after the Arab Spring in Israel. Saudi Arabia was one of the countries that allocated the largest share to security spending. In this country, the pre-Arab Spring rate of 8.92% increased even more in the Arab Spring to 9.5%.

Conclusion

Turkey's security budget GDP rate (2.5%) is higher than West/Center Europe but lower than the Middle East. It shows that Turkey's national security spending may continue at the same level since Turkey keeps operations against terrorism both at home and abroad. The horizontal course of the national security budget at 12% indicates that the financial source of security operations is predictable as well.

Considering the functional areas in the national budget; while the national security budget share remained constant, significant increases observed in other functional areas such as education, health and social security. For this reason, it is thought that the negative impact on the budget deficit may not only belong to security expenditure. The ratio of the change of the budget deficit to the total budget is in the chart below. The graph suggests that fluctuation in the budget deficit (in maroon color) follows a course which is independent from the budget items in general and national security budget (dark blue color) in special.



Graph1:National Budget Items and Budget Deficit Ratios of Total Budget in Turkey



II. MAHMUD DÖNEMİ'NDE KURUMSAL STANDART SAĞLAMA ÇABALARINA BİR ÖRNEK: ORDUYA DAİR İKİ VESİKAYI ANLAMLANDIRMAK

Mustafa Mesut ÖZEKMEKÇİ*

Öz

II. Mahmud'un 1826 yılında Yeniçeri Ocağı'nı kanlı bir şekilde ortadan kaldırmasından sonra Avrupa'daki ordulara benzeyen yeni bir ordu kurduğu bilinmektedir. Kuruluş esnasında Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye ismi verilen, zaman içerisinde adı ve sistemi değişikliklere uğrayarak devam eden bu ordunun Yeniçeri Ocağı'ndan farklı olarak talimli, zamanının harp usul ve tekniklerini benimseyerek savaşan bir kuvvet olması hedeflenmiştir. Nizam-ı Cedid ordusunun kanunnamesinden örnekle hazırlanan Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye Kanunnamesi'nde ise yeni ordunun neden kurulduğu, düzeni ve idari yapısına dair açıklamalar yapılmıştır.

Bu çalışmada ilk etapta kanunnameden hareketle Mansûre ordusundaki terfi usullerine kısaca değinilmiştir. Ordunun ilk kuruluşundan sonra askerî hiyerarşi içinde yükselebilmek adına Osmanlı askerinin sahip olduğu yahut olması gereken vasıfların/standartların neler olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Son kertede ise kesin tarihlerini bilmemekle/belirleyememekle birlikte II. Mahmud Dönemi'ne ait olduğuna kanaat getirdiğimiz iki farklı vesika üzerinden yeni orduda oluşturulmaya başlanan/çabalanan terfi standartlarının neler olduğuna dair çıkarımlar yapılmıştır. Zikredeceğimiz ilk evrak onbaşılıktan binbaşılığa uzanan silsile içerisinde yer alan askerlerin sahip olması gereken vasıflara ve belirli rütbelerin terfi edebilmesi için hizmet etmesi gereken asgari süreye değinmektedir. İkinci belgemiz ise kısıtlı bir yetenek analizi olarak tasvir edilebilecek bir birlik/kadro defteridir. Bu defterin askerî bürokrasinin tuttuğu ilk sicil örneklerinden birisi olduğu ve terfilere dair hazırlandığı düşünülmektedir.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler: Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye, Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye Kanunnamesi, Terfii, Kadro Defteri

Jel Kodu: Z00

Yazarın Notu: Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığı SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine yazar imzası ile beyan edilmiştir.

* Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gökçeada Meslek Yüksekokulu, mesutozekmekci@comu.edu.tr., ORCID: 0000-0001-7613-9939

An Example of Endeavor to Form a Corporate Standard During Mahmud II Era: Interpreting Two Documents about the Army

Abstract

It is known that Mahmud II formed a new army similar to the armies in Europe after his bloody elimination of the Janissary Corps in 1826. This army, called Asâkir-i Mansûre-i Muhammadiye (Victorious Soldiers of Muhammed) which continued to change its name and system over time, was aimed to be a trained force that fought by adopting the warfare procedures and techniques of its time. In the Asâkir-i Mansûre-i Muhammadiye Law, inspired by Nizam-i Cedid Army law, why the new army was founded, its order and administrative structure were explained.

In this study, the promotion procedures in Mansûre Army were briefly mentioned in the first place. What the qualifications/standards that the Ottoman soldier had to have in order to promote within the military hierarchy after the first establishment of the army were discussed. Finally, although not knowing / determining the exact dates, inferences were made about the promotion standards that were formed for the new army, based on two different documents which we believe to be from Mahmud II era. The first document analyzed mentions what qualifications the soldiers with the ranks from corporal to major must have and what the minimum amount of time that certain ranks must serve is in order to be promoted. Our second document is a unit/staff book that can be portrayed as a limited talent analysis. It is thought that this book is one of the first examples of records held by the military bureaucracy and is prepared regarding promotions.

Article Type: Research Article

Key Words: Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye, Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye Law, Promotion, Kadro Defteri

Jel Code: Z00

Author's Note: This study was prepared in compliance with the scientific search and publication ethics. There is no content necessitating any permission from Ethical Board or any legal/special permission in this study. I, as the author of the article, signed my declaration certifying that there was no conflict of interest within the article preparation process.

GİRİŞ

Osmanlı askerî düzeninin önemli bir parçası olan Yeniçeri Ocağı'nın XVII. yüzyıldan itibaren savaş meydanlarında eski performansını gösteremediği ve İstanbul'un önce yeniçeri nizamı ile buna bağlı olarak da devleti eski şaşaalı günlere geri döndürmek adına XVIII. yüzyılda askerî konularda ıslahatlara giriştiği bilinmektedir (Uyar ve Erickson, 2017, s.148-149). Bununla beraber ocağın arzulan ölçüde düzeltilmesi mümkün olmamış ve III. Selim (1789-1807) Dönemi'nde ilk defa Avrupa orduları benzeri talim ve eğitim yapan, ayrıca Batılılar gibi savaşması arzulan yeni bir ordu ihdas edilmiştir.

Nizam-ı Cedid ismiyle bilinen bu ordu aynı zamanda Avrupa'dakilere benzer modern yahut moderne yakın yeni bir Osmanlı askerî bürokrasinin kurulması yolunda da önemli bir adımdır. Söz konusu orduyu oluşturan çeşitli birlikler için kanunnameler, layihalar hazırlanmıştır. Tüm bu resmî mevzuatın özünde neferlerin ve özellikle subayların sahip

olması gereken nitelikler yer almaktadır. Ek olarak, hazırlanan mevzuatlarda zabıtların terfileri için gereken şartlara dair açıklamalarda geçmişteki terfilerde yapılan liyakatsizlik ve kayırmacılıklara dair öz eleştiriler de mevcuttur. Zikredilen nitelik ve atamalara Nizam-ı Cedid ordusunun Humbaracı, Lağımıcı ve Topçu ocağı gibi sınıflarının ağa/komutan/zabıt vb. olacaklar için tespit edilmiş vasıflar misal olabilir. Buna göre; *Humbaracı Ocağı Kanunnamesi'nde* humbaracıbaşı olacaklar için aranan nitelikler; güvenilir ve dindarlık ile neferleri idare konusunda kudret ve iktidar sahibi olmaktır. Ayrıca serhalife, ocak kethüdası vb. zabıt olarak tayin edilecek kişilerin de humbaracıbaşına benzer olarak astlarını idare konusunda becerikli, harp teknikleri (fünun) konusunda da maharetli olmaları istenmektedir. Aynı hususlar *lağımıcıbaşı* olarak tayin edilecek kişiler için de geçerlidir. Erlerden istenenler ise talim yapmak ve kendi aralarında kavga etmemektir. Dahası neferler üstlerine karşı gelmemeli yani disiplin ve itaat altında olmalıdır. Terfi ise ancak üst rütbelerde herhangi bir boşluk (ölüm, azil, emeklilik vb.) meydana geldiğinde yapılmaktadır. (Koç & Yeşil, 2012, s.18, 20, 26, 29, 61).

III. Selim'in aslında pek çok alanda başlattığı ancak merkezine orduyu koyduğu bu dönüşüm ve değişim II. Mahmud Dönemi'nde daha da keskinleşerek devam etmiş ve 1826 yılında Yeniçeri Ocağı söndürülmüştür. Ocağın tarihe karışmasından sonra ise Asâkir-i Mansûre-i Muhammediyye adı ile yeni bir ordu kurulmuştur. Ordunun ihdasından sonra Mansûre teşkilatının vazifeleri, idari yapısı ve orduda görev alacak zabıt ve neferler için Asâkir-i Mansûre-i Muhammediyye Kanunnamesi hazırlanmıştır (Keleş, 2016, s. 227-240).

Mansûre Ordusunda Terfi için Gereken Nitelikler ve Çeşitli Rütbelerin Hizmet Süresi

Mansûre Kanunnamesi'ne göre ordu içinde terfi etmek için gereken hususlar nelerdir? Aslında yeni ordunun kanunnamesinde erler ve subayların sahip olması gereken nitelikler III. Selim Dönemi'nde istenen özelliklerle benzerdir. Bu bağlamda Mansûre teşkilatı içinde yükselmek için *çalışkanlık, kıdem ve Avrupai usulde savaşmayı bilmek* temel kıstaslardır. Çalışkanlıkla kast edilenin kabiliyet ve hüner sahibi olmak ya da söz konusu yetenekleri geliştirmek için çaba sarf etmek olduğu düşünülebilir. Kanunnamede çalışkan olup emek gösteren, ayrıca kabiliyetli olduğuna hükmedilenler erlikten zabıtlığa (baş-binbaşılığa) kadar yükselebilmektedir (Şirin, 2002, s. 53). Bu özelliklere sahipler arasında eğer bir tercih söz

konusu olur ise bu noktada göreve başlangıç tarihi yani kıdem durumu devreye girmektedir.

Cemal Mihçioğlu'nun *kıdemle* alakalı yaptığı izahat Mansûre ordusundaki terfi usulünün anlaşılabilmesi adına önemlidir. Mihçioğlu'na göre liyakatin tespiti daha sübjektif ve suistimale açıktır. Zira amir pozisyonunda olanlar astlarının bilgi ve becerilerini tespit etme noktasında sempati veya antipatilerinin tesirinde kalabilirler. Ancak, kıdem yönünden yapılan terfiler objektif bir olgu olan *eskilik* kavramıyla daha kolaydır. Bununla birlikte yazar, terfilerde liyakatin esas olarak alınması gerektiğini ve liyakatsizce yapılan yükseltmelerin çalışanların şevk ve arzularını azaltacağını da belirtir (Mihçioğlu, 1957, s. 90-91).

Çalışkanlık ve kıdem dışında Mansûre ordusunda terfinin bir diğer yolu mütefennin yani Avrupa stili savaş konusunda hüner kazanmış olmaktır (Sunar, 2016, s. 40). II. Mahmud'un bu hususun üzerinde önemle durduğu ve bunu göstermek adına askerlerle beraber sürekli olarak talimler yaptığı da bilinmektedir. Hatta sultanın Avrupai talimlere gösterdiği özen ve hassasiyet o kadar katıdır ki bu eğitimlerle ilgili en küçük eleştirileri dahi şiddetle cezalandırmaktan kaçınmamıştır. Nitekim 1828-1829 Osmanlı-Rus Savaşı'nda yaşanan yenilgiyi *eski bir yeniçeri olarak "gâvur taliminin semerisi görüldü"* şeklinde kritik eden Bahr-i Sefid Boğazı Nazırı Hamid Ağa tereddütsüz şekilde idam edilmiştir (Ahmed Lûtfi Efendi, 1999, s. 385).

Bu izahlardan hareketle ordu içinde yükselmek babında kanunnamede çeşitli hususların ortaya konduğu ve ayrıca hiyerarşik olarak aşağıdan yukarıya bir düzenin belirlendiği (erlikten-baş-bınbaşığa) açıktır. Ancak, mevzuatta modern ordularda mevcut olan ve bir rütbenin daha üst bir mertebeye yükselmesi için zamansal olarak tayin edilmiş *rütbe bekleme süresi* ne III. Selim'in ne de II. Mahmud'un kurduğu ordularda yoktur (Yeşil, 2016, s. 88). Yukarıda ifade edilen ve subaylar arasında ayırt edici olan özellikler ancak boş bir kadro olmasına binaen yani terfi bir ihtiyaç hâline geldiği zamanlarda yazıya dökülmektedir. Bu çerçevede bir üst rütbeye yapılan atamalar tıpkı Nizam-ı Cedid ordusunda olduğu gibi herhangi bir pozisyondaki boşluklara (ölüm, azil, emeklilik vb.) bağlıdır. Yapılacak terfiler de ise genelde yetenek yahut çalışkanlıktan ziyade kıdem yönünden eski olanların öne çıktığı herkesin malumudur (Türk Silahlı Kuvvetleri Tarihi, C.III, 1978, s. 327). Buradan hareketle zabıtların sahip olması gereken vasıfların III. Selim'in *Nizam-ı Cedidinden* II. Mahmud'un *Nizam-ı Müstahsenesine* aktarıldığı ve *Adli* döneminde *sistematikleştirilerek* sürdürüldüğü şüphesizdir (Es'ad Efendi, 2000, s. 613).

Terfilere dair yapılan çeşitli yazışmalarda askerlerin bir üst rütbeye yükselebilmeleri için ilk olarak Mansûre ordusunun kuruluşundan beri

hizmet etmenin yani kıdemli olmanın ordu hiyerarşisinde yükselmek için her zaman önemini koruduğu anlaşılmaktadır (BOA, HAT 302-17943, 312-18474). Bunlara ek olarak genel manada becerikli olmak, yeni harp tekniklerini bilmek bir diğer önem verilen husustur (BOA, HAT.308-18215;312-18454,316-18573,1644-4, 306-18102, 306-18106, 307-18652, 296-17636, 316-18565, 307-18150, 301-17903, 350-18037, 307-18148, 315-18542). Bunlar içerisinde bir önem sıralaması yapılması gerekirse Avrupa tarzı savaş sanatında becerikli olmanın diğer kriterlerin önüne geçtiği söylenebilir. Örneğin; *Alay Emini* olarak ataması yapılan Cezayirli Ahmet Efendi'nin bu göreve getirilmesindeki temel sebep *fünun-ı hendesede*ki maharetidir (BOA, HAT. 308-18205). Bu bağlamda *Alay Emini* olanların okuma yazma bilmesinin bir gereklilik olduğu açıktır. Buna karşın bir başka *Alay Emini* atamasında ümmi olmakla birlikte *gayur* (çalışkan) ve *fünun-ı harbiye* olduğu belirtilen Veli Ağa'nın *Alay Emini* olarak atanması hem bu duruma hem de ordunun yetişmiş insan noktasındaki eksikliğine örnek olarak gösterilebilir (BOA, HAT 316-18584). Kanunname ve müteferrik evrakta belirtilen gerekçelere bağlı olarak yapılan terfilere dönemin resmî gazetesinden de misaller verilebilir (Benzer, 2013, s. 280-283). Bununla birlikte Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye'nin kurulduğu ilk dönemlerle alakalı çeşitli gözlemlerde bulunan yerli ve yabancılar ordu içinde yükselme kıstası olarak değerlendirilebilecek, özellikle askerî yönetme becerisine sahip zabıt sayısının yetersizliğine de dikkat çekmektedirler (Yıldız, 2009, s. 286-287).

Ordu içinde yükselmek için aslında kanunnamede belirtilen bu hususların genel manada göz ardı edilerek dikkate alınmadığı yahut bütünüyle sağlıklı bir şekilde neredeyse hiçbir zaman uygulanmadığı iddia edilebilir. Ayrıca terfi için getirilen standartların (kıdem haricinde) tam olarak neyi işaret ettiği de belirsizdir. Çalışkanlık ile liyakatin kanunnamede ödüllendirileceğinin belirtilmesine karşın ordunun ilk kuruluş safhasında özellikle yüksek komuta kademelerine getirilen şahıslar saraya yakın ve İstanbul'un mutlak güvenine sahip olanlardır (Yıldız, 2009, s. 262). Ayrıca, ordunun teşkilatlanmasının yapıldığı ilk yıllarda yüksek rütbelere ya II. Mahmud'un ya da uzun yıllar seraskerlik vazifesini yapan Hüsrev Paşa'nın yetiştirmeleri atanmıştır (Aksan, 2011, s. 345, 349, 354). Bu bağlamda II. Mahmud'un kız kardeşi Esmâ Sultan'ın dahi bir yüzbaşının *kolağalığına* yükseltilmesi için ordu komutanı olan bir paşadan iltimas istemesi de şaşırtıcı değildir (BOA, HAT, 1653-24). II. Mahmud ve ricalinin tüm bu karışıklığın farkında olduğu ayrıca yeni ordunun zabıtlarının hem kişilik hem de askerlik yönünden neferlerden daha iyi olmalarını arzuladıkları ise açıktır. Nitekim 1831'den itibaren terfilere standart sağlamak adına terfi adaylarının niteliklerinin tespiti için sınavlar yapılmaya başlanması bu

durumu kanıtlamak adına misal olarak verilebilir (Yıldız, 2009, s. 288). Buna karşın yine de orduda iltimas vb. yollarla yapılan terfiler tamamen terk edilememiştir (Moreu, 2010, s. 7). Nitekim II. Mahmut döneminde askerî alanda yapılan tüm yeniliklere karşın subayların yetkinliği konusunda arzulanan seviyeye ulaşılamadığı da bilinmektedir (Uyar ve Erickson, 2017, s. 281).

Esasen zabitlerle alakalı bu sorunların pek çok nedeni mevcuttur. Ancak problemin temel sebebi, 1835 yılına kadar eğitilmiş subay yetiştirecek bir kurum ile gerekli teşkilat ve standart bir mevzuatın olmamasıdır. Dahası ordunun kuruluşu esnasında bir savaş akademisinin yokluğundan ötürü üst rütbeye terfide önemli olduğu zikredilen idare, talim, harp sanatına vakıf olmak gibi kıstasların -silsileyi işletmek, kıdemi dikkate almak dışında- aslında hangi ölçütlere göre takdir edildiği belirsizdir. Haddizatında Mansure ordusu için subay yetiştirilmesi adına Harp Akademisinin (1835) kurulması ile gereken zemin hazırlansa da Osmanlı devlet idaresinde kronik hale gelen bazı sorunların askerî terfi sisteminde de tesirini uzun müddet gösterdiği ve söz konusu problemlerin uzun yıllar devam ettiği de anlaşılmaktadır. Bu çerçevede söz gelimi Kırım Savaşı'nın yaşandığı yıllarda (1853-1856) hemşehricilik, iltimas vb. yollarla terfilerin yapıldığını gösteren çeşitli örneklerin (Yıldırım, 2019, s. 17; Challaye, 2018, s. 29) II. Abdülhamid Dönemi'nde bile sürdüğü de dikkat çekicidir (Çadircı, 2008, s. 115). Buna ek olarak zabitlerin nitelikleriyle alakalı bir kayıt ya da sicil sisteminin yani askerî bürokrasinin varlığı ya da yokluğu en azından ordunun kurulduğu erken dönemler için bilinmemektedir. Ancak, tarihsiz bir arşiv belgesi *aslında* küçük zabitlerin mevcut rütbelerindeki *hizmet süresi* ile nefer ve subayların sahip olması gereken özellikler hakkında bilgi verir niteliktedir.

Üzerinde tarih olmayan söz konusu vesika (TS.MA.e 538-12) arşiv personeli tarafından H. 17.3.1255 olarak (M. 31 Mayıs 1839) tarihlendirilmiştir. “*Kanunname-i hümayun mütâbaatla kıta-i rütbe edecek olan zabitanlara lazım gelecek olan malumat*” şeklinde girizgâhı olan bu evrak kanaatimize göre en erken 1828 ila 1831'in son ayları arasında hazırlanmış olmalıdır. *Belgenin ait olduğu en erken tarihi belirlemek için* vesikada askerî birliklerin şeklini izah eden tabur, bölük ve alay gibi terimler ipucu olarak kullanılabilir. Bilindiği üzere Mansûre ordusu ilk kurulduğunda *saf* ve *tertiplerden* müteşekkil iken 1827 Temmuz'undan itibaren bu terimler bırakılmış ve bunlar yerine bölük, tabur ve alay ifadeleri kullanılmaya başlanmıştır. Yine ordunun ilk kuruluşunda mevcut olan *baş-bınbaşılık* rütbesine hiç değinilmemesi evrakın 1828'den sonra hazırlandığına delil olarak gösterilebilir. Zira 1828'den itibaren bu rütbe kaldırılmıştır (Özcan, 1991, s. 457-458). Ayrıca, vesikada değinilen ve

yüzbaşı ile binbaşılardan bilmesi gereken tabur ve alay talimlerine dair *Takvim-i Vekayi*'de çıkan 1831 tarihli bir haber de örnek verilebilir (Yıldız, 2009, s. 365).

Belgenin ait olduğu en geç tarihin 1832 olarak sınırlandırılmasının gerekçesi ise özellikle mülazım rütbesidir. Evrakta söz konusu rütbeye değinilmesine karşın mülazım-ı evvel (üsteğmen) ile mülazım-ı sani (teğmen) ayrımı yapılmamıştır. Hâlbuki Mansûre ordusunda 1832 yılından itibaren belirlenmiş rütbelere içerisinde üsteğmen ve teğmen rütbeleri mevcuttur (Türk Silahlı Kuvvetleri Tarihi, C.III, 1973, s. 374). Bunun yanında belge için düşündüğümüz son tarihin 1831-1832 olarak belirtilmesinin bir diğer sebebi de evrakta zabıt sınıfına dâhil olan yüzbaşı, binbaşı gibi rütbelere bahsedilmesine karşın mezunlarının direkt olarak bu rütbelere göreve başladığı ve 1835 yılında kurulan Mektep-i Harbiye'ye dair hiçbir ifadenin bulunmamasıdır.

Daha önceki kısımda da izah edildiği üzere Mansûre ordusunda terfi için bir rütbede belirli bir süre hizmet etmek söz konusu değildir yahut böyle bir husus varsa bile buna dair bir evraka ulaşılamamıştır. Ayrıca konuyla alakalı literatürde böyle bir sistematik bir düzenin varlığına dair bir açıklama da tespit edilememiştir. Kanaatimize göre yukarıda değindiğimiz evrak, Osmanlı ordusunda terfi, atama ve rütbe bekleme sürelerini *ilk defa* hiyerarşik bir düzene oturtan 1870 tarihli *Terfi-i Rütbe Nizamnamesi* ve subayların bilmesi gerekli teknik hususlara dair II. Abdülhamid (1876-1909) Dönemi'nde hazırlanmış olan *Piyade Kanunnamesi* ve *Piyade Talimnamesi* ile benzerlikler taşımaktadır. Bu bağlamda mevzubahis vesikada bir neferin onbaşı olması için -eğer nefer kabiliyetliyse süre kısalabilmektedir- en az 1 yıl, onbaşının çavuş olması için en az 18 ay, çavuş, başçavuş ve sol kolağalarının ise mülazım olmaları için asgari 4 sene mevcut rütbelere görev yapmalarının gerekliliği ifade edilmektedir. 1870 tarihli nizamnamede ise örneğin bölük emniyetinden çavuşluğa terfi edebilmek için asgari 1 yıl onbaşılık yapmak gereklidir. Başçavuş olmak içinse çavuşluk yahut bölük emniyetinde de en az 6 ay hizmet söz konusudur (Geçer, 2017, s. 1-42). Tarihsiz vesikada fark edildiği üzere ilk olarak çeşitli rütbelere üst rütbelere terfi edebilmek için asgari olarak belirlenen bir hizmet süresi vardır.

Vesikada bazı rütbelere için terfilere dair belirlenmiş periyodik sayılabilecek bir düzen dışında Piyade Talimnamesi ile benzer (Satılmış, 2016, s. 122-127) ve neferler ile zabıtların bilmeleri gereken başka hususlara da değinilmektedir. Bunlar; askerlerin şahsi sorumlulukları, astlarıyla ilişkilerinin şekli, askerliğe ve talimlere dair bilgi sahibi olmaları gereken teknik/temel hususlardır. Bu hususların da tıpkı Nizam-ı Cedid

ordusunda olduğu gibi farklı rütbelerdeki askerler için yapılmış çeşitli uyarılar olduğu açıktır. Onbaşı ve çavuşlarda aranan özellikler şu şekilde özetlenebilir;

- 1- *Kılık kıyafetini, silah ve palaskasını temiz tutmak,*
- 2- *Silahını düzgünce söküp, takabilmek,*
- 3- *Nöbetçileri zamanında değiştirmek,*
- 4- *Acemilere ayak talimi yaptırmak, neferlere iyi davranmak ve nasihat etmek ile yukarıda izah edilen hususları takımlarında olan erlere de öğretebilmek.*

Başçavuş ve bölük emini olacak olan küçük zabitlerde aranan özellikler şunlardır;

- 1- *Çavuşluk için gerekli talimleri (nefer ve bölük talimi) bilmek,*
- 2- *Okuma-yazmayı ve hesap etmeyi bilip bölüklerinin defterlerini tutmak.*

Sol kolağası olacak çavuş ve başçavuşlarda aranan özellikler şunlardır;

- 1- *Nefer, bölük ve tabur talimlerini hem teorik hem de pratikte bilmeli ve astlarıyla talim etmelidir.*
- 2- *Göz kararıyla mesafe ve doğru istikamet belirlemelidir. Karakol değiştirme usulünü –bir birliğin baskın yemesini önlemek için askerî açıdan uygun yerlere konuşlandırılan nöbetçi asker ya da askerî birlik- bilmelidir.*
- 3- *Sol kolağası olduktan sonra alay talimini öğrenmelidir.*
- 4- *Tevzi, tayinat ve angarya hizmetlerine nezaret etmelidir.*

Mülazım olacak küçük zabitanda aranan özellikler şunlardır;

- 1- *Nefer, bölük ve tabur talimlerini bilmelidir.*
- 2- *Takımının nizam ve intizamlı şekilde idare edebilmelidir.*
- 3- *Yüzbaşı olduğunda bölük idaresine muktedir olmalıdır.*

Sağ kolağası olacak mülazımlar da aranan özellikler şunlardır;

- 1- *Açıkgözlü olmalı, seri hareket etmeli ve söze aşına olmalıdır(?)*
- 2- *Bölük ve tabur talimlerini teorik ve pratik olarak iyi bilmelidir. Göz kararıyla mesafe ve doğru istikamet belirlemelidir. Karakol değiştirme usulünü bilmelidir.*
- 3- *Alay talimini bilmelidir.*

Yüzbaşı olacak mülazımlarla, binbaşı olacak yüzbaşı ile sağ kolağalarının yukarıda değinilen hususları bilmeleri (bölük ve tabur talimleri) ve gerektiğinde bir alayı idare edebilmeleri gereklidir. Bunun

yanında binbaşı olacak olanların taburun ve hatta alayın da iç ve dış işlerini *-hidmet-i dâhiliye ve hariciyesini-* bilmelidirler (BOA, TS.MA.e 538-12). Bu belge iddia ettiğimiz tarihlere ait ise Osmanlı ordusunda terfi adına liyakat, ehliyet, beceri, talim vb. hususlara ek olarak bazı rütbelere için asgari bekleme ya da hizmet etme süresinin 1870 yılından önce var olduğu ve kısmen de olsa bununla ilgili bir mevzuatın hazırlanmış olduğunu düşündürmektedir. Ayrıca zabıtların bilmeleri gereken hususların H. 1314'e ait (M.1896-1897) Piyade Talimnamesi ile benzerlik gösterdiği de söylenebilir. Bu çerçevede tarihsiz evraktaki bazı hususların XIX. yüzyılın sonunda hazırlanan Piyade Talimnamesi'nin öncülü olduğu iddia edilebilir. Açıkçası ordunun ilk kuruluşuyla (1826) özellikle terfi nizamnamesinin yürürlüğe girdiği yıl (1870) arasında neredeyse 40 seneden fazla zaman dilimi olması ve bu süreçte terfilere dair herhangi bir periyodik süreç belirlenmemesi hem akla hem de askerliğin doğasına çok yakın değildir. Bununla beraber mevzuatı hazırlanmış bir kuralın yahut düzenin pratiğe hemen yansımadağı/yansımayaacağı ihtimali de göz ardı edilmemelidir (Koç & Yeşil, 2012, s. XIV).

Hassa Ordusu Kurmaylarının Yetkinlikleri

Makalenin bu kısmında 1835 ile 1839 arasına ait olduğuna emin olduğumuz bir diğer evrak olan kadro/birlik defteri analiz edilecektir. Söz konusu evrak arşiv personeli tarafından H. 1253 (1837-1838) olarak tarihlendirilmiştir. Verilen tarihin doğru olduğu düşünülmektedir, bunun sebebi öncelikle evraktaki II. Mahmud tuğrası ve "Adli" mahlası ile 1832'de ihdas edilen mirliva rütbesine sahip zabıtlarla birlikte son sayfada Harp Akademisinde görevli subaylardan bahsedilmesidir (BOA, TS.MA.e 65-4, s.1)

Kısıtlı bir yetkinlik analizinden türetilmiş bir tür veri tabanı olarak tasvir edebileceğimiz vesikada İstanbul'da konuşlu Hassa ordusu içindeki alaylarda görevli zabıtların çeşitli alanlardaki niteliklerine dair açıklamalar söz konusudur. *Yetkinlik kavramı* ise "günümüz organizasyonlarında özellikle İnsan Kaynakları Yönetimi alanında (İKY) yaygın olarak kullanılmaktadır. "Çalışanların temel yetkinlikleri, kişisel yetkinlikler olarak kabul edilmektedir" (Çetinkaya & Özutku, 2012, s. 143-144).

Evrakın, başkentte bulunan Hassa ordusunun subaylarına ait olması vesikayı daha da anlamlı kılmaktadır. Bu çıkarımımızın iki sebebi mevcuttur. Bunlardan ilki özellikle 1828-1829 Osmanlı-Rus Savaşı'nda komuta kademesinin taktik, yönetim vb. konulardaki yetersizliklerdir. Bu savaş esnasında Osmanlı neferlerin Rus ordusuna karşı canla başla direnmelerine karşın kumanda kademesindeki yetersizlikler ve üst rütbeli

komutanların bilgisizliği ile askerî idare noktasındaki beceriksizlikleri Vakanüvis Lütî Efendi tarafından dile getirilmektedir. Dahası Osmanlı ve Rus ordusu arasındaki temel farkın subaylar olduğunu söyleyen Lütî Efendi sözü “*Mansûre askerî demek zabıt demek imiş*” diyerek noktalamaktadır (Ahmed Lütî Efendi, 1999, ss.381-382). Vesikayı değerli kılan ikinci husus ise İstanbul’da konuşlu olan bu orduya II. Mahmud’un verdiği önemdir. Mesut Uyar ve Edward J. Erickson Osmanlı ordusunun en eğitilmiş ve elit bu birliğinin 1828-1829 Osmanlı-Rus Savaşı’nda bile ateş hattına sürülmediğini ve bu durumun aslında ordunun genel muharebe etkinliğine vurulmuş bilinçsiz bir tercih olduğunu aktarmaktadır. Ayrıca bu birlik ilk kurulduğu 1826’dan 1835’e gelindiğinde 11.000 kişilik “ordu içinde ordu” hâline gelmiş ayrı bir yapıdır. Buna sebep ise II. Mahmud’un tamamen kendisine bağladığı bu orduyla hırslı komutanları denetim altında tutmak istemesi yani Sultan’ın şahsi iktidarını mutlak şekilde muhafaza etmek istemesidir (Uyar ve Erickson, 2017, s. 276).

Hassa ordusunun subaylarının nitelikleriyle alakalı bilgi veren bu tip bir belge sultanın üzerinde önemle durduğu bu birliği idare eden kadrolar hakkında detaylı malumat sahibi olmak istediğini göstermektedir. Ayrıca bu dönemde Hassa ordusununki kadar detaylı olmayan ancak benzer matbu formatta hazırlanmış ve subayların bilgi, becerilerine dair çeşitli bilgiler içeren başka evrakların varlığı da dikkat çekicidir (TS.MA.e 65-2). Buradan hareketle devletin bilhassa subayların yetersizliğinden dolayı yaşanan hezimetten -örneğin 1828-1829 Osmanlı/Rus Savaşı- ders aldığını da göstermektedir. Bütün bu veriler II. Mahmut Dönemi’nde yeni bir ordunun kurulmasının yanında askerî manada kurumsal-bürokratik bir yapının yavaş yavaş oluştuğunu ve subaylara dair modern benzeri bir sicil sisteminin varlığını da göstermektedir.

Hassa ordusuna ait evrakta zabıtların belirli temel (rütbe, yaş ve göreve başlama tarihi) bilgileriyle birlikte ek olarak 4 farklı konuda sahip oldukları özellikler yer almaktadır. Bunlar; *rütbe, yaş, Hassa ordusuna dâhil olduğu tarih (gün, ay ve yıl), okuma-yazma, talim ve taallümde maharet, asker idaresi, salâh halî¹ ve orduya girdiği tarihtir (gün, ay ve yıl).*

II. Mahmud’a sunulmak üzere hazırlandığını düşündüğümüz ve subayların nitelikleri ve ayrıca olası terfileri için kullanılacağını iddia edebileceğimiz evrakta zabıtların rütbeleri büyükten küçüğe sıralanmıştır. Ayrıca, bunların görevli oldukları birimler (alay, tabur, bölük vb.) ayrı ayrı

¹ Salah’ın sözlükte birkaç anlamı mevcuttur. *Sâlah* kelimesi *iyilik, bir şeyin iyi ve matlup ve Memduh surette bulunması, züht ve takva sahibi, perhîzkâr* gibi anlamları mevcuttur (Çağbayır, 2017, s.1412). Buradaki kullanımının ilk başta kişinin dinî inancı ile birlikte askerî manada emirlere bağlı ve iyi huylu olup/olmadığını ifade ettiği iddia edilebilir. Buna ek olarak kişinin/kişilerin fiziksel durumunun sıhhatli olduğuna dair bir açıklama olduğu da düşünülebilir.

belirtilmiştir. Vesikada Hassa ordusu içinde piyade, piyade topçu ve süvari sınıfları ile ayrıca Mekteb-i Harbiye’de görevli olduğu belirtilen 754 zabıt bulunmaktadır. Bunlardan 360 tanesi hakkında yukarıda belirtilen sınıflandırmaya göre çeşitli açıklamalar mevcuttur. Bu bağlamda 360 zabıtın sahip oldukları nitelikler (okuma-yazma, asker idaresine kabiliyet vb.) *var*, *oldukça* ve *bilmez* şeklinde sınıflandırılmıştır. Ancak bazı subayların sadece isimleri olup söz konusu vasıfları hakkında hiçbir bilgi yoktur. Listede kayıtlı 754 personelin tamamı hakkında tek tip ve standart veriler olmamasının sebebi meçhuldür. Buradan hareketle yetkinlik analizi olarak tabir ettiğimiz bu bilgilerin parça parça hazırlandığı ve daha sonradan eklemelerle tamamlandığı düşünülebilir.

Tablo-1: Farklı Birliklerden Zabıtlar Hakkında Bilgiler

Rütbe	Sinni	Nasbı Tarihi		Birinci Liva Birinci Alayın Birinci Taburu				Nizama Duhulü	
		Ay	Yılı	Okuma yazma	Talim ve Talime Mahareti	İdare-i Askerliğe Kudreti	Salah Hâli	Ay	Yıl
Mirliva Selim Paşa	35	Muharrem	1253	-	Var	Var	Var	Safer	1242
Miralay Emin Bey	35	Rebiyülahir	1253	Var	Var	Var	Var	Safer	1242
Kaymakam Emin Bey	29	Muharrem	1253	Var	Oldukça	Var	Var	Cemaziyülevvel	1247
Alay emini Ali Bey	30	Rebiyülevvel	1253	Var	Var	Var	Var	Safer	1242
Sancakdarı Mehmet Ağa	36	-	1253	-	Oldukça	Var	Var	-	1243

Rütbe	Sinni	Nasbı Tarihi		Birinci Liva Birinci Alayın Birinci Taburu				Nizama Duhulü	
		Ay	Yılı	Okuma yazma	Talim ve Talime Mahareti	İdare-i Askerliğe Kudreti	Salah Hâli	Ay	Yıl
Binbaşı Osman Ağa	30	-	1253	-	Oldukça	Var	Var	-	1243
Sağ Kolağası İsmail Ağa	23	-	1253	Var	Oldukça	Var	Var	-	1243
Sol Kolağası Mehmed Ağa	25	-	1250	Var	Oldukça	Var	Var	-	1244
Yüzbaşı Halil Ağa	35	-	1242	Var	Var	Var	Var	-	1242
Mülazım-ı Evvel İsmail Ağa	30	-	1250	-	Oldukça	Var	Var	-	1243
Mülazım-ı Sani Edhem Ağa	25	-	1251	-	Oldukça	Var	Var	-	1243

Rütbe	Sinni	Nasbı Tarihi		İkinci Liva İkinci Alay				Nizama Duhulü	
		Ay	Yılı	Okuma yazma	Talim ve Talime Mahareti	İdare-i Askerliğe Kudreti	Salah Hâli	Ay	Yıl
Miralay Tevfik Bey	27	Muharrem	1247	Var	Var	Var	Var	Zilhicce	1245
Kaymakam Refet Bey	27	Rebiyülahir	1252	Var	Var	Var	Var	Safer	1245
Alay Emini Nasip Bey	25	Zilhicce	1252	Var	Var	Var	Var	Safer	1242
Sancakdar İbrahim Ağa	28	Safer	1253	Oldukça	Oldukça	Var	Var	Cemaziyülevvel	1242
Hazinedar İsmail Ağa	30	Cemaziyülevvel	1250	Oldukça	Oldukça	Oldukça	Var	Muharrem	1246
Emin Esvab İsmail Ağa	30	Muharrem	1252	Var	Oldukça	Var	Var	Rebiyülevvel	1242

Rütbe	Sinni	Nasbı Tarihi		Süvari Birinci Liva Birinci Alayı Zabitanı				Nizama Duhulü	
		Ay	Yılı	Okuma yazma	Talim ve Talime Mahareti	İdare-i Askerliğe Kudreti	Salah Hâli	Ay	Yıl
Mirliva Kerim Paşa	45		1253	Bilmez	Var	Var	Var	Receb	1242
Miralay Musa Bey	30	Zilkade	1251	Oldukça	Var	Var	Var	Zilhicce	1242
Kaymakam Salih Bey	30	Rebiyülahir	1249	Oldukça	Var	Var	Var	[...]	1242
Binbaşı Evvel Ahmed Ağa	33	Cemaziyülevvel	1249	Bilmez	Var	Var	Var	Receb	1242
Binbaşı Sani Mehmed Ağa	37	Cemaziyülevvel	1250	Bilmez	Var	Var	Var	Receb	1242
Sağ Kolağası Mehmed Ağa	40	Zilhicce	1252	Oldukça	Var	Var	Var	Zilhicce	1252
Sancakdar Ahmed Ağa	42	Safer	1245	Bilmez	Oldukça	Var	Var	Receb	1242
Sol Kolağası Rüstem Ağa	30	Rebiyülahir	1253	Var	Var	Var	Var	Şaban	1242

(TS.MA.e, 65-4, s.1-a,2,9, 12-a)

Belgeden hareketle 360 subayın farklı noktalardaki yetkinliklerine dair bilgi edinmemiz mümkündür. Okuma yazma bilenlerin oranı, zabitlerin yaş ortalamaları ve subayların yaşlarıyla rütbeleri arasında doğrusal bir ortalamanın olup olmadığı örnek olarak verilebilir.

İlk etapta Hassa ordusu içinde okuma yazma oranlarından bahsedilebilir. Okuma-yazma bilmenin hemen hemen her dönem ordu içinde yükselmek için önemli olduğu bilinmektedir nitekim geçen sayfalarda bununla alakalı bir örnek de paylaşılmıştır. Buna ek olarak ayrıca 1838 tarihli bir misal de verilebilir. Bu tarihte miralaylıktan mirlivalığa terfi ettirilen Tayyar Paşa'nın terfi gerekçesi yalnızca okuyazar olmasıdır (Geçer, 2017, s. 5).

İncelediğimiz kadro defterindeki okuma yazma oranlarının çok da kötü olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte evraktaki en yüksek rütbe olan mirlivalardan Kerim Paşa'nın okuma-yazma bilmediği, diğer mirlivalar hakkında ise (Selim Paşa, Mustafa Sabri Paşa, Reşid Paşa) bu konudaki yetkinliklerine dair bilgi verilmemesi ilginçtir. Ayrıca birlik içinde okuma-yazma becerisi ile alakalı belirtilmesi gereken bir diğer husus yapılan izahatla alakalıdır. Bazı zabitler için okuma-yazması *var* şeklinde ifade edilmişken bazıları için *oldukça* şeklinde bir açıklama mevcuttur. Buradaki *var* ile *oldukça* arasındaki farkın ne olduğu meçhuldür ve bu durum formel bir eğitimin eksikliğini göstermesi bakımından da önemlidir. Bununla beraber *oldukça* ile kast edilenin okuma-yazma yetisine tam manasıyla vakıf olduğunu işaret ettiği düşünülmektedir. *Var* ile kast edilen ise sadece okuyabilme becerisi olabilir. Bir başka açıklama ise *oldukça* ile kast edilenin Osmanlı bürokrasisi içinde kullanılan farklı yazı türlerini (siyakat, divani, rika vb.) eksiksiz şekilde okuyup, yazmak olduğu iddia edilebilir. Bu durumda *var* şeklinde yapılan açıklama ise herhangi bir yazı tipini okuyup-yazabilmeye delalet olmalıdır.

Tablo-2: Okuma Yazmaya Dair Rakamlar

BİLMEZ	VAR	OLDUKÇA	BİLGİ VERİLMEMİŞ
35	66	43	216

Sınıflandırmadaki bir diğer husus zabitlerin talim ve taallüme olan yetkinlikleridir. Zabitlerin kendi eğitimleri ile birliklerini eğitime noktasındaki yetilerinin evraktaki verilerden hareketle yüksek olduğu söylenebilir. Ancak bu konuda verilen rakamların sıhhatine dair yapılan değerlendirmelerin güvenilirliği şüphelidir.

Tablo-3: Talim ve Taallüme Dair Rakamlar

VAR	OLDUKÇA	BİLGİ VERİLMEMİŞ
259	96	5

Zabitler hakkında evrakta verilen bir diğer bilgi askerlerini idare etmek yani komuta konusundaki becerileridir. Bu bahiste de –yine bir miktar şüpheli olmak kaydıyla- *Hassa ordusu* subayları yeterlidir.

Tablo-4: İdare-i Askerliğe Dair Rakamlar

VAR	OLDUKÇA	BİLGİ VERİLMEMİŞ
314	30	16

Subayların dindarlıklarına yahut hâl, tavır ve sağlıklarına dair veriler olduğu düşünülebilecek salah hâllerine ait veriler incelendiğinde ise askerlerin büyük çoğunluğu için *var* şeklinde bir tanımlama yapılmıştır.

Tablo-5: Salah Hali

VAR	OLDUKÇA	BİLGİ VERİLMEMİŞ
318	28	14

Belge içindeki bir diğer mühim bilgi terfi almada önemli olan kıdemlerin tespitine yöneliktir. Bu bağlamda subayların büyük çoğunluğunun H. 1242’de (M.1826-1827) orduya (“*Nizama Duhulü*”), H. 1252 (M.1836-1837) yılında ise *Hassa ordusuna* (“*Nasb tarihi*”) dâhil olmuşlardır. Ayrıca aynı yıllarda orduya katılan kişilerin kıdemlerinin olası terfilere dayanak olması adına hizmete başladıkları gün ve ayların da –olabildiğince- kayda geçirildiği belirtilmelidir.

Hassa ordusu içinde detaylı şekilde kayıtları yapılan zabitlerin genel yaş ortalaması 31’dir. Zabitlerin ortalama olarak 9 yıllık kariyere sahip oldukları ancak hangi tarihte hangi rütbelere terfi ettikleri ve hangi rütbede kaç sene beklediklerine, hizmet ettiklerine dair bir bilgi yoktur. Bu bağlamda rütbelere ve yaşlar arasında bir paralellik olmadığı söylenebilir. Hatta kanunnamede terfi için mühim olan kıdem hususuna da zaman zaman önem verilmediğini düşündüren misaller söz konusudur. Bu çerçevede bir örnek olarak *ikinci liva ikinci alaydan* misal verilebilir. Burada söz konusu alay kaymakamının orduya giriş tarihi (Safer H.1245) Ağustos 1829’dur. Buna karşılık bir üst rütbede olan miralay ise kaymakamdan neredeyse 1 yıl sonra Mayıs/Haziran 1830’da (Zilhicce H. 1245) göreve başlamıştır. Her iki subayda 27 yaşındadır. Zabitler arasındaki tek fark Hassa ordusuna atandıkları tarihtir. Bu çerçevede Hassa ordusuna daha erken atanmış olan miralay *Tevfik Bey* ordu saflarına her ne kadar kaymakam *Rafet Bey*’den sonra dâhil olmuş olsa da -bir şekilde- kaymakamın önüne geçmiştir. Hâlbuki gerçekten kıdem dikkate alınmış olsa mevzubahis edilen durumun tam tersi olması gereklidir (TS.MA.e 65-4, s.9). Ayrıca bu hususla bağlantılı olarak Mirliva Selim Paşa ve Miralay Emin Bey’ler örneğinden de yararlanılabilir. Söz konusu subaylar aynı (35) yaşadılar. İkisinin de

Mansûre ordusuna giriş tarihleri Eylül/Ekim (H. Safer 1242) 1826'dır. Bu bağlamda iki subay arasındaki tek fark benzer olarak Hassa ordusuna atandıkları aydır. Selim Paşa 1837 yılının Nisan/Mayıs (H. Muharrem 1253) ayında, Emin Bey ise Temmuz/Ağustos 1837 (H. Rebiyülahir 1253) tarihinde Hassa birliklerine atanmışlardır. Sadece 1 ay farkla bir subayın – günümüzdeki karşılıkları ile- general bir diğerrinin ise albay olması terfilerde kayırma, iltimas vb. hususların zaman zaman kanunnameye çok mühim olduğu söylenen kıdemin bile önüne geçtiğini düşündürmektedir (TS.MA.e 65-4, s.1-a). Bu çerçevede ayrıca benzer örneklerin sayısı da arttırılabilir (TS.MA.e 65-4, s.13-a).

Söz konusu hususlara bağlı olarak zikredilen birlikler içerisinde 40, 50 yaşlarını çoktan geçmiş mülazım-ı evvel ve mülazım-ı sani rütbesine sahip askerler örnek olarak verilebilir. Evrakta hakkında bilgi olan 97 mülazım-ı evvel 'in yaşları 21 ile 45 arasında değişmektedir. Mülazım-ı sani rütbesine sahip en yaşlı asker 55 yaşında iken en genci 22 yaşındadır. Hâlbuki söz konusu rütbelere ordu hiyerarşisi içinde en alt basamakta sayılabilecek zabıt rütbelere dir. Buna karşılık 28 yaşında binbaşı, 27 yaşında kaymakam ve miralay olan subaylar yani daha genç yaşta sahip olunan çok daha yüksek rütbelere söz konusudur. Mevzubahis edilen standart eksikliğinin daha uzun yıllar sürdüğünü, subayların yaşları ile rütbelere arasında orantısızlık olduğunu gösteren başka arşiv vesikalarının da mevcut olduğu söylenmelidir (SRA.d 4).

Tablo-6: Rütbelere ve Yaş Ortalamaları

RÜTBE	YAŞ ORTALAMASI
Mirliva	40
Miralay	32.4
Kaymakam	29
Binbaşı	31.5
Alay emini	27.5
Sağ kolağası	31.5
Sol kolağası	26.6
Yüzbaşı	31
Mülazım-ı evvel	30.6
Mülazım-ı sani	30
Mülazım	29.5
Esvab emini	30
Sancakdar	36.8
Genel Ortalama	30.6

SONUÇ

Çalışma, literatürde Mansûre ordusunun içinde yükselebilmek için sahip olunması gereken ve bilinen izahlar dışında (kıdem, çalışkanlık vb.) başka terfi yolları olup olmadığına odaklanmış ve bu yolda iki farklı evrakı temele almıştır. Bunlardan hareketle yaptığımız inceleme ile dile getirdiğimiz iddialardan ulaştığımız sonuçlar şunlardır: Öncelikli olarak 1870 yılında yürürlüğe giren *Terfi-i Rütbe Nizamnamesi*'nden önce de orduda er ve erbaşlar ile küçük zabitler için belirlenmiş asgari hizmet süresi ile buna bağlı bir terfi sistemi olduğu iddia edilebilir. Askerlerin kanunnamede belirtilmiş olan kabiliyetlerine ek olarak sahip olması gerekli nitelikler (askerliğe dair temel bilgiler ve ast-üst ilişkisi) her rütbe için ayrı ayrı belirtilmiştir ki bu da XIX. yüzyılın sonunda hazırlanan Piyade Talimnamesi'nin bir öncülü sayılabilir.

Mansûre ordusunu Yeniçeri Ocağı'ndan ayıran en önemli husus olan *talim* konusuna merkezi otoritenin önem verdiği anlaşılmaktadır. Hemen her rütbeden askerinin zamanın harp tekniklerini öğrenerek bunlara vakıf olması ve astlarına da bu hususları öğretmesi yolunda yoğun çabalar olduğu da açıktır. Ancak tüm bunların bir şekilde mevzuata girdiği yahut eklemlendiği düşünülmeyle birlikte pratikte ne kadar uygulandığı, uygulandıysa bile ne kadar sağlıklı olduğunu kesin olarak tespit etmek mümkün değildir.

Kadro/birlik defteri olan evrak ise bize özellikle II. Mahmud'un oldukça önem atfettiği *Hassa ordusu* içerisinde bir tür askerî bürokrasinin kurulduğunu göstermektedir. Bu bürokrasinin terfilere dönük olarak çeşitli veriler hazırladığı ve türünün ilk örneği sayılabilecek bir sicil sistemi oluşturduğu da anlaşılmaktadır. Bu sicil sisteminde istisnalar olmakla birlikte anlaşıldığı kadarıyla önemli olan ilk husus Mansûre Kanunnamesinde üzerinde önemle durulan kıdem mevzusudur. Bu sebeple kayıtları yapılan askerlerin Mansûre ve Hassa ordusuna dâhil oldukları zamanlar ay ve yılları verilerek belirtilmiştir. Zabit olacak askerlerde aranan ve sicil sistemi içerisinde ayrı ayrı zikredilen özelliklerin ise III. Selim'den II. Mahmud Dönemi'ne tevarüs ettiği ve her iki sultanın da benzer özelliklere sahip kişilerden müteşekkil bir ordu vücuda getirmeyi amaçladıkları açıktır. Bu bağlamda *Hassa ordusu* ordu içerisinde vazifeli zabitlerin belirli alanlardaki -okuma-yazma- dindarlık ya da fiziksel durumlarının tasviri, askerliğe dair şahsi yetkinlikleri ve birliklerini eğitme noktasında- becerileri hakkında bilgi toplandığı ve bu bilgilerin olası terfiler için kullanıldığı iddia edilebilir.

Bu bahiste son olarak şunu vurgulamak gerekmektedir. Her ne kadar yukarıda terfi için belirli rütbelerde geçirilmesi gereken zaman, askerliğe dair bilinmesi gereken teknik hususlara dair izahlar yapmış olsak da uygulamanın sağlıklı olarak hayata geçirilip geçirilmediğinin tespitinin zor olduğunu belirtmiştik. Eldeki kadro defterinden hareketle askerlerin rütbe ve yaşları arasında tespit ettiğimiz orantısızlık özellikle terfi noktasında belirlenmiş olan sürelerin pratiğe yansımadığını yahut sürelerin tamamlanmasına karşın kadro yoksunluğundan dolayı terfilerin yapılamadığını düşündürmektedir.

Çalışmada incelenen belgelerin gün, ay ve yıl gibi kesin tarihlerinin olmaması ve nicel olarak yetersizliğinden dolayı söz konusu evraklar üzerinden yapılan varsayımlar ve bunlardan üretilen tasavvurlarla kesin ve nihai bir sonuca varılması oldukça zordur. Bununla beraber çalışmanın mevzubahis vesikalar üzerine inşa edilme sebebi Mansûre ordusunun ilk dönemlerinde yapılmış ya da yapılmaya çalışılmış düzenlemelerle alakalı bir tartışma ortamı doğmasına vesile olmaktır. İlerleyen zamanlarda bu konularla bağlantılı ve farklı tarihlere ait daha çok belge çıkabileceği ve burada ortaya koymaya çalıştığımız hususlarla alakalı dönem ve içerik üzerinden karşılaştırmalar yapılarak yeni kanaatlere varılabileceği ihtimali ise göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKÇA

- Ahmed Lûtfî Efendi, (1999). *Vak'anüvîs Ahmed Lûtfî Efendi Tarihi*, Yapı Kredi Yayınları, 2-3.
- Aksan, V, H. (2011). *Kuşatılmış Bir İmparatorluk Osmanlı Harpleri 1700-1870*. (Çev. Gül Çağalı Güven), Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Bâb-ı Seraskerî Defterleri (SRA.d), 4.
- Benzer, E. (2013). *Takvim-i Vekayi'nin 1831-1834 Yılları Arası Transkripsiyonu*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi, SBE, Kilis.
- Challaye, C, A. (2018). *Kırım Savaşı Öncesinde Osmanlı Ordusu Organizasyon ve Savaş Gücü*. (Çev. Ö. Yılmaz), Kronik Yayınları.
- Çadircı, M. (2008). *Tanzimat Sürecinde Türkiye'de Askerlik*. (Der. Tülay Erçoşkun), İmge Kitapevi.
- Çağbayır, Y. (2017). *Ötüken Osmanlı Türkçesi Sözlüğü*. Ötüken.
- Çetinkaya, M, Özutku, H. (2012). *Yönelimsel Performansa Dayalı Yetkinlik Temelli Yaklaşım: Türk Otomotiv Sektöründe bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 141-1, 142-161.
- Geçer, K, T. (2012). *XIX. Yüzyılda Osmanlı Ordusunda Rütbe Terfi Uygulamaları ve 1870 Tarihli Terfi-i Rütbe Nizamnamesi*. Askerî Tarih Araştırmaları Dergisi, 19, 1-42.
- Hatt-ı Hümayun (HAT): 1653-26; 296-17636, 316-18565, 307-18150, 301-17903, 310-18324, 305-18037, 307-18148, 315-18539, 317-18673, 302-17943, 308-18215, 312-18457, 316-18573, 1644-4, 306-18106, 307-18652, 306-18102, 308-18205, 316-18584.
- Keleş, H. (2016). *Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye Kanunnamesi*. Kastamonu Eğitim Dergisi, 14-1, 227-240.
- Koç, Y, Yeşil, F. (2012). *Nizam-ı Cedid Kanunları (1791-1800)*. Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Mihçioğlu, C. (1957). *Türkiye'de Liyakate Göre Terfi Meselesi*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 12-3, 90-95.
- Moreau, O. (2010). *Reformlar Çağında Osmanlı İmparatorluğu Askerî "Yeni Düzen" in İnsanları ve Fikirleri 1826-1914*. (Çev. I Ergüden), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Özcan, A. (1991). *Asâkir-i Mansûre-i Muhammediye*. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 3, 457-458.

- Satılmış, Yunus. (2016). *II. Abdülhamid Döneminde Mektepten Cepheye Osmanlı Piyade Zabiti (1876-1909)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Ankara.
- Sunar, M, M. (2016). *Arş İleri Asakir-i Mansûre Ordusunda Teşkilat, Talim ve Talimnameler*, Okur Kitaplığı.
- Şirin, V. (2002). *Asâkir-i Mansûre-i Muhammediyye Ordusu ve Seraskerlik*, Tarih ve Tabiat Vakfı Yayınları.
- T.C. Genelkurmay Harp Tarihi Daire Başkanlığı Harp Tarihi Yayınları (1978). Seri No:2, Türk Silahlı Kuvvetleri Tarihi, III, 5. Kısım (1793-1908).
- Topkapı Sarayı Müze Arşivi Evrakı (TS.MA.e): 538-12; 557.31, 65-2, 65-4.
- Uyar, M. ve Erickson, E, J. (2017). *Osmanlı Askerî Tarihi*. İş Bankası Kültür Yayınları.
- Yeşil, F. (2016). *İhtilaller Çağında Osmanlı Ordusu Osmanlı İmparatorluğu'nda Sosyoekonomik ve Sosyopolitik Değişim Üzerine Bir İnceleme (1793-1826)*. Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Yıldırım, O. (2019). *Yakınçağ Tarihi Kaynağı Olarak Osmanlı Ordusunda Bir Miralayın Doğu Anadolu Hatıraları İshak Paşazade Tayfur Beyin Tuhfe-i Harbiyye Min Havadis-i Şarkıyye adlı Eserinin Transkripsiyonu, Tahlili ve Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, G. (2009). *Neferin Adı Yok Askerliğe Geçiş Sürecinde Osmanlı Devleti'nde Siyaset, Ordu ve Toplum (1826-1839)*. Kitabevi.

EKLER

Ek-A: Kanunname-i hümayun mütâbaatla kıta-i rütbe edecek olan zabitanlara lazım gelecek olan malumat (BOA, TS.MA.e 538-12.)

قانوننامه هایدن ثابتہ قطع رہ ایچ مدو اولی ضابطہ لوم کوم بعضہ سہیات

اولیٰ نصب اولدوق برفو هیچ اولماز ایسه سنہ ختمی اوق لوم ایچ وقت و حاله و فوکلہ رشہ واستعدادہ کومہ
 برسہ یه از وقتیزو خدمت ایچ اولیٰ تعیین قیمن ملکہ اولدوب بئیر نف قانوننامه هایدن مہجوب اطاعت وانقیاد
 ایلدو وارسیق تکیق و اولدوق رسوخ و بومہ قیمن قیز و پاکہ طوق و قایقہ اوق اصوق و فوجی نقر و قیمنہ
 دکشمہ خدمت و سوسوک اصوبہ سوکوب نہ برین طاقن صورتی و نقلدہ و ایاق قیمن و نفاہ صقدنہ و
 اقتضای کوم حس سامہ و اشراج و قدیش کی نفعین ایرک کدرسی سور مدو و قنا بیدر برنامق مصطوف
 چکلہ بئج بربرین لوم کلہ بئجی اولیٰ بئیر کہ اولیٰ اولدوقنملک بونری طاقنہ اولیٰ نقر و کف
 اوکتمہ مقدر اولد

چادش نعب اولدوق بر اولیٰ هیچ اولماز ایسه اولدو کرای اولیٰ تعیین خدمت اولدوب کومہ قانوننامه هایدن
 مہجوب بربرین اولدو نقلدہ تعیین و لک تفلک و قاشق و اولدوق قیز و پاکہ طوق اصوق بئجیم
 تدبیر ائیک اقداری اولدوقنہ ماعدا نف و بولک تعیین و فوجی نقر و کشمہ خدمت کومہ بئیر

باش چارش و بولک ایچ اولدوق کومہ ضابطہ قانوننامه هایدن نظوق بربرین چادش اولدوق
 تعیین و خدمات و اضرای بولکونملک کومہ بولکونملک کایق اولدوقنم اولدوق و یازم و حساب
 و بولکہ نظوق اصوق بئیر

صعود اولمہ تعیین اولدوق چارش و یاخود باش چارش نف و بولک و طابور تعیین کدریک
 عملاً و عمل کومہ بولکونملک کومہ ضابطہ تعیین ائیدر و کوز قایم ساد و طوق استقامت
 الحق و شاحص لقب و تعیین ایلدو و میان قن عون دکشمہ اصوبہ و قوت تامی اولدو معلول
 اولدوقنملک اولیٰ تعیین بئج ائیدر و قوی تعیینات و انقیر خدمت نظارت ایریب
 هصالح قانوننامه هایدن ملاقت ائیدر

مدوم نصب اولدوق کومہ ضابطہ اوقی وقت سنہ چارش و یاخود معلول اعانی خدمت
 بونری نف و بولک و طابور تعیین کومہ بولکونملک بئج طاقن نظام و نظام اولدو اداره ایلدو
 اصوق بئیر کہ بوز بئج تعیین اولدوقنم بولکونملک اداره سنہ بئیر

صاغقول اعلمہ نصب اولدوق معلوم ایچ کوز بولکونملک و سوز آشنا اولدوق بولک ضابطہ
 بولک و طابور تعیین کومہ عملاً تعیین ایلدو ایچ کومہ بولک ایچ بولکونملک ماعدا کوز قایم ساد
 و طوق استقامت الحق و شاحص لقب و تعیین ایلدو و میان قن عون دکشمہ اصوق بئج
 کومہ بولکونملک بئج ائیدر و قانوننامه هایدن اولدو کومہ بولکونملک بولکونملک ایچ بولکونملک
 اولیٰ تعیین بئج ائیدر

بوز بئج نصب اولدوق معلوم بولکونملک نفع و استقام و تعیین سوز هامور و خصصنک سوز اولدوقنم
 اقتضای حال بر طابور کومہ اداره و فرمان ساد اقداری اولدور

بوز باشیق و یاخود صاغقول انانقہ بولکونملک نصب اولدوق کومہ معلومات بولکونملک
 خدمت بولکونملک تعیین اولدوق لوم کلور معلول بولکونملک و طابور اولیٰ تعیین کایم بولکونملک
 قانوننامه هایدن مہجوب بر طابور کومہ و حق بر اولدوق خدمات و اضرای و خارجینم و قوت تامی
 اولدور

2643

Ek-B: Bilocümle asâkir-i hassa-i hazret-i şahane piyade ve süvari alayları zabitanlarının esami cedvelidir. (BOA, TS.MA.e 65-4.)

T.C. BAŞBAKANLIK OSMANLI ARŞİM DARE BAŞKANLIĞI (BOA) ©

2

رئیس لواء برنجی اول بقا برنجی طابورک

شماره ردیف	نام	رتبه	تاریخ	مکان
۱۴۶۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۰
۱۴۶۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۱
۱۴۶۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۲
۱۴۶۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۳
۱۴۶۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۴
۱۴۶۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۵
۱۴۷۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۶
۱۴۷۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۷
۱۴۷۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۸
۱۴۷۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۹
۱۴۷۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۰
۱۴۷۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۱
۱۴۷۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۲
۱۴۷۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۳
۱۴۷۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۴
۱۴۷۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۵
۱۴۸۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۶
۱۴۸۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۷
۱۴۸۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۸
۱۴۸۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۹
۱۴۸۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۰
۱۴۸۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۱
۱۴۸۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۲
۱۴۸۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۳
۱۴۸۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۴
۱۴۸۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۵
۱۴۹۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۶
۱۴۹۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۷
۱۴۹۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۸
۱۴۹۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۹
۱۴۹۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۰
۱۴۹۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۱
۱۴۹۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۲
۱۴۹۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۳
۱۴۹۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۴
۱۴۹۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۵
۱۵۰۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۶
۱۵۰۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۷
۱۵۰۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۸
۱۵۰۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۹
۱۵۰۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۰
۱۵۰۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۱
۱۵۰۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۲
۱۵۰۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۳
۱۵۰۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۴
۱۵۰۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۵
۱۵۱۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۶
۱۵۱۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۷
۱۵۱۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۸
۱۵۱۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۹
۱۵۱۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۰
۱۵۱۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۱
۱۵۱۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۲
۱۵۱۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۳
۱۵۱۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۴
۱۵۱۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۵
۱۵۲۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۶
۱۵۲۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۷
۱۵۲۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۸
۱۵۲۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۹
۱۵۲۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۱۰۰

TSMA-E 65/4

۱-۹

باله کرمه حضرت شاهزاده سوارى اولوق صافه نیرات آسای جدید

یاد برنجی لواء برنجی آتیه

شماره ردیف	نام	رتبه	تاریخ	مکان
۱۴۹۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۵
۱۴۹۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۶
۱۴۹۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۷
۱۴۹۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۸
۱۴۹۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۴۹
۱۴۹۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۰
۱۵۰۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۱
۱۵۰۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۲
۱۵۰۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۳
۱۵۰۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۴
۱۵۰۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۵
۱۵۰۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۶
۱۵۰۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۷
۱۵۰۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۸
۱۵۰۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۵۹
۱۵۰۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۰
۱۵۱۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۱
۱۵۱۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۲
۱۵۱۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۳
۱۵۱۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۴
۱۵۱۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۵
۱۵۱۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۶
۱۵۱۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۷
۱۵۱۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۸
۱۵۱۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۶۹
۱۵۱۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۰
۱۵۲۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۱
۱۵۲۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۲
۱۵۲۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۳
۱۵۲۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۴
۱۵۲۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۵
۱۵۲۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۶
۱۵۲۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۷
۱۵۲۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۸
۱۵۲۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۷۹
۱۵۲۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۰
۱۵۳۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۱
۱۵۳۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۲
۱۵۳۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۳
۱۵۳۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۴
۱۵۳۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۵
۱۵۳۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۶
۱۵۳۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۷
۱۵۳۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۸
۱۵۳۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۸۹
۱۵۳۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۰
۱۵۴۰	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۱
۱۵۴۱	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۲
۱۵۴۲	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۳
۱۵۴۳	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۴
۱۵۴۴	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۵
۱۵۴۵	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۶
۱۵۴۶	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۷
۱۵۴۷	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۸
۱۵۴۸	وادی	وادی	۱۴۵۴	۹۹
۱۵۴۹	وادی	وادی	۱۴۵۴	۱۰۰

TSMA.E.0065

EXTENDED SUMMARY

An Example of Endeavor to Form a Corporate Standard During Mahmud II Era: Interpreting Two Documents about the Army

Introduction

For the first time during the time of Sultan Selim III, an army trained in the European way was established apart from the Janissaries. The name of this newly established army was *Nizam-ı Cedid* (the New Order). With the establishment of this army, several laws were made and reports were given for the different units of this military corps and the qualifications the *Nizam-ı Cedid* personnel should have were explained by way of these laws and reports. Additionally, there were explanations regarding the appointment of the officers of the new army.

With the dethronement of Selim III, *Nizam-ı Cedid* Army was abolished. Sultan Mahmud II, who came to the throne in 1808, disbanded the Janissaries in 1826 and instead established *Asakir-i Mansûre-i Muhammediye* (*Victorious Soldiers of Muhammed*), a new army which had similar characteristics to *Nizam-ı Cedid*. The administrative structure of the new army, the law on promotions and personnel were very similar to the law of *Nizam-ı Cedid*.

Qualifications Required for the Promotion in *Mansûre* Army and Service Period of Various Ranks

According to the law of *Asakir-i Mansûre-i Muhammediye* there are three qualifications for those who will be promoted or who will be a candidate for promotion in the army, which are sedulity, length of service, and having knowledge about the art of war in the European way. Thus, those who had such qualifications could advance up to the rank of major. There is, however, no explanation in the law about how far the soldiers can be promoted.

The first regulation on the promotions and length of service in the Ottoman Army has been made in 1870. It is thought that a temporal regulation regarding promotions has been made for the first time in 1870. This legislation is known as the Promotion Degree Regulation (*Terfi-i Rütbe Nizamnamesi*). However, as a result of the examinations we carried out in this present study, it is thought that the minimum service period for various ranks was determined before 1870 in the document which probably belongs to the years between 1828 and 1832. According to the document in

question, a private must serve in his current rank for 1 year to become a corporal, 18 months for a corporal to become a sergeant, and at least 4 years for sergeant and *sol kolağaları* to become a lieutenant (*mülazım*). In addition to these, the qualification requirements for every soldier from all ranks, stretching from a soldier of the lowest rank to the major, have been explained in the same document.

The Competence of the Officers of *Hassa* Army

Hassa Army was an organization that Sultan Mahmud II attached particular importance to. In this context, various explanations about the military and various skills of the officers of the army have been summarized in a document which we call *kadro defteri*. There are brief descriptions about the officers' ability in literacy, education, commanding the army, and training their troops in this register. As it is understood, besides the knowledge of the officers on the art of military service, the seniority, which is important for promotion in the *Mansûre* army, was also taken into consideration. Moreover, the entry dates of the officers to the military service and the *Hassa* army were also recorded. In this book which can be considered as one of the first examples produced by the military bureaucracy, there are records of 754 officers. However, the statements found are about only 360 of the officers.

Conclusion

Although there are explanations for promotions in the law of *Asakir-i Mansûre-i Muhammediye*, there is no determined legal process for the promotion. However, it is understood that the minimum service period for various ranks is determined in the document, which we assume to be dated between 1828 and 1832.

In this *kadro defteri*, which can be claimed to be one of the first registries produced by the military bureaucracy, there are various information about the competencies of the staff officers of *Hassa* Army stationed in Istanbul. As understood from this register, the knowledge and skills of the officers about military service and their qualifications to lead their soldiers are examined. In addition, it can be claimed that the register in question was prepared for possible promotions.

Unfortunately, the documents examined in the study do not have exact dates such as day, month and year. Besides, the number of documents is insufficient. For these reasons, the evaluations made on these documents are our assumptions. However, the reason for the study to be built on the

mentioned documents is to create a new discussion about the various regulations made or tried to be made in the early period of the *Mansûre* army.



GÖLCÜK DENİZ ANA ÜS KOMUTANLIĞININ TARİHİ GELİŞİMİ (1921-2016)

Ferdi UYANIKER*

Öz

İzmit Körfezi, Osmanlı Devleti Dönemi'nde önemini hiçbir zaman kaybetmedi ve bölge, deniz ticaretine olduğu kadar askeri bahriyeye de ev sahipliği yaptı. Dolayısıyla körfezde sürekli olarak Donanma üsleri ve deniz komutanlıkları oluşturuldu. Cumhuriyetin ilanı öncesi İzmit Körfezi, "İzmit Bahriye Komutanlığı"nın idaresindeydi. Bu komutanlık, Cumhuriyet sonrası Donanmanın bölgedeki unsurlarını artırmayla, zaman içerisinde sürekli olarak yapısal değişikliklere uğradı, isim değiştirdi ve günümüzde "Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı" adıyla varlığını korudu. Süreç içerisinde bu komutanlık için "Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı", "Deniz Ana Üs Komutanlığı", "Gölcük Üs Komutanlığı", "Marmara Üs Komutanlığı" ve "Gölcük Ana Üs Komutanlığı" gibi isimler kullandı.

Makalenin Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler: Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı, İzmit Körfezi, Gölcük, Donanma, Bahriye.

Jel Kodu : Y80

Yazarın Notu: Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığı SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine yazar imzası ile beyan edilmiştir.

Gölcük Naval Base Command's Historical Development (1921-2016)

Abstract

Izmit Bay never lost its importance during the Ottoman State and the area hosted naval bases as well as maritime trade. Therefore, naval bases and commands were continuously established in the bay. Before the declaration of the Republic, Izmit Bay was under the administration of the "Izmit Navy Command". This command has undergone structural changes and changed its name over time as the post-Republican Navy increased its elements in the area and today it is known as "Gölcük Naval Base Command". This command has been known as "Marmara Base Bahri and Kocaeli Fortified Site Command", "Naval Base Command", "Gölcük Base Command", "Marmara Base Command" and "Gölcük Base Command".

Article Type: Research Article

Key Words: Gölcük Naval Base Command, Izmit Bay, Gölcük, Navy, Admiralty.

JEL Code: Y80

Author's Note: This study was prepared in compliance with the scientific search and publication ethics. There is no content necessitating any permission from Ethical Board or any legal/special

* Dr.Öğ.Alb., Millî Savunma Üniversitesi Deniz Harp Okulu Dekanlığı, fuyaniker@dho.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8587-1539

Geliş Tarihi/ Arrived : 03.02.2021
Kabul Tarihi/ Accepted : 30.05.2021

permission in this study. I, as the author of the article, signed my declaration certifying that there was no conflict of interest within the article preparation process.

GİRİŞ

Denizler tarih boyunca, kapladıkları alanda barındırdıkları su altı değerleri ve su üstünde sağladıkları ulaşım kolaylıkları sayesinde stratejik alanlar oldu. Dolayısıyla bu su kütlelerine hâkim olabilmek için sürekli bir mücadele verildi. Bu mücadelede başarıyı sağlayan en büyük etmen de devletlerin sahip olduğu savaş gemilerinin gücü ve deniz ana üslerinin bu gemileri destekleyebilme kapasitesiyle orantılı oldu. Hatta deniz ana üslerinin önemi günümüzde daha da arttı. Çünkü yelkenli bir savaş gemisi modern makineli ve silah sistemli bir savaş gemisine göre daha fazla kendi kendine yeterliydi. Savaş gemileri modernleştikçe, deniz ana üslerine olan ihtiyaçları çoğaldı.

Deniz savaşında deniz ana üsleri; strateji, onarım ve ikmal işlerinin yürütülmesinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü bu üsler, sadece gemilerin gerekli ikmal ve onarım işlerini üstlenmez aynı zamanda barış zamanında hazırlanmış olan harekât planlarındaki askerî vazifeleri de yerine getirir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde deniz üsleri “Ana Üs”, “Harekât Üssü” ve “İleri Üs” isimleriyle adlandırılır ve buna göre teçhiz edilir (Büyüktuğrul, 1984, s. 3).

Deniz üssü olarak kullanılacak limanları seçmek konusunda bazı nitelikler göz önünde tutulur. Bu nitelikler şunlardır:

- a) Harekât hedeflerine yakın olması.
- b) Liman ağzındaki deniz karakterinin savunma gereksinmelerine iyi yanıt vermesi.
- c) Ülkenin sanayi üretim merkezlerine yakın bulunması.
- ç) Kara yolu şebekesi ve hava üsleriyle kolay bağlantı sağlayabilmesi.
- d) Harekât ya da muharebe sırasında yaralanacak savaş ve ticaret gemilerinin kısa zamanda limana gelebilmesi (Büyüktuğrul, 1984, s. 3).

Deniz üssü olabilecek bir limanın tüm özellikleri İzmit Körfezi’nde bulunuyordu ve sahip olduğu özellikleriyle bir denizcilik ve ticaret merkezi olarak, bölgenin bir deniz üssü olması kaçınılmazdı. Buranın çevresinde bulunan ormanlar, bir donanmanın en başta gelen ham madde ihtiyacını karşılaması nedeniyle, bölgeyi benzeri birçok deniz üssüne oranla avantajlı kıldı. Bu bakımdan İzmit bölgesi, Osmanlı Dönemi ve öncesinde bir deniz üssü olarak sivrildi. Zaten Osmanlı Devleti’nin Kuruluş Dönemi’nde Karamürsel’de bir tersane oluşturulmuştu (Gencer, 1991, s. 502-501).

İzmit'in fethinden sonra da süratle bölgede bir deniz üssü ile daha büyük bir tersane kuruldu. Zaman içerisinde sürekli olarak artan denizcilik faaliyetleri XV. yüzyıldan itibaren en üst seviyeye ulaştı. İlerleyen zamanlarda İzmit Körfezi, Osmanlı Devleti'nin en önemli donanma üslerinden biri hâline geldi (Çelik ve Yüceliş, 2005, s. 42-44).

Osmanlı dönemindeki gibi Millî Mücadele'den sonra da İzmit Körfezi donanma açısından merkez olma özelliğini korudu. Hatta Cumhuriyet Dönemi'nde donanma için ilk deniz üssü, İzmit Körfezi etrafında oluşturuldu. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte özellikle Cumhurbaşkanı Mustafa Kemal Atatürk'ün bizzat belirlediği strateji sayesinde donanma, nitel ve nicel anlamda gelişim sağlarken, bu gelişim çizgisi, iç ve dış dinamiklerin etkisiyle Gölcük bölgesini donanmanın merkezi hâline soktu. Atatürk'ün direktifleriyle donanmanın dünya çapında bir hüviyete kavuşturulması projesi kapsamında donanmaya yüzer, uçar ve dalar unsurların dâhil edilmesi, Gölcük bölgesini donanma açısından kısa zamanda bir çekim merkezi hâline getirdi. Böylelikle İzmit Bahriye Komutanlığının kuruluşu ile temeli atılan ve bu çalışmanın konusu olan Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığının tarihsel süreci de başlamış oldu.

Ele alınan bu çalışmada, donanmanın en önemli komutanlıklardan biri olan Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığının tarihçesi kronolojik bir anlatım ile aktarılmaya çalışıldı. Komutanlığın Cumhuriyet Dönemi'nden önce İzmit Bahriye Komutanlığı adı altında kurulmasından başlanarak 2016 yılına kadar olan tarihi gelişimi özellikle Türk Deniz Kuvvetleri Komutanlığı arşiv kayıtları kullanılarak bilimsel ve objektif bir bakış açısıyla değerlendirildi. Çalışma periyodunun uzunluğu düşünüldüğünde analiz, sentez ve eleştirel bakış açısından çok didaktik bir anlatım metoduyla ve tarihi veriler ışığında, komutanlığın kronolojik gelişimi akademik literatüre dâhil edilmeye çalışıldı.

İzmit Bahriye Komutanlığı Dönemi

İzmit Bahriye Komutanlığı, İzmit'in Yunanlıların işgalinden kurtarıldığı 28 Haziran 1921 tarihinde yani Millî Mücadele döneminde kuruldu. Komutanlık kurulmasından itibaren ve sonraki süreçte, bölgede bir otorite olarak tüm deniz işlerini idare etti (Hergüner, 2001, s. 6). Komutanlığın ana vazifesi, İzmit Körfezi'ndeki deniz ulaşımının idaresiydi. Bu vazife 1922 yılı sonlarından itibaren İstanbul'dan kaçırılan İntibah mayın gemisi, Galata yatı, Sarım, Saika ve Kasımpaşa römorkörleri, Rehber istimbotu, Haliç, Beykoz, Darıca motorbotları ile yapıldı. Haliç motoru mayın dökücü olarak hazırlandı. İstanbul'daki gemilerden sökülerek getirilen gemi topları, körfezin çeşitli noktalarına konularak savunma

güçlendirildi. Körfezden Bandırma ve Mudanya'ya deniz seferleri tertiplendi (Atabey, 2002, s. 10).

İzmit Bahriye Komutanlığı, İzmit Körfezi'nde bulunan parça parça bataryalar, mayın grupları ve cephaneliklerden oluşan bir komutanlıktı (TDKT, 1923-1935, s. I-9, 33, 74, 75). İzmit Körfezi'nde biri "Merkez ve Cephanelikler", öteki de "Darıca Müstahkem Mevkii" olmak üzere iki yasak bölge oluşturuldu. İzmit bölgesini Bahriye Dairesine bağlı bir komisyon, Darıca'yı da Genelkurmay'a bağlı başka bir komisyon inşa ve tahkim etmekteydi (Çam, 1999, s. 445).

Bu sırada İzmit Körfezi'nin aşağıda belirtilen noktaları, İzmit Bahriye Komutanlığı tarafından şu hizmetlere tahsis edildi (TDKT, 1923-1935, s. I-10);

İzmit'teki eski tersane: İzmit Bahriye Komutanlığı ve İzmit Liman Komutanlığı karargâh ve tesislerine,

Gölcük mevkii: Tersane ve Deniz fabrikalarına,

Bekirdere mevkii: Cephaneliklere,

Çulhane mevkii: Torpido depo ve atölyelerine,

Ulaşlı ve Hamzadere mevkileri: Cephaneliklere,

Gonca mevkii: Mayın depo ve atölyelerine,

Darıca ve karşı kıyıları: Darıca Müstahkem Mevkiine.

3 Haziran 1923 tarihine gelindiğinde istimlakler yapılmaya başlandı. Ardından Darıca mevkine geçici olarak Kara Kuvvetlerinden 10. Topçu Alayı getirildi. Tesisler tamamlandıkça İstanbul'daki silah depo ve atölyeleri İzmit'e taşındı (TDKT, 1923-1935, s. I-10). Sonradan tersane kurulacak olan Gölcük mevki ise başta kestane ve fındık ağaçları olmak üzere meyve ağaçlarıyla dolu bir çiftlikti. Bu çiftliğe "Bahriye Çiftliği" adı verilerek bir gedikli komutasında bir manga askerden oluşan muhafız birliği tahsis edildi. Gölcük'teki denizle irtibatlı göl, önemli bir balıkçılık bölgesiydi (TDKT, 1923-1935, s. I-10).

İzmit Körfezi'nde yapılan ilk düzenleme, eski tersane alanının yeni teşkil edilen İzmit Bahriye Komutanlığının kuruluşuna göre tadil edilmesi oldu. Tersane kapısındaki eski bina, İzmit Bahriye Komutanlığı yapıldı. Ayrıca tersane alanının batı ucuna bir mayın iskelesiyle, barakalardan kurulu olmak üzere mayın ve top depolarıyla atölyeleri ve torpido regüle istasyonu kuruldu. Sonradan bunların yanına levazım ambarları ile gıda depoları ilave edildi (TDKT, 1923-1935, s. I-10, Bkz. Ek A-Ek B).

İzmit Bahriye Komutanı'nın temel görevi, gemilerin her türlü ikmal, silah ve cephanelerinin temini ile yeni kurulmakta olan donanma üssünün inşaatına nezaret etmek olarak şekillendi.

İzmit Bahriye Komutanlığı çeşitli alt birimlerden meydana geliyordu. Bunlardan Muhafız Bölüğü, erlere verilen piyade eğitiminin yanı sıra Mayın Grubu emrinde açılacak kursları idare etmekteydi. İlerleyen süreçte torpido kurs gemisi olarak, Muini Zafer gemisi İzmit Tersanesine kıçtan kara bağlanınca hem yatak gemiliği görevi yaptı hem de torpido kurslarının verildiği yer olarak İzmit Bahriye Komutanlığının emrinde bulundu (Denizalp, 2002, s. 7).

Komutanlığın başlısı Darıca Müstahkem Mevki Komutanı, Kara Kuvvetlerinden bir topçu albaydı. Bir deniz sınıfı yarbay da komutan yardımcılığı görevindeydi. Bu alaya mensup üç topçu taburunun da komutanları karacı, yardımcıları denizciydi (TDKT, 1923-1935, s. I-56).

Komutanlık kuruluşundaki "Erkânı Harp Reisi", şubeler arasındaki iş birliği ve karargâh disiplinini sağlıyordu. İstimlak ve inşaat işleriyle Erkânı Harp Şubesi ilgileniyor, muamelatı zatiye komutanlık personel işleriyle meşgul oluyor, teçhizat ve atölyeler şubesi de top, torpido, cephanelik ve özellikle mayınların her türlü işiyle uğraşıyordu. (TDKT, 1923-1935, s. I, 12, 43).

Liman Komutanlığı liman işleriyle, gemilerin ikmal, yakıt ve su işleriyle ilgileniyordu. Bunun için komutanlık emrine su, ikmal ve kömür nakil vasıtalarıyla bir adet de römorkör verildi (TDKT, 1923-1935, s. I, 12, 43).

Bahriyenin kuruluşunda herhangi bir su gemisi mevcut olmadığından, İzmit'te bulunan gemilerin su ikmalleri, Seyri Sefain İdaresinin su gemileriyle yapılmaktaydı. Bu sebeple Bahriye Dairesi, Seyri Sefain İdaresine önemli bir su parası ödemekteydi. Bunun gibi kömür ikmal de ya İstanbul Bahriye Komutanlığı emrindeki kömür gemileriyle ya da özel sektördeki armatörlerin gemileriyle yapılmaktaydı (TDKT, 1923-1935, s. I, 12, 43).

Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı Dönemi

24 Temmuz 1923 tarihinde imzalanan Lozan Barış Antlaşması sonrası ortaya çıkan tablo, donanmanın yeniden organizasyonunu ve konuş yeri değişikliğini gerektirdi. Çünkü antlaşma hükümlerinde, bölgedeki askerî tesislerin taşınması hükmü yer alıyordu. Bu durumda Türkiye Cumhuriyeti Devleti boğazlar çevresinde askerî tesis bulunduramayacağı

için zorunlu olarak yeni bir yapılanmaya gitmeliydi. Bu zorunluluk donanmanın ve tersanenin taşınması gibi bir düzenlemenin yapılmasını gerekli kıldı. Zaten I. Dünya Savaşı sürecinde, İstanbul Boğazı'nın Ruslar tarafından zorlanması ve Karadeniz'deki Rus hâkimiyetinin savaş sonuna kadar sürmesi gibi nedenlerle tersanenin ve donanmanın Haliç'ten başka bir yere nakli konusu daha önceden düşünülmeye başlanmıştı. Hatta uzun araştırmalardan sonra İzmit Körfezi'nde bir üs komutanlığı ve tersanenin kurulması uygun görüldü (Büyüktuğrul, 1967, s. 10).

Lozan Barış Antlaşması'ndaki "Boğazların Tabii Olacağı Usule Dair Mukavelename"de geçen maddeler sebebiyle, Gölcük'te bir donanma üssü ve tersane kurulması düşüncesi yeniden ele alındı. Bu mukavelenamenin 8. maddesi "İstanbul'da bir tersane ve üssü bahri muhafaza edilebilecektir." şeklindeydi. Fakat mukavelenamenin 4. maddesinde geçen Çanakkale Boğazı'nın kuzeybatıda 4 km ve güneydoğuda 20 km ve Karadeniz Boğazı'nın ise doğu ve batı kıyısından 15'er km uzaklığa kadar olan bölgelerin askerden arındırılması hususu, askerî bakımdan sıkıntılı bir durumun doğmasına neden oldu. Antlaşmadaki ifade ile bölgede "hiçbir istihkâm, daimi topçu tesisatı, denizaltında işleyen denizaltılar müstesna ve askeri havaalanları ve hiçbir deniz üssü bulunmayacaktır." denmekteydi. Boğazların askersizleştirilmesi İstanbul'da bulunacak bir deniz üssü ve tersanenin korunmasız bırakılması demek olacaktı (Meray, 2003, s. 51-58).

Lozan Barış Antlaşması'nın hükümleri Boğazlar ve Marmara Denizi'ni, neredeyse tarafsız bir bölge hâline sokunca, Genelkurmay Başkanlığı İzmit'te bir deniz üssü meydana getirmeyi, Darıca'da da bir müstahkem mevki oluşturmayı kararlaştırdı. Çünkü Gebze'den Silivri'ye kadar ve Tekirdağ'dan Karabiga'ya kadar olan bölge içinde, Türkiye Cumhuriyeti askerî kuvvet bulunduramayacaktı. Sadece İstanbul Tersanesi bu kaydın dışında tutuldu (Büyüktuğrul, 1984, s. 639).

Devlet politikası gereği boğazlar bölgesinin tekrar Türk egemenliğine alınması gerekmektedir. Bununla beraber Genelkurmay Başkanlığı Yunanistan'ın takındığı saldırgan tutum karşısında ve özellikle donanmasını sık sık Çanakkale kara sularına getirmesi dolayısıyla, İzmit'te bir deniz üssü kurmayı, Darıca'da da bir Müstahkem Mevki meydana getirmeyi zorunlu gördü. Kurulacak üs ve müstahkem mevkiin sınırlarının "Yasak bölge" ilan edilmesi gerekeceğinden, 21 Haziran 1927 tarihinde 1110 sayılı "Yasak Bölgeler Kanunu" çıkarıldı (TDKT, 1923-1935, s. I-9).

Lozan Barış Antlaşması sonrası Haliç Tersanesi yavaş yavaş İzmit'e taşınmaya başladı. Antlaşma sonrası İzmit bölgesi için yenilenen organizasyon yapısında; Körfezde alınan güvenlik önlemleri azaltıldı, Darıca'daki 10. Topçu Alayı (Eskişehir'deki 4. Kolordu Komutanlığı

emrindeydi.) İzmit Bahriye Komutanlığına bağlandı ve böylelikle üs komutanlığının adı 1924 tarihinde “Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı" olarak değiştirildi (Bal ve Atabey, 2009, s. 158). Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı kuruluşunda Bahriye Vekâleti zamanına nazaran yapılan en önemli değişiklik, “Fen ve Sanat Umum Müdürlüğüne bağlı bir “Torpedo ve Mayın Müfettişliğinin kurulması oldu. Torpedo ve Mayın Müfettişliği için, tersane meydanının batı tarafına ve deniz kenarına özel bir bina yapıldı. Bununla beraber Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı karargâhı, şehir içinde satın alınan Fransız Mektebine nakledildi (Erdem, 2009, s. 31).

Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı, 1929 yılında Deniz Kuvvetleri teşkilatındaki dört ana komutanlıktan biriydi. Diğer komutanlıklar Donanma Komutanlığı, İstanbul Deniz Komutanlığı ve İzmir Deniz Komutanlığıydı (Atabey, 2002, s. 24). Özellikle Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından yeni ana üssün Gölcük’te kurulması hakkındaki yasa tasarısının (Resmî Gazete, 1933, s. 2400) kabul edilmesinden sonra Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığının önemi bir kat daha arttı (Öcal, 2008, s. 351).

Yavuz muharebe kruvazörünün onarılması ile başlayan süreç, İzmit bölgesini donanmanın yeni üssü olarak ön plana çıkarmaya başladı ve sonrasında Gölcük Tersanesinin temeli atıldı. 1912 yılında İngiliz Vickers-Armstrong firmasına yaptırılan etüt de dikkate alınarak İzmit Körfezi’nde yer tespiti yapıldı. Böylece Yavuz muharebe kruvazörünü havuzlayabilecek kapasitede bir havuzun Gölcük’te inşasına karar verilerek, 1924 yılı sonunda Alman Flender Şirketi tarafından 6 pontonlu ve 25000 ton kaldırma kapasiteli yüzer havuzun inşasına başlandı (Sancar, 2006, s. 371-373). 1926 yılında yüzer havuzun tamamlanmasıyla birlikte Flender şirketine ait tesisler Fransız Penohot şirketi tarafından satın alındı. Böylelikle bu şirket, tersanenin geliştirilmesi ve işletilmesine dâhil oldu. 1930 yılına kadar çalışmalarına devam eden şirket, bu tarihte Türkiye’den ayrıldı ve böylelikle Gölcük’teki Alman ve Fransız şirketlerinin tesisleri donanmaya devredilmiş oldu. Yaşanan bu gelişmelerden sonra mevcut geçici komutanlık kaldırıldı ve komutanlığın işleri Tersane Müdürlüğüne devredildi. Böylelikle Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığının teşkilat yapısı değişmiş oldu (GTKT 1926-1999, 1999, s. 11-13; Bayat, 2002, s. 3, Bkz. Ek C).

Komutanlığa bağlı cephanelikler Derince ve Bekirdere’deydi. Derince Cephaneliği 1929 yılında Kara Kuvvetleri tarafından yapılmış, bir yıl içinde bahriyeye devredilmişti ve tren yoluna yakın bir mesafedeydi. Bu

cephanelik elektrik kontağından çıkan bir yangın sonucunda 1934 yılında yandı (Denizalp, 2002, s. 7). Fakat donanmanın cephanesinin ağırlıklı kısmı Bekirdere cephaneliklerinde bulunuyordu. Derince'deki alan sonradan, mania ağlarının imalat ve bakım onarım gibi işlerinin yapılması hizmetlerinde kullanıldı. Tiri Güverte de burada tesis edildi (TDKT, 1923-1935, s. I-55).

Komutanlığın karargâhı 1933 yılında Deniz Müsteşarlığının satın aldığı İzmit'teki eski Fransız Mektebine nakledildi. Binanın en altında subay lokantası ve bir kısım şubeleri ile orta katında komutan ve kurmay başkanın odalarıyla diğer şubeler bulunuyordu. Daha üst katlar ise subay gazinosu ile yatma yerleri olarak kullanılıyordu. Zamanla binanın bahçesi içine erat koğuşları, bağlı birlik karargâhları ve evrak mahzeni yapıldığı gibi, komutanın girişimiyle bina dışına 1948 yılında bir sinema ile subay gazinosu ilave edildi (Büyüktuğrul, 1967, s. 33).

1935 yılında Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı, donanmanın ikmali konusunda Millî Savunma Bakanlığının Deniz Müsteşarlığına, bölgenin savunması bakımından da sadece harekât konusunda, Eskişehir'deki kolordu komutanlığı vasıtasıyla Genelkurmay Başkanlığına bağlı ve tümen yetkisinde bir komutanlık hâline dönüştü (Işın, 2006, s. 16).

Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı yapılan son düzenlemeyle İzmit Tersanesinin içinden çıkmış oldu. Bu tersane içinde, yine aynı komutanlığa bağlı olarak, İzmit Deniz Komutanlığı, Hidrografi Dairesi levazımına ait tesislerden başka, ilk önce Mayın ve Torpido Komutanlığı sonra da Harp Silah ve Vasıtaları Komutanlığı adını alan ve doğruca Deniz Müsteşarlığına bağlı bulunan komutanlığın karargâh binası, depoları, iskeleleri ve sair tesisleri vardı. Bununla beraber bu birimler Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığına bağlıydı. Fakat İzmit'in esas garnizon komutanı, daha kıdemli makam olması dolayısıyla şehirdeki kolordu komutanıydı (Büyüktuğrul, 1967, s. 11).

Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki komutanının rütbesi tuğamiraldi. Sonradan komutanın rütbesi tümamirale yükseltildi. Ancak Genelkurmay Başkanlığı, komutanlığın kurmay başkanlığını kara kurmay yarbay olarak belirledi. Harekât şubenin kadrosu ise deniz kurmay binbaşı olarak tespit edildi (TDKT, 1923-1935, s. 62).

Komutanlığın 1935 yılındaki teşkilat yapısı, çeşitli işlerle ilgilenen yedi şube, Karargâh Müdürlüğü ile Yakacak Gemi ve Tesisleri isimli toplam dokuz şubelerden oluşmaktaydı (TDKT, 1923-1935, s. 63, Bkz. Ek D). Bu

şubelerden ilki olan birinci şube, harekât şubesiydi. Bahse konu şube harekât ve eğitim işleriyle ilgileniyordu. Bu bakımdan İzmit'teki kolordu komutanlığıyla iş birliği hâlinde çalışmaktaydı. Bundan başka Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevkii Komutanlığı için alınacak arazinin istimlak işlerine ve yasak bölgelere de bakıyor, talimnamelerle ikmal talimatlarını hazırlıyordu. Harekât şubenin kısımları; emniyet kısmı, talimname ve talimat kısmı ile arazi istimlak kısmıydı (Büyüktuğrul, 1967, s. 11). Bölgenin zamanında kadastrası yapılmadığı ve istimlak işleri içinden çıkılmaz bir hâline geldiği için bu işler harekât şubenin önemli zamanını alıyordu. Ayrıca İzmit Telsiz İstasyonuyla, Darıca, Kaya ve İzmit işaret istasyonları ve muhabere kıtası, harekât şubenin kuruluşuna sokuldu (TDKT, 1923-1935, s. 64). İzmit Körfezi'nin çeşitli parçaları yasak bölge ilan edildiğinden harekât şubenin bir vazifesi de ticaret gemileri için kılavuz hizmeti vermektir. Darıca'dan ticaret gemilerine bindirilen kılavuz hizmetiyle görevli astsubaylar İzmit'te kadar bu gemilerle geliyor, dönüşte de gemileri İzmit'ten alıp Darıca dışarısına kadar çıkarıyorlardı (Büyüktuğrul, 1984, s. 640).

İkinci şube komutanlığın personel işlerine bakıyor, subay ve astsubayların işlemleri ile erat işlemlerini yürütüyordu.

Üçüncü şube muhakim şubesiydi. Komutanlığın adli işlerine bakıp, askerî mahkemeyi idare ediyor ve askerî cezaevinin işleriyle meşgul oluyordu (TDKT, 1923-1935, s. 64).

Dördüncü şube levazım şubesiydi. Ağır görevleri olan bu şubenin baktığı başlıca işler şunlardı (Büyüktuğrul, 1984, s. 640): Karargâh personelinin maaş, ödenek, yolluk, iase ve ibatesi, üssü bahri levazım depoları, satın alma ve muayene komisyonları, askerî fırın, Gölcük ve Seymen yakacak depoları ve yakacak dağıtma işlemleri, akaryakıt taşıyacak kara ve deniz araçlarının işleri (Gölcük Yağ Gemisi, iki akaryakıt gemisi, Taşın mazot dubası, Raman sarnıçlı duba), kömür depoları, Ülkü ve Kanarya kömür gemileri, Seymen hurda ambarı, İzmit sevk memurluğu. (Büyüktuğrul, 1984, s. 640).

Beşinci şube olarak sıhhat şubesi, Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığının koruyucu sağlık ve tedavi işlerini takip ediyordu. Emrinde, Darıca'daki ufak revirden başka herhangi bir hastane yoktu. Hastalar ya İzmit'teki Kara Kuvvetlerine bağlı hastanede tedavi ettiriliyor ya da İstanbul'daki deniz hastanesine yollanıyordu (TDKT, 1923-1935, s. 66).

Altıncı şube veteriner şubesiydi. Görevi, komutanlık kuruluşundaki hayvanlara bakmaktı.

Yedinci şube silah ve cephane şubesi olarak hem Donanma Komutanlığının hem de Deniz Kuvvetlerinin bağlı kara birliklerinin silah ikmal ve bakımı ile cephane depolama ve bakımındı. Kuruluşunda cephanelikler, torpido, mayın, top depo ve atölyeleri vardı.

Karargâh müdürü, hizmet ve muhafız takımlarının sevk ve idaresiyle birlikte evrak mahzeni, cezaevi ve kara araçlarından sorumluydu (TDKT, 1923-1935, s. 66).

Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığının 1935 yılında bağlı birlikleri ise Darıca Müstahkem Mevki, İzmit Deniz Komutanlığı, top tesisleri, mayın tesisleri, torpido tesisleri ve mania tesisleriydi. Bunlardan Darıca Müstahkem Mevki İzmit Körfezi'nin denizden gelecek saldırılara karşı savunmasını sağlıyordu. Diğer bağlı birlikleri ise donanma gemileriyle Deniz Kuvvetlerine ait kara birlik ve müesseselerine erzak, giyim eşyası, gemi temizlik ve bakım malzemesi ve cephane tedarik ediyordu. Her bir silaha ait muhafaza depoları, bakım atölyeleri ve taşıma araçları bulunmaktaydı. Bununla beraber kara ve deniz taşıma araçları sayıca çok yetersizdi. Bu sebeple gemiler cephane ve torpido ikmallerini güçlkle yapıyordu. Bu tarihte sadece İzmit'te bir mayın iskelesi vardı (TDKT, 1923-1935, s. 66-67).

Darıca Müstahkem Mevki Komutanlığı karargâhı Darıca'daydı. Biri körfezin güney, diğeri de kuzey kıyılarında olmak üzere iki topçu taburu, bir piyade makinalı tüfek, bir ışıldak, bir muhabere ve bir de istihkâm bölüğünden oluşuyordu. Ayrıca Darıca'da müstahkem mevki inşaat komisyonu ile silah ve cephane depoları vardı. Kuruluşundaki Darıca adlı ufak römorkör, taburlar arasında deniz irtibatını sağlıyordu (TDKT, 1923-1935, s. 67-68).

Topçu taburlarından birinci tabur 5, 17, 26, 27, 31 ve 42 numaralı olarak altı bataryadan, ikinci tabur da 15, 34, 47, 138 ve 142 numaralı olarak beş bataryadan kurulmuştu.

1936 yılında Montrö Boğazlar Sözleşmesi imzalandıktan sonra, Lozan Barış Antlaşması ile oluşturulan uluslararası komisyon ve bu komisyonun boğazlar üzerindeki hâkimiyeti sonlandırıldı. Böylelikle Montrö sonrası Türkiye Cumhuriyeti hâkimiyetine giren Çanakkale ve İstanbul Boğazları tahkim edilmeye başlandı. Bu süreçte Darıca müstahkem mevki önemini kaybetti ve buradaki toplar yavaş yavaş sökülerek boğazlar bölgesine taşındı. Vaktiyle tahkimat ve kışla yapılmak üzere halktan istimlak edilen araziler de 1950 yılından sonra eski sahiplerine verildi. (TDKT, 1923-1935, s. 68).

Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığının bir diğer bağlısı İzmit Deniz Komutanlığının karargâhı tersanenin kapısındaki eski “Marmara Üssü Bahri Komutanlığı” binası içindeydi. Kuruluşunda bir muhafız takımı, bir iâşe subaylığı, bir sevk memurluğu, bir işletme atölyesi, 30 yataklı bir revir, bir seferi ambar ve bir de dalgıç takımı vardı. Donanma gemilerine su götürmek üzere iki tane 50 tonluk su dubası, bir de bu dubaları yedekleyecek römorkör bulunuyordu (TDKT, 1923-1935, s. 68).

Komutanlığın diğer bağlıları olan top, torpido ve mayın tesislerinin ise ayrı muhafız ve hizmet bölükleri, depo ve atölyeleri vardı. Bunlardan top ve cephane tesisleri Bekirdere, Hamzedere ve Ulaşlı’da, torpido ve su bombası tesisleri Başiskele ve Çuhane’de, mayın tesisleri Konca’da ve mania tesisleri de Derince’de bulunmaktaydı. Sonradan cephane nakli için Bekirdere cephane taşıt gemisi, torpido nakil içinde de torpido şalopaları yaptırıldı. Ayrıca İzmit, Başiskele, Ulaşlı, Konca’ya vasıta ve gemilerin yanaşıp kolayca ikmal yapabilmeleri için iskeleler inşa ettirildi (TDKT, 1923-1972, s. 124).

Deniz Ana Üs Komutanlığı Dönemi

Çanakkale ve Karadeniz Boğazı müstahkem mevkillerinin gelişmesinden sonra Kocaeli müstahkem mevkinin stratejik önemini kaybetmesi, donanma gemileri sayısının artması sebebiyle de ikmal, akaryakıt ve silah ihtiyacının çoğalması, 1946 yılında Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığında esaslı bir kuruluş değişikliği yapılmasını gerektirdi. Diğer taraftan, ikmal açısından bütün deniz ileri üslerinin de bir komutanlığa bağlanması gerektiğinden, 1946 yılı sonunda Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı yeniden organize edilerek “Deniz Ana Üs Komutanlığı” adıyla teşkil edildi. Komutanlık harekât açısından Genelkurmay Başkanlığına, idari açıdan Millî Savunma Bakanlığı Deniz Müsteşarlığına bağlandı (DKT, 1995, s. 23).

Deniz Ana Üs Komutanlığının görevi; donanmanın silah, malzeme ve gıda maddeleri ikmalini yapmak, kömür, su ve mazot eksikliklerini tamamlamak, kıyı güvenliğini sağlamak, kılavuzluk hizmetlerini yürütmek ve deniz üslerinin çalışmalarını kontrol etmektir. Nitekim bu komutanlığın kurulması ile birlikte, İzmit’teki telsiz istasyonu komutanlığın emrine verildi. Darıca’daki topçu alayının, Montrö Boğazlar Sözleşmesi’nden sonra kaldırılıp toplarının Çanakkale Boğazı’na nakledilmesine rağmen, İzmit Körfezi’nde mânia hizmetleri ve mania ağ yapımı ile körfezdeki kılavuzluk hizmetleri sürdürüldü (Büyüktuğrul, 1984, s. 666).

Deniz Ana Üs Komutanlığı, İzmit'teki eski Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı binasındaydı. 1947 yılında donanma kadrosundan çıkartılan Hamidiye kruvazörünün grandi direği, Deniz Ana Üs Komutanlığının bahçesine dikildi (Öcal, 2008, s. 383).

Deniz Ana Üssün ilk komutanı Tuğamiral Hilmi Üler oldu. Onun döneminde bir subay gazinosu yaptırıldı fakat bu gazino, sonradan Deniz Ana Üs Komutanlığı askerî mahkemesi olarak kullanıldı. Tuğamiral Hilmi Üler, kendi isteğiyle emekli olduktan sonra yerine atanan Tuğamiral Nuri Niyazi Gönege, tahta arşiv barakasını beton binaya çevirdi, erat koğuşunun toprak olan zemini betonla kaplattı ve Konca'da Deniz Kuvvetleri Komutanlığının arşiv binasını inşa ettirdi (Büyüktuğrul, 1984, s. 666).

Ana Üs Komutanlığının personel, haber, harekât ve muhakim şubeleri eski Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığındaki görevlerini yapıyordu. Ancak personel ve materyal olarak seferberlik hizmetlerinin artması sebebiyle kuruluşa ayrı bir "Seferberlik Şubesi" eklendi (TDKT, 1935- 1950, s. 76).

Yeni kuruluştaki sağlık, muhabere, silah ve levazım işleri bir ikmal şubesine bağlıydı. Buna göre komutanlığın ikmal şubesi çalışma hacmi büyük olan bir şubeydi. Bu şube Deniz Kuvvetlerine bağlı kara birliklerinin ikmal işlerini yapmak, silah onarımı ve cephane ikmaliyle ilgilenmek, komutanlığın muhaberesini yürütmek ve sağlık işlerine bakmakla görevliydi (Büyüktuğrul, 1967, s. 95-96).

Makine şubesi, komutanlığa bağlı müesseselerdeki atölyeler ve bu atölyelerin işçi ve işletme işlerini, komutanlık emrindeki gemilerin onarım ve bakım işlerini, kara müesseselerine ait makine tesislerini idare etmekle vazifeliydi (Büyüktuğrul, 1967, s. 95-96).

Komutanlık kuruluşuna, daire müdürlüğü işleriyle, hizmet ve muhafız bölükleri ve orduevine bakmak üzere ayrı bir merkez grup amirliği konuldu. Bahsi geçen ordu evi Gölcük'te yeni yapılmaktaydı ve 1950 yılında hizmete açılacak olan yeni ordu eviydi (TDKT, 1935- 1950, s. 76, Bkz. Ek E).

Deniz Ana Üs Komutanlığının alt birliklerinden (TDKT, 1935-1950, s. 76, Bkz. Ek F) Silah İkmal Merkezinin bağlıları; cephanelikler, top tesisleri, torpido tesisleri ve mayın tesisleriydi. Silah İkmal Merkezi, Deniz Ana Üs Komutanlığı karargâh binasının içindeydi. Sonradan Harp Silah ve Vasıtaları Komutanlığının eski karargâh binasına nakledildi. Görevi eski Harp Silah ve Vasıtaları Komutanlığının yaptığı vazifelerden oluşuyordu. Diğer alt birliklerden Malzeme İkmal Merkezi ise İzmit Tersanesinin içindeydi. Depolar ve İkmal Gemileri Komutanlığı olmak üzere iki alt

birliği vardı. Depolar İzmit tersanesinin içindeydi. Emrindeki gemiler; Ülkü ve Kanarya kömür gemileri ile Gölcük ve Akpınar yağ gemileriydi (TDKT, 1935- 1950, s. 76).

Mayın komutanlığı da Ana Mayın Grup Komutanlığı ve Mayın Gemileri Komutanlığı olmak üzere iki alt komutanlıktan kuruluydu. Ana Mayın Grup Komutanlığında bir tanesi akustik ve manyetik olmak üzere beş bölük, torpido izale atölyesi ve muhafız ve hizmet bölükleri vardı. Mayın gemileri de Yzb. Hakkı, Sivrihisar, Uyanık, Atak, Nusret ve Selanik'ti. Bu gemilerden Atak ve Selanik gemileri imal edildiklerinde römorkör olarak yapıldı ve bu hizmetlerde kullanıldı. Sadece gerektiği zaman mayın gemisi olarak kullanılmak üzere on ikişer mayın alacak şekilde tadil edildi. (TDKT, 1935- 1950, s. 76-77).

Deniz Ana Üs Komutanlığının bağlı birlikleri telsiz istasyonu, dekovil, istihkâm ve muhabere bölükleriydi. Bu bölüklerden istihkâm bölüğü Darıca'da, dekovil bölüğü Çuhane'de, muhabere bölüğü de İzmit'teydi. İstihkâm bölüğü sonradan Gölcük'e nakledildi.

Bu tarihlerde Karadeniz, Marmara ve Doğu Akdeniz'deki deniz üsleri üç bölgeye ayrıldı. İstanbul Deniz Komutanlığı ile Erdek Deniz Komutanlığı doğrudan doğruya Deniz Ana Üs Komutanlığına bağlandı. Marmaris ve İskenderun ileri deniz üsleri İzmir Deniz Komutanlığı vasıtasıyla, Sinop, Pelikan ve Trabzon ileri üsleri ise Karadeniz Ereğlisi Deniz Komutanlığı aracılığıyla Deniz Ana Üs Komutanlığına bağlı bulunuyordu (TDKT, 1935- 1950, s. 79-80, Bkz. Ek G).

1950 yılında karargâhını eski Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığından devren İzmit'teki eski Fransız Mektebinde kurmuş olan Deniz Ana Üs Komutanlığının gerek sorumlu bulunduğu alan gerekse yaptığı görev oldukça önemliydi. Bu sebeple büyük bir karargâhı ve bağlı birlikleri vardı (TDKT, 1950- 1973, s. 46). Bu sebeple Deniz Ana Üs Komutanlığı, direkt olarak Donanma Komutanlığına bağlı olmayıp, doğrudan Deniz Kuvvetleri Komutanlığına bağlıydı. Komutan Tuğamiral rütbesindeydi. Komutanlığın ana görevi bölgenin kara savunması konusunda İzmit'te konuş yapmış olan 6. Kolordu Komutanlığıyla iş birliği yapmak, deniz savunması konusunda gerekli hazırlıkları yürütmek ve donanma gemilerinin her çeşit ikmalî ile silah onarım ve bakımını sağlamaktı. Deniz Ana Üs Komutanlığının kuruluşu bu görevleri kısa zamanda eksiksiz yapmak üzere oluşturuldu ve karargâh yapısı buna göre teşkilatlandırıldı (TDKT, 1950- 1973, s. 46, Bkz. Ek H). Bu maksatlarla oluşturulan birinci şube personel, ikinci şube haber alma görevini yapıyordu. Üçüncü şube harekâttan başka yasak bölgeler ve istimlak işleriyle de ilgileniyor, bu görevi sırasında İzmit Emniyet Müdürlüğü,

hazine avukatlığı ve maliye müdürleriyle temas hâlinde çalışıyordu (TDKT, 1950- 1973, s. 47). Seferberlik işleri harekât şubesinin en yoğun mesai harcadığı kısmıydı. Çünkü bu şube, yalnız Deniz Ana Üs Komutanlığının seferberlik işlerini değil, tüm donanmanın ve seferde el konulacak gemilerin de seferberlik ve teçhiz işlerini yerine getiriyordu (TDKT, 1950- 1973, s. 47).

Deniz Ana Üs Komutanlığının emrinde kuruluştaki silah gruplarından dolayı gemiler de vardı. Bu gemiler; 6 mayın dökücü gemi, 5 ağ gemisi, 3 ağ vasıtası, 4 ikmal gemisi ve 5 tirigüverte vasıtasından oluşuyordu. Komutanlık, bu gemilerin her türlü bakım, onarım ve eğitim işleriyle ilgileniyordu. Deniz Ana Üs Komutanlığının gerek kara savunmasındaki gerekse deniz savunmasındaki sorumluluğu, 5 silah grubu, 1 tirigüverte grubu, 1 deniz komutanlığı ve 1 ikmal gemileri komutanlığı şeklinde organize olması zorunluluğunu doğurdu (TDKT, 1950- 1973, s. 47).

Deniz Ana Üs Komutanlığının alt birlikleri şunlardı: (Büyüktuğrul, 1967, s. 34).

- Topçu grubu: Top çaplama, mermi imali, top ambarı, top atölyesi, hedef işleri ile Bekirdere, Hamzadere, Ulaşlı ve Çulhane cephane depoları.
- Torpido grubu: Torpido atölyesi, torpido deposu, torpido cephaneliği, torpido şalopaları.
- Mayın grubu: Ana mayın grubu, mayın atölyeleri, Konca cephaneliği, Yüzbaşı Hakkı, Sivrihisar, Atak, Uyanık, Nusret, Selanik mayın gemileri.
- Mania grubu: Ağ kara işleri, ağ deniz işleri, ağ atölyesi, 4 tane ağ gemisi, Kaldıray ve Kaya gemileri, mania layteri, açıl motoru.
- Arama-Tarama grubu: Ana arama-tarama deposu ve atölyesi.
- Tirigüverte grubu: Ambarlar, atölyeler, ana dalgıç grubu, Kurtaran ve Akın gemileri, Turgutalp maçunası ve Tarak ve Çamur dubaları.
- Seyir ve Hidrografi Şubesi: Ambar ve seyir aletleri deposu (Başiskele'de), Harita düzeltme kısmı (İzmit'te).
- İkmal Gemileri Komutanlığı: Ülkü, Kanarya, Gölcük yağ gemisi ve Akpınar yağ gemisi.
- İzmit Deniz Komutanlığı: İzmit, Kava ve Darıca işaret istasyonları, Sono istasyonu, komutanlık atölyesi, ikmal araçları, patlayıcı madde ambarı, genel malzeme ambarı, muhafız ve hizmet bölüğü, ikmal grubu.
- Yasak bölgeler Zirai Bakım ve İstihsal Memurluğu.

- Muhafız ve Hizmet Bölüğü (İzmit Tersanesi içindeki Barbaros kışlasında.)
- İzmit Subay Yatakhane, Gazino ve Lokantası
- Cezaevi.

Gölcük Üs Komutanlığı Dönemi

Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Ordonat Komutanlığının teşkilinden dolayı silah gruplarının bu yeni kuruluşa devri ve İstanbul-Ankara yolunun İzmit Tersanesi içinden geçmesi sebebiyle tersanenin boşaltılması ve Deniz Ana Üs Komutanlığının karargâh binası olarak kullandığı binanın İzmit Valiliğine devri sebebiyle, Deniz Ana Üs Komutanlığı 1 Ocak 1952 tarihinde Gölcük'e nakledildi. Komutanlık Gölcük Deniz Fabrikalarının Güverte İşleri Müdürlüğü olarak kullanılan eski Rauf Bey oteline yerleşti. Komutanlığın adı da "Gölcük Üs Komutanlığı" oldu (Büyüktuğrul, 1967, s. 119).

Komutanlık binasının arkasına erata mahsus barakalardan oluşan bir kışla, onun yanına da komutanlığa ait motorlu kara vasıtaları için bir garaj ve meydan yapıldı. Ayrıca Gölcük Üs Komutanlığı önüne 200 metre boyunda bir rıhtım yapılarak bu rıhtıma "Poyraz Rıhtımı" adı verildi (Öcal, 2008, s. 377).

Gölcük Üs Komutanlığının kuruluşundan sonra, süratle yeni teşkilat yapısı oluşturuldu. Yeni teşkilat yapısı Deniz Ana Üs Komutanlığının teşkilat yapısına oranla büyük oranda küçültüldü. Yeni teşkilat yapısında Gölcük Üs komutanının rütbesi tuğamiral olarak kaldı (TDKT, 1950- 1973, s. 48). Komutanlığın şubeleri; personel, haber, harekât, ikmal, sağlık ve teknik olarak belirlendi ve bir de karargâh komutanlığı oluşturuldu. Alt birlikler ise tamamen yeniden şekillendirildi. Bu yeni yapılanmaya göre kadroda Gölcük Liman Komutanlığı, Telli Muhabere Takımı, İtfaiye Komutanlığı, Temizlik Ekibi, Gölcük Orduvevleri, 200 Yataklı Gölcük Hastanesi ve Askerî Cezaevi Müdürlüğü bulunuyordu. (TDKT, 1950- 1973, s. 49).

Gölcük Üs Komutanlığının en büyük birliği ise Ağ, Kurtarma ve Tirigüverte komutanlığıydı. Bu komutanlık Derince'ye yerleşmiş olup, Mania Grup Komutanlığı, Tirigüverte Grup Komutanlığı, Denizaltı Kurtarma Grup Komutanlığı ve Muhafız ve Hizmet Bölüğünden kuruluydu. Komutanlık emrinde; çekek yeri, 2 ağ gemisi, Turgutalp maçunası, Kaldıray ve Akın gemileri, dalgıç motoru, 2 algarina, layter ve tarak dubası vardı (TDKT, 1950- 1973, s. 49).

Gölcük Ana Üs Komutanlığı Dönemi

Gölcük Üs Komutanlığı kısa bir süre “Marmara Üs Komutanlığı” adını kullandıktan sonra 1964 yılında “Gölcük Ana Üs Komutanlığı” adını aldı ve komutanın rütbesi tümamiral yapıldı. Komutanlık karargâhı 19 Ekim 1967 tarihinde, Denizaltı Filo Komutanlığının terk ettiği binaya geçti. Bu tarihten sonra Gölcük Ana Üs Komutanlığının kuruluşu Gölcük Liman Emniyet Komutanlığı, Gölcük Merkez Komutanlığı, Meteoroloji İstasyonu, Gölcük Orduevleri, 10 günlük personel deposu, Yalova Dinleme Tesisleri, Uçaksavar Tabur Komutanlığı, İnşaat ve Emlak İstihkâm Bölüğü, Ordonat Merkez Komutanlığı, ikmal Merkez Komutanlığı, Gölcük Hastanesi, laboratuvarlar, satın alma ve muayene komisyonları, kara araçları ve komutanlık arşivi şeklinde oluşturuldu (TDKT, 1950- 1973, s. 49).

Gölcük Liman Emniyet Komutanlığı Poyraz rıhtımındaki binaya, Merkez Komutanlığı da yanındaki binaya yerleşti. Yine Derince’de bulunan Tirigüverte Grup Komutanlığı emrinde; Kuvvet, Söndüren, Darıca, Kavak motorları, Turgutalp maçunasıyla Algarina vardı.

Gölcük Ana Üs Komutanlığının yaptığı en önemli faaliyetlerden biri de Gölcük garnizonunun ağaçlandırılması yönündeki çalışmalar oldu. Bu kapsamda 1968 yılı içerisinde garnizon dâhiline 1635 adet orman fidanı dikildi (TDKT, 1923- 1972, s. 415).

Donanmada artan mayın ihtiyaçları doğrultusunda temin edilen mayınlar için 1970 yılı içinde ciddi bir faaliyete girişildi. Gonca Mayın ve Malzeme Depo Komutanlığında 700 mayınlık kapasitede bir mayın deposu inşa edilmesi çalışmaları başladı. Bu çalışmalar sürerken Ağustos ayında Türkiye’nin yakın komşularında ve bilhassa Rusya’da baş gösteren kolera salgını nedeniyle personele kolera aşısı yapıldı. İstanbul bölgesinde kolera vakalarına rastlanmış olduğundan, erlerin ikinci bir emre kadar İstanbul’a izinli gönderilmemesine karar verildi (TDKT, 1923- 1972, s. 23).

1970’li yıllarda Deniz kuvvetleri Komutanlığı envanterine katılan yeni su üstü ve su altı gemileri ile hava araçları yanında Deniz Hava Filosunun kurulması, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde organizasyon yapısının değiştirilmesini gerekli kıldı. Yapılan bu çalışmalar kapsamında 1972 yılında Gölcük Ana Üs Komutanlığının da Donanma Komutanlığına bağlanması kararı alındı.

Türk Deniz Kuvvetlerine büyük hizmetleri geçen ve Gölcük’ün Donanma üssü olmasında büyük emeği olan Oramiral Sadık Altıncan’ın ismini ebedileştirmek için 12 Temmuz 1972 tarihinde, Gölcük Garnizon kapısı karşısına, Gölcük Ana Üs Komutanlığınca hazırlanan projeye uygun bir büstü dikildi. Büstün açılış töreninde, merhumun eşi ile Başbakan Ferit

Melen, Genelkurmay Başkanı Orgeneral Memduh Tağmaç, milletvekilleri, Dz.K.K. Oramiral Celal Eyiceoğlu, Hv.K.K. Orgeneral Muhsin Batur ile Jandarma Genel Komutanı Orgeneral Kemalettin Eken ve yüksek rütbeli subaylarla eşleri hazır bulundu (TDKT, 1972, s. 17-31).

Bir taraftan da personelin moral ve motivasyonunu artırmak için çalışmalar yapıldı. Bu kapsamda Gölcük Ana Üs Komutanlığı bağlısı olarak subaylar için Yalova'da, astsubaylar için Ulaşlı'da dinlenme tesisleri açıldı (TDKT, 1923- 1972, s. 16-38, 152-166).

Donanmanın en önemli gereksinimlerinden biri olan süratli ve takip edilebilir bir ikmal sistemi için girişimler de sürdürüldü. Bu maksatla bilgisayar uygulamalı "Stok Kontrol Sistemi"nin sistem analiz ve tasarısı safhaları tamamlandı. Uygulama safhası sonuçlandırılan projeler, 1 Mart 1978 tarihinden itibaren yürürlüğe konuldu. Aynı zamanda Kıbrıs Barış Harekâtı sonrasında uygulanan ambargo nedeniyle, ABD menşei gemilerde, 1974 yılından bu yana yedek parçaların kısıtlı olarak dağıtılması uygulaması ambargonun kaldırılmasından sonra 4 Kasım 1978 tarihinden itibaren kaldırılarak gemi ihtiyaçları kısıntısız olarak karşılanmaya başlandı (TDKT, 1979, s. 13-15, 133-141).

Personelin barınma ihtiyacı kapsamında da çeşitli çalışmalar yürütüldü. 1987 yılında Gölcük Ana Üs Komutanlığı bağlısı Bakım Onarım ve İstihkâm Komutanlığı tarafından, 100 adedi doğu yerleşim, 500 adedi batı yerleşim bölgesinde olmak üzere toplam 600 adet lojmanın kabulü yapıldı (TDKT, 1987, s. 12-69).

1990'lı yıllara girilmeden önce komutanlığın teşkilat yapısı ufak değişikliklerle mevcut yapısını korudu (TDKT, 1990, s. 47, Bkz. Ek I). İcra edilen görevler doğrultusunda komutanlığın adı 1991 yılında küçük çapta bir tadilata uğradı.

Birinci Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı Dönemi

Gölcük Ana Üs Komutanlığı adı, 1991 yılında "Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı" olarak değiştirildi ve bu isim 2000 yılına kadar kullanıldı. 1999 yılında yaşanan deprem felaketi sonrası gerçekleşen konuş değişiklikleri nedeniyle, komutanlığın adı "Gölcük Deniz Üs Komutanlığı" yapıldı (Bal ve Atabey, 2009, s. 41-158).

Donanmanın konuş ve konumunun hassasiyeti nedeniyle kadrosu onaylanıncaya kadar Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı bünyesinde Eylül 1991'de geçici olarak "Özel Koruma Birliği" teşkil edilerek, kadro ve malzeme/teçhizat talebi yapıldı. 1992 yılı ocak ayında Özel Koruma Birliği için 17'er Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı emrine tertiplendi (TDKT, 1991, s. 11-57).

Gelişen şartlar nedeniyle 1994 yılında Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığının kadrosunda reorganizasyona gidildi. Gölcük Bakım Onarım ve İstihkâm Komutanlığı Donanma Komutanlığına, Gölcük Meteoroloji İstasyon Komutanlığı Donanma Komutanlığı Harekât Başkanlığına, Dilburnu D/G İstasyon Komutanlığı Deniz Eğitim Komutanlığı kuruluşuna alındı. Donanma Komutanlığı Personel ve Lojistik Seferberlik Şubeleri söndürülerek Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı karargâhında Personel ve Lojistik Seferberlik Kısım Amirlikleri tesis edildi (TDKT, 199, s. 24-69). Ayrıca Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı kuruluşunda bulunan Deniz İkmal Merkezi Komutanlığı, 3 Ağustos 1995 tarihinden itibaren Donanma Komutanlığı kuruluşuna alındı (TDKT, 1995, s. 14-55).

Donanma Komutanlığı bağlısı birliklerde görevli subay, astsubay ve devlet memurlarının çocuklarının istifadesi amacıyla 13 Aralık 1996 tarihinde Donanma Komutanlığı Gündüz Bakımevi açıldı. Ayrıca Poyraz limanı iskele ve sahil sistemlerinin faaliyete geçmesi nedeniyle, Gölcük Liman Emniyet Komutanlığı kuruluş/kadroları reorganize edilerek, Sahil Tesisleri İşletme Grup Amirliği ile Karargâh ve Destek Kıtaları Komutanlığı teşkil edildi. İlaveten Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığına bağlı Güvenlik Tabur Komutanlığı ile İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı kuruldu. Yeni teşkil edilen İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığına; Gölcük Deniz Orduvleri Müdürlüğü, Gölcük Deniz Müzesi Müdürlüğü, Deniz Kütüphanesi Müdürlüğü, Donanma Komutanlığı Gündüz Bakımevi, Danışma ve Destek Hizmetleri Kısım Amirliği, Garnizon İlaşesiz Reviri, Garnizon Sineması ile yeni kurulan Spor ve Eğitim Tesisleri İşletme Müdürlüğü ile Garnizon Çevre Düzenleme Bakım Onarım ve Temizlik İşleri Amirliği bağlandı. Yapılan tüm reorganizasyon işlemleri 1 Ağustos 1996 tarihinden itibaren geçerli oldu (TDKT, 1996, s. 8-73).

Bu arada personelin moral ve motivasyonunu yükseltmek maksadıyla Deniz Orduvleri bünyesinde oluşturulan Spor ve Sosyal Etkinlikler Kısım Amirliği Bowling Salonu, Deniz Kuvvetleri Komutanı Oramiral Güven Erkaya tarafından 18 Şubat 1997 tarihinde açıldı. Gölcük Garnizonu batı lojmanları bölgesinde inşa edilen Ertuğrul Açık Yüzme Havuzunun açılışı Deniz Kuvvetleri Komutanı Oramiral Güven Erkaya tarafından 7 Ağustos 1997 tarihinde yapıldı.

Donanmanın halka tanıtılması ve genç neslin denizciliği sevmesi, benimsemesi ve denizciliğe teşvik edilmesini temin etmek ve kültür sanat etkinliklerine katkıda bulunmak maksadıyla, 1 subay, 2 astsubay ve 13 erden oluşan “TCG Gayret Müzesi Müdürlüğü” teşkil edildi. TCG Gayret Müzesi Müdürlüğü, Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı bünyesindeki İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı bağlısı Gölcük Deniz Müzesi Müdürlüğü kuruluşuna alındı. TCG Gayret Müzesi, Donanma Komutanı Oramiral

Salim Dervişoğlu tarafından 20 Ağustos 1997 tarihinde İzmit'te hizmete açıldı.

Donanma Komutanlığı Genel Sekreterlik bünyesinde kurulan ve 5 Ocak 1996 tarihinde 94.9 Mhz. frekansında yayına başlayan "POYRAZ FM Radyo İstasyon Amirliği", Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı bağlısı İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı kuruluşuna alındı (TDKT, 1997, s. 11-59).

Gölcük Deniz Üs Komutanlığı Dönemi

Cumhuriyet döneminde Deniz Kuvvetlerinin kısa zamanda ulaşmış olduğu gelişme, 17 Ağustos 1999 günü saat 03.02'de Gölcük merkezli olarak meydana gelen Marmara Depremi ile büyük bir yara aldı. Türkiye'yi derinden sarsan ve büyük acılara neden olan deprem felaketi, Gölcük bölgesinde konuşlandırılmış bulunan Donanma Komutanlığı ve bağlısı birliklerde büyük ölçüde maddi hasar ve personel kaybına yol açtı (Bal ve Atabey, 2009, s. 216).

Deprem neticesinde Gölcük bölgesinde Donanma Komutanlığı karargâh binası ve Karargâh Destek Kıtalar Komutanlığı binası tamamen çöktü. Donanma Komutanlığı Subay Orduevi B Blok tamamen yıkıldı ve hasarlı olan A Blok için de yıkım kararı alındı. Bekâr Subay Misafirhanesi, Gölcük Tersanesi, Yıldızlar Suüstü Eğitim Merkezi ve Denizaltı Eğitim Merkezi, Poyraz Rıhtımı ve iskeleler ile Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı karargâh binası ağır hasar gördü (Bal ve Atabey, 2009, s. 217)

17 Ağustos Gölcük Depremi, Deniz Kuvvetlerini kısa, orta ve uzun vadede yeni arayışlara itti. Gölcük Ana Üssü ile tersanenin, donanmanın harekâta hazırlık seviyesini idame edebilmesi için gerekli olan temel fonksiyonlarından birçoğunun azalmış olması, Deniz Kuvvetlerini önemli konuş değişikliklerine ve yeniden yapılanma faaliyetlerine yöneltti. Harp Filosu Komutanlığı ve bağlısı üç muhrip komutanlığı ile iki denizaltı gemisi, Gölcük'ten Aksaz'a intikal ettirildi. Aksaz Deniz Üssünde söndürülen Güney Görev Grup Komutanlığı görevleri, Harp Filosu Komutanlığına tevdi edildi. Gölcük'te Kuzey Görev Grup Komutanlığı teşkil edilerek, bir muhrip komodorluğu ve iki denizaltı gemisi Karadeniz Ereğli'ye konuşlandırıldı. Mayın Filosu Komutanlığı ve bağlıları Erdek'e intikal ettirildi. Denizaltı ve Hücumbot Filosu Komutanlıkları eski konuş yerlerinde bırakıldı. Derince Eğitim Merkezi aldığı hasarların büyüklüğüne bağlı olarak lağvedildi ve tüm birimleri Karamürselbey Eğitim Merkezine taşındı. Gölcük Deniz Ana Üssü, "Ana Üs" konumundan çıkartılarak, adı "Gölcük Deniz Üs Komutanlığı" olarak değiştirildi. 17 Ağustos 1999 Marmara Depremi, Gölcük Tersanesine de büyük hasar verdi. Bu büyük felaket, Türk Deniz Kuvvetleri tersanelerinin yeniden organizasyonu ve

yapılanmasını gerektirdi. Türkiye Gemi Sanayi'ne ait Pendik ve Türk Denizcilik İşletmelerine ait Alaybey tersanelerinin Deniz Kuvvetleri Komutanlığına devri gerçekleştirildi ve askerî tersanelerin gemi inşa kapasitesi önemli ölçüde artırıldı (Atabey, 2002, s. 87).

1999 yılında yaşanan ve tüm Marmara Bölgesini etkileyen deprem felaketi neticesinde Gölcük bölgesinde konuşlu bir kısım birliklerin diğer bölgelerde konuşlandırılması nedeniyle, Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığının ismi 17 Ocak 2000 tarihinde "Gölcük Deniz Üs Komutanlığı" yapıldı (Bal ve Atabey, 2009, s. 41-158).

Gölcük Deniz Hastanesinin, 17 Ağustos 1999 tarihinde meydana gelen depremden sonra hasara uğrayan ve onarılan C-D Blokları, 27 Aralık 1999 tarihinden itibaren tüm imkânlarıyla faaliyetine başladı. Hastanenin mevcut A ve B blokları, depremde gördüğü hasar nedeniyle yıkıma tabi tutuldu. Gölcük TSK A Tipi Dispanser Baştabipliği röntgen servisi ise 6 Aralık 1999 günü hizmet vermeye başladı.

Poyraz FM Radyo İstasyon Amirliğinin hizmette bulunduğu Karargâh Destek Kıtalar Komutanlığı binası depremde gördüğü hasar sonrası yıkılınca, yeniden yapılanma kapsamında, 1999 Kasım ayında 30 metre yüksekliğinde verici anten direği, 9 metrekare cihaz dairesi ve 80 metrekare işletme binası olarak projelendirildi ve Poyraz FM Radyo İstasyon Amirliği, prefabrik bir yapıda 30 Aralık 1999 tarihinde yeniden tesis edilerek hizmete açıldı (TDKT, 1999, s. 15-65).

17 Ağustos depremi sebebiyle hayatını kaybedenlerin anısına yapılan "Donanma Deprem Anıtı" ve "Orduevi Deprem Anıtı", Genelkurmay Başkanı Orgeneral Hüseyin Kıvrıkoğlu tarafından 26 Temmuz 2000 tarihinde açıldı. Törene Kuvvet Komutanları eşli olarak iştirak etti. Depremde vefat eden subay, astsubay, uzman erbaş, erbaş/er ve devlet memurlarının aileleri de törende hazır bulundu. Törene, depremde Gölcük'te bulunan ve hayatını kaybeden İngiliz Binbaşı Acton'un babası, eşi ve oğlu da iştirak etti.

Deprem sonrasında orta hasarlı durumda olan Gölcük Deniz Kütüphanesinin onarımı, yüklenici firma tarafından 28 Nisan 2000 tarihinde bitirildi ve kütüphane 1 Mayıs 2000 tarihinde okuyucuların hizmetine açıldı (TDKT, 2000, s. 22-48).

Poyraz rıhtımının batı bölümünün deprem hasar onarımları 19 Nisan 2001 tarihinde, doğu bölümünün deprem hasar onarımları ise 30 Haziran 2001 tarihinde tamamlandı. Ayrıca rıhtımın doğusundaki tank çıkarma gemileri için yeni inşa edilen "Kapak Atma Rampası" da tamamlanarak 1 Mayıs 2001 tarihinden itibaren hizmete girdi (TDKT, 2001, s. 32-51).

Bu arada Gölcük Deniz Müzesi Müdürlüğü, Donanma Komutanlığının emriyle 3 Mayıs 2002 tarihinde ziyarete kapatılarak “Teknik Müze” hâline dönüştürülme çalışmalarına başlandı. Bu amaçla Gölcük Tersanesi Komutanlığı, Seymen Malzeme Depo Komutanlığı ile muhtelif birliklerden temin edilen teknik malzemelerin müzeye taşınma ve yerleştirme faaliyetlerine başlandı (TDKT, 2002, s. 22-48).

İkinci Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı Dönemi

Marmara Bölgesini etkileyen 1999 tarihli deprem felaketinden sonra Gölcük'teki birçok birliğin başka yerlere taşınması sebebiyle “Ana Üs” olma vasfını yitirdiği değerlendirilen komutanlığın adı, son dönemde yaşanan yapısal değişiklikler nedeniyle 18 Ekim 2003 tarihinde tekrar “Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı” olarak değiştirildi (Bal ve Atabey, 2009, s. 41-158).

Deniz Eğitim ve Öğretim Komutanlığının konuş yerinin 1 Eylül 2003 tarihinden geçerli olmak üzere Beylerbeyi/İstanbul olarak değişmesi paralelinde, Deniz Eğitim ve Öğretim Komutanlığı kuruluşunda bulunan Dilburnu D/G İstasyon Komutanlığı, Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı kuruluşuna alındı. Aynı zamanda Donanma Komutanlığı Kurmay Başkanlığı kuruluşunda 5 Haziran 2003 tarihinde “Gölcük Kütüphane ve Donanma Deniz Tarihi Arşiv Amirliği” teşkil edildi. Bu kapsamda İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı kuruluşunda bulunan Deniz Kütüphane Müdürlüğü yeni teşkil edilen Gölcük Kütüphane ve Donanma Deniz Tarihi Arşiv Amirliği kuruluşuna alındı.

Gölcük Deniz Üssü'nün denizden emniyetinin sağlanması amacıyla, Gölcük Liman Emniyet Komutanlığı bünyesinde bir Liman Kontrol Radarı (LKR) konuşlandırılarak elektronik gözetleme sistemi tesis edildi.

Yapılan düzenleme çerçevesinde Gölcük Deniz Müzesi Müdürlüğü'nün adı 12 Mayıs 2003 tarihinde “Donanma Komutanlığı Harp Silah Araçları Müzesi” olarak değiştirildi. 23 Nisan 2003 tarihinde hizmete giren Donanma Komutanlığı Harp Silah Araçları Müzesinin resmî açılışı 16 Mayıs 2003 tarihinde Donanma Komutanı Oramiral Özden Örnek tarafından yapıldı (TDKT, 2003, s. 26-57).

Bu sırada TCG Hızırreis Müze Müdürlüğü 5 Temmuz 2004 tarihinde İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı kuruluşuna alındı. Böylece 20 Ağustos 1997 tarihinde kurulan “TCG Gayret Müze Müdürlüğü” ile İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı bağılısı iki ayrı müze müdürlüğü ortaya çıkmış oldu. Bu kapsamda 31 Ağustos 2004 tarihinde yapılan düzenleme ile

“TCG Gayret” ve “TCG Hızırreis” Müze Müdürlükleri lağv edilerek, iki gemiyi de bünyesinde barındıran İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı bağlısı “Müze Gemiler Müdürlüğü” teşkil edildi. TCG Hızırreis Müze Gemisinin resmî açılışı, 29 Ekim 2004 tarihinde Kocaeli Valisi Sayın Erdal Ata, Donanma Komutanı Oramiral Yener Karahanoğlu ve Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın İbrahim Karaosmanoğlu tarafından yapıldı (TDKT, 2004, s. 49-84).

Donanma Komutanlığı bünyesinde gelişen ihtiyaçlar doğrultusunda yapılmasına karar verilen Kredili Malzeme Ambarı, 23 Nisan Parkı, Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı Fotoğrafhanesi ve Rauf Orbay Kütüphanesi 27 Eylül 2006 tarihinde Deniz Kuvvetleri Komutanı Oramiral Yener Karahanoğlu tarafından törenle açıldı. 1999 Gölcük Depreminde hasar gören Spor ve Eğitim Tesisleri İşletme Müdürlüğü bünyesinde bulunan Oramiral Fahri Korutürk Kapalı Yüzme Havuzu ise geniş kapsamlı onarımının tamamlanmasını müteakip, 28 Aralık 2006 tarihinde yapılan törenle hizmete açıldı.

Yine bu süreçte Donanma Komutanlığı Kurmay Başkanlığı kuruluşunda yer alan “Deniz Tarihi Arşivi ve Kütüphanesi Amirliği ve İdari Kontrol Kısmı” 21 Temmuz 2006 tarihinde lağv edildi. Ardından Deniz Kütüphanesi Müdürlüğünün ismi “Rauf Orbay Kütüphanesi Müdürlüğü” olarak değiştirildi ve Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı bağlısı İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığına bağlandı. Deniz Tarihi Arşivi Müdürlüğünün ise kadroları muhafaza edilerek, Donanma Komutanlığı Kurmay Başkanlığı kuruluşunda bırakıldı. Bu süreçte İdari ve Sosyal Hizmetler Komutanlığı kuruluşundaki Poyraz FM Radyo İstasyon İşletme Amirliği, 21 Temmuz 2006 tarihinde Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı Kurmay Başkanlığı kuruluşuna alındı. İlaveten Karargâh Destek Kıtalar Komutanlığı Hizmet Takım Komutanlığı kuruluşunda “Poyraz FM Radyo İstasyon Hizmet Ekibi” teşkil edildi.

Komutanlığın bünyesinde bulunan müzeler ile ilgili 30 Eylül 1984 tarihli ve 18531 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Askerî Müzeler Yönetmeliği”nin 9 Aralık 2005 tarihli ve 26018 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmasıyla değişiklik yapılması gerekti. Buna göre “Müze Gemiler Müdürlüğü”, “Birinci Sınıf Askerî Müze” statüsüne alındı ve 1 Temmuz 2006 tarihinden itibaren bu statüde işletilmeye başlandı. Bu süreçte Donanma Komutanlığı Harp Silah Araçları Müzesine, 19 Ocak 2006 tarihinde, tarihi Yavuz (Goeben) muharebe kruvazörüne ait taret parçaları getirildi. Yapılan hazırlık sonrasında taret parçaları, 8 Şubat 2006 tarihinden itibaren sergilenmeye başladı. Ayrıca 19 Mayıs 2006 tarihinde M/G Kudret gemisi ve 26 Mayıs 2006 tarihinde de geminin ana makinası sergiye açıldı.

Donanma Komutanlığından teslim alınan Yavuz muharebe kruvazörüne ait zincir baklaları da 30 Ocak 2007 tarihinden itibaren müzedeki yerini aldı. Bununla beraber müzede bulunan, Hamidiye kruvazörüne ait 2 adet tabancalı otomatik top 2 Eylül 2008 tarihinde Donanma Komutanlığı önünde sergilenmek üzere gönderildi (TDKT, 2006, s. 49-84; TDKT, 2008, s. 95- 115).

Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı ve Kocaeli Büyükşehir Belediye Başkanlığı arasında 21 Eylül 2012 tarihinde imzalanan “Gölcük Deniz Üssü D-130 Karayolu Bağlantısı ve Gölcük Deniz Üssü Girişine Lumbarağzı Yapımı” protokolü kapsamında inşa edilen yeni lumbarağzı binaları 9 Aralık 2013 tarihinde faaliyete geçti. Ayrıca Dilburnu D/G İstasyon Komutanlığı sorumluluğunda bulunan 84 ve 85 numaralı parsellerin rekreasyon alanı olarak kullanılmak üzere Altınova Belediyesine tahsis edilmesi karşılığında, birlik ihtiyaçlarının giderilmesi ve faaliyetlerin devamına yönelik ihtiyaç duyulan bina ve tesislerin yaptırılması hususunda hazırlanan protokol, 30 Eylül 2013 tarihinde Deniz Kuvvetleri Komutanlığına gönderildi.

Yine bu süreçte Donanma Komutanlığı tarafından Gölcük Deniz Müzesi Komutanlığı bünyesindeki harp silah ve araçlarının sergilendiği müzenin Pazar günleri saat 13.00-17.00 saatleri arasında sivil halka ziyarete açılması direktifi verildi. Nisan 2015 tarihinde müze sivil halkın ziyaretine açıldı.

Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı kendisine tevdi edilen görevleri en üst seviyede gayret göstererek yerine getirirken, 15–16 Temmuz 2016 tarihlerinde Silahlı Kuvvetler içine yuvalanmış FETÖ/PDY örgüt elemanı bir grup asker tarafından askerî bir darbe girişimi yaşandı. Türkiye'nin tamamında görülen bu girişim, Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığının yer aldığı Donanma Komutanlığı yerleşkesinde de kendini gösterdi. Ancak bu gizli yapılanma içerisinde yer almayan diğer askerler tarafından darbeciler etkisiz hâle getirilerek darbe girişimi bastırıldı (TDKT, 2010, s. 259- 480; (TDKT, 2015, s. 55- 110; (TDKT, 2016, s. 65- 120).

SONUÇ

Marmara Denizi, hinterlandı ve sahip olduğu jeopolitik/jeostratejik konumu nedeniyle tarihin her döneminde deniz ve denizcilik faaliyetlerinde ön planda yer aldı. Asya ve Avrupa kıtalarının birleşme noktası olarak, iki boğaza sahip konumuyla dünyanın en değerli yerlerinden birine dönüştü. Ayrıca bir iç deniz olan Marmara Denizi, Karadeniz'in dünyaya açılan tek penceresi oldu. Böyle bir coğrafyanın merkezi noktalarından biri sayılan İzmit bölgesi, her zaman olduğu gibi Cumhuriyet Dönemi'nde de bu

önemini artırarak korudu. Sayılan bu nedenlerle bir donanmanın ihtiyaç duyabileceği her şeye sahip olan bölgenin, bir deniz ana üssü hâline gelmesi kaçınılmazdı. Bu sebeple bahsi geçen bölge, askerî bahriyeye de ev sahipliği yaparak, Cumhuriyet donanmasının kalbi hâline geldi.

İzmit Körfezi'nde sürekli olarak donanma üsleri ve deniz komutanlıkları oluşturuldu. Cumhuriyetin ilanından önce "İzmit Bahriye Komutanlığı" ile başlayan süreç, Cumhuriyetin ilanından sonra donanmanın deniz ve kara unsurlarının bölgedeki yoğunluğunun artmasıyla günümüze kadar geldi ve "Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı" adı altında varlığını korudu. Tarihi süreç içerisinde ise bahsi geçen komutanlık; "Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı", "Deniz Ana Üs Komutanlığı", "Gölcük Üs Komutanlığı", "Marmara Üs Komutanlığı" ve "Gölcük Ana Üs Komutanlığı" gibi isimler altında görevine kesintisiz olarak devam etti.

Günümüzde Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığının vazifesi; Gölcük Deniz Üssünün her türlü tehdiye karşı korunmasını sağlamak, Donanma Komutanlığı ve bağlılarının harbe hazır bir şekilde idamesini azami seviyede desteklemek üzere; emrindeki birlikleri sevk ve idare ederek, birlik, personel ve ailelerinin temel insani ihtiyaçları ile üs hizmetlerini emniyetli ve güvenli bir ortamda karşılamaktır. Bu kapsamda Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı Cumhuriyetin ilanından önce İzmit Bahriye Komutanlığı adı altındaki kuruluşundan itibaren Türk Deniz Kuvvetlerinin ihtiyaçları doğrultusunda yapısal değişim ve dönüşüm geçirerek, çeşitli isimler altında görevine kesintisiz olarak devam etti. Bu süreçte Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı; Türk donanmasının strateji, onarım ve ikmal işlerinin yürütülmesinde, gemilerin ikmal ve onarımlarının yapılmasında üstün bir gayretle görevini yerine getirdi. Ayrıca barış zamanında hazırlanan harekât planlarındaki askerî vazifeleri, tatbikat ve harbe hazırlık çalışmaları ile Kore Savaşı ve Kıbrıs Barış Harekâtı gibi gelişmelerde de üzerine düşen her türlü vazifeyi aksaksız olarak yaparak donanmayı destekleme faaliyetlerinde bulundu.

Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı, tarihi süreç içinde üzerine düşen görevleri mükemmel seviyede yapabilmek için sürekli bir şekilde değişim geçirdi. Lozan Barış Antlaşması sonrası ortaya çıkan tabloda Boğazlar çevresinden çıkılarak İzmit'te bir deniz üssü meydana getirmek gerekince, komutanlık isim ve yapısal değişim geçirerek mevcut duruma göre yeniden yapılandı. Donanmanın İstanbul'dan İzmit bölgesine aktarılmasında ve burada yapılanmasında aktif olarak görev aldı. Bu süreçte donanmanın her türlü tehdiye karşı korunması noktasında hazırlıklı olması için üzerine düşen sorumluluğu eksiksiz olarak yerine getirdi.

Aynı şekilde Montrö Boğazlar Sözleşmesi sürecinde de boğazların yeniden Türk hâkimiyetine girmesiyle boğazlar çevresinde yapılan çalışmalarda ve İzmit Körfezi'nde alınan önlemlerde hizmetlerini sürdürdü. Yine bu süreçte yeni duruma göre hem donanmayı desteklemeye devam etti hem de kendi bünyesinde gerekli yapısal değişiklik ihtiyaçlarına cevap verir düzenlemeleri uyguladı.

II. Dünya Savaşı sonrasında 1950'li yıllarda donanmada görülen gelişim ve İzmit şehir planlamasında yapılan değişiklikler, komutanlığın Gölcük bölgesine naklini zorunlu kıldı. Bu süreçte de gerekli refleks gösterilerek süratle yeni oluşum süreci tamamlanarak yapısal değişim gerçekleştirildi. Aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin denizlerdeki hak ve menfaatlerinin müdafaa edilerek deniz yollarının korunması noktasında faaliyet gösteren donanmanın her bakımdan desteklenmesi vazifesi aksatılmadan yürütüldü.

Yine ilerleyen yıllarda donanmanın su üstü ve su altı gemilerinin artması, buna paralel olarak personel sayısının yükselmesi gibi değişikliklere tam zamanında ve eksiksiz tepki verilerek, gerekli yapısal değişiklikler başarıyla tamamlandı. Ancak komutanlığın Türk donanmasına belki de en büyük hizmeti 17 Ağustos 1999 tarihinde Gölcük'te yaşanan deprem sonrasında oldu. Bu deprem donanmanın ağırlıklı olarak Gölcük bölgesinde konuşlanmış bulunması sebebiyle, Donanma Komutanlığı ve bağlısı birliklerde yüksek miktarda maddi hasar ile personel kaybı verilmesine yol açtı. İşte Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı, kendi bünyesinde bulunan birçok unsorda da büyük miktarda zayıat verilmesine rağmen donanmanın yüzer, uçar ve dalar unsurlarının kısa zaman içinde sanki deprem hiç yaşanmamışçasına faaliyet göstermesini sağladı.

KAYNAKÇA

- Askerî Müzeler Yönetmeliği. (1984, Eylül 30). (18531). Resmî Gazete.
- Askerî Müzeler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (2005, Aralık 9). (26018). Resmi Gazete.
- Atabey, F. (2002). *Cumhuriyet Dönemi Türk Deniz Kuvvetleri*. Ankara: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Yayını.
- Bal, N., & Atabey, F. (2009). *Türk Deniz Kuvvetleri Bin Yılın Güncesinden*. İstanbul: Deniz Basımevi Müdürlüğü.
- Bayat, M. (2002). *E. Dz. Kur. Alb. Mert Bayat'ın Anıları*. Kocaeli: Donanma Komutanlığı Deniz Tarihi Arşivi Müdürlüğü Yayını.
- Büyüktuğrul, A. (1967A.). *Cumhuriyet Donanması (1923- 1960)*. İstanbul: Deniz Basımevi.
- Büyüktuğrul, A. (1984C). *Osmanlı Deniz Harp Tarihi ve Cumhuriyet Donanması (Cilt IV)*. İstanbul: Deniz Basımevi.
- Büyüktuğrul, A. (2005B). *Cumhuriyet Donanmasının Kuruluşu Sırasında 60 Yıl Hizmet (1918- 19677)* (Cilt I). İstanbul: Deniz Basımevi Müdürlüğü.
- Cengiz, V., & Bozkurt, T. (2014). *Tarihte Gölcük Gölcük'te Tarih*. Kocaeli: Gölcük Belediyesi Gölcük Vizyon 2023 Kültür Yayınları.
- Çam, Y. (199, Ekim 25-27). İzmit Tersanesi ve Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Kumandanlığı. *Yedinci Askeri Tarih Semineri Bildirileri II (Sunulmayan Bildiriler)*, 441- 456.
- Çelik, Y. N., & Yüceliş, E. (2005). *Cumhuriyet Donanması (1923-2005)*. Ankara: Deniz Basımevi Müdürlüğü.
- Demirel, E. (1983, Ekim). *Cumhuriyetin 60. Yılında Türk Deniz Kuvvetleri*. Deniz Kuvvetleri Dergisi (523), 4-18.
- Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Gemi, Küçük Deniz Araçları, Uçak ve Helikopter Kataloğu. (2005). İstanbul: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Basımevi.
- Denizalp, C. *E. Kur. Alb. Celal Denizalp'in Anıları*. Kocaeli: Donanma Komutanlığı Deniz Tarihi Arşivi Müdürlüğü Yayını.
- Donanma Komutanlığı Deniz Tarihi Arşiv Kısmı.
- Donanma Komutanlığı Tarihçesi. (1995). Kocaeli: Donanma Komutanlığı Matbaası.
- Erdem, Ş. (1991, Kasım). Anılarda Gölcük. *Deniz Kuvvetleri Dergisi*(551), 28-40.
- Gencer, A. İ. (1991). Selçuklular ve Anadolu Beylikleri Dönemi. *IV*, 501-509. İstanbul: İslam Ansiklopedisi.

- Gökçay, N. (2009). *İzmit Tersanesi Marmara Üssü Bahri Marmara Deniz Ana Üs Tarihçeleri (1530-1952)*. İstanbul : Deniz Basımevi Müdürlüğü.
- Gölcük Deniz Ana Üs Komutanlığı Tarihçesi 2008*. Kocaeli: Donanma Komutanlığı.
- Gölcük Tersanesi Komutanlığı Tarihçesi 1926-1999. (1999). Kocaeli: Donanma Komutanlığı Yayını.
- Harp Gemilerinin Tamiri İçin Gölcükte Tamir Liman ve Tersanesi Yapıtırılması. (1933), Resmî Gazete.
- Hergüner, M. (2001). *Cumhuriyetimizin Başlangıç Yıllarında Denizciliğimiz*. İstanbul: İstanbul ve Marmara, Ege, Akdeniz ve Karadeniz Bölgeleri Deniz Ticaret Odası Yayını.
- Hergüner, M. (2011). *İkinci Dünya Savaşında Türk Denizciliği*. İstanbul: Kastaş Yayınevi.
- Işın, B. (2006). *Cumhuriyet Bahriyesi Kronolojisi 1923'ten 2005'e* . İstanbul: Deniz Basımevi.
- Kadıoğlu, M. Türk Denizcilik Tarihi. E- Pub Kitap.
- Koraltürk, M. (2009). Türkiye'de Gemi İnşa Sanayinin Tarihsel Gelişimi (Cumhuriyet'in Kuruluşundan Planlı Döneme Kadar). *Türk Denizcilik Tarihi II*, 247-265. (Z. Arıkan, & L. Sancar,) İstanbul: Deniz Basımevi Müdürlüğü.
- Lalahan Deniz Genel Arşiv Müdürlüğü.
- Meray, L. S. (2003). *Lozan Barış Konferansı Tutanaklar ve Belgeler* (Cilt II). İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Öcal, Y. (2008). *Kürek ve Yelken Döneminden Günümüze Kadar Türk Bahriyesi*. İstanbul: Deniz Basımevi Müdürlüğü.
- Sancar, E. (2009). Deniz Kuvvetleri Komutanlığının Kurulması Yeniden Yapılanması (1921- 1949). *Türk Denizcilik Tarihi II*, 237-243. (Z. Arıkan, & L. Arıkan,) İstanbul: Deniz Basımevi Müdürlüğü.
- Sancar, E. (2006). *21. Yüzyıl Stratejilerinde Türk Denizcilik Tarihi*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayını.
- Seri, B. (2009). *Denizcilik Ansiklopedisi*. İstanbul: Deniz Basımevi.
- Terzioğlu, S. A. (1965). *Türk Ordusu*. Ankara: Başnur Matbaası.
- Torun, E. (2006). *Donanma Komutanlığının Ana Üssü Olarak Gölcük Bölgesinin Seçilmesi ve İlk Faaliyetleri*. III. Deniz Harp Tarihi Semineri, V- 87- 108. Kocaeli.
- Türk Deniz Kuvvetleri Tarihçesi, (1923-1935), (1935-1950), (1950-1973), 1972, 1973, 1974, 1975, 1976, 1977, 1978, 1979, 1980, 1981, 1982, 1983, 1984,*

1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016. Ankara: Lalahan Deniz Genel Arşiv Mürlüğü.

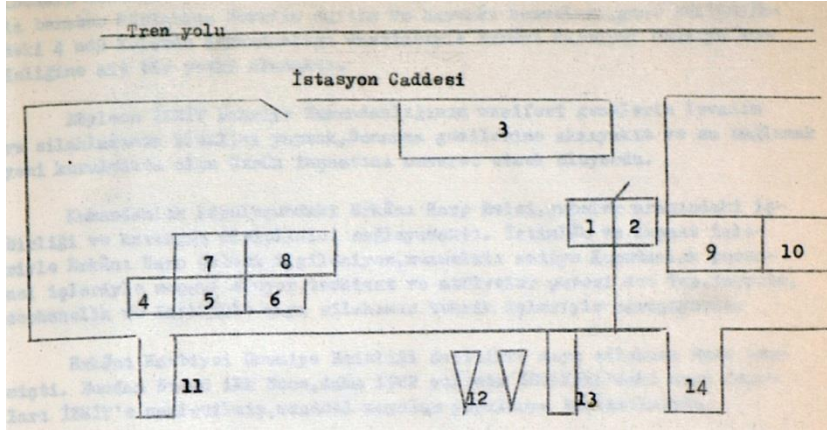
Türk İstaklal Harbi, Deniz Cephesi ve Hava Harekatı. (1964). V. Ankara: Genelkurmay Başkanlığı Yayınları.

Ulugün, Y. (2002). *Kocaeli Tarihi (Osmanlı ve Ulusal Kurtuluş Döneminde Kocaeli)*. Kocaeli: Kocaeli Yüksek Öğrenim Derneği Tarihi Yayınları.

Ünlü, R. (2009). *Atatürk Döneminde Denizcilik*. Türk Denizcilik Tarihi II, 195-213. (Z. Arıkan, & L. Sancar) İstanbul: Deniz Basımevi Müdürlüğü.

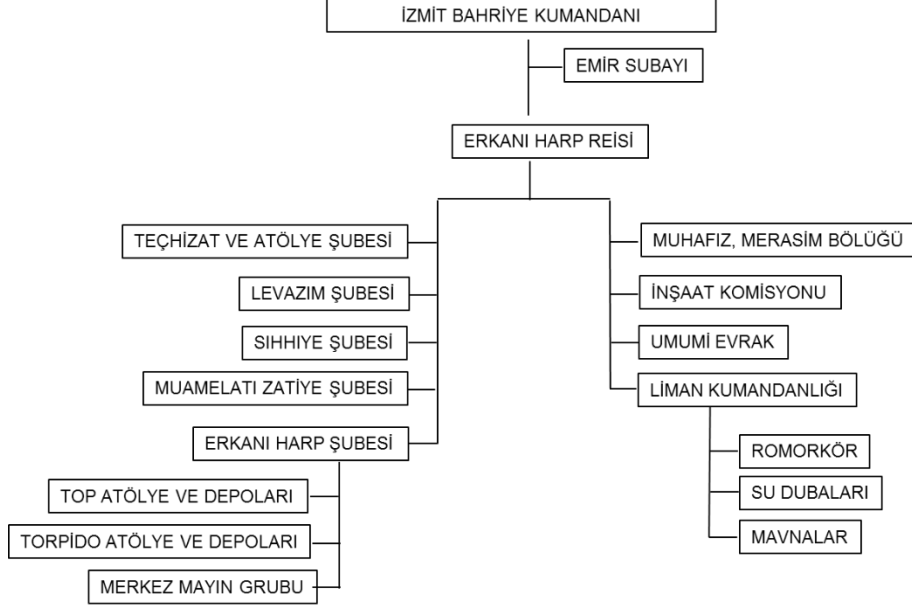
EKLER

Ek A: İzmit Bahriye Komutanlığındaki Tesisler, Kroki A1 (TDKT, 1923-1935, s. I-11).



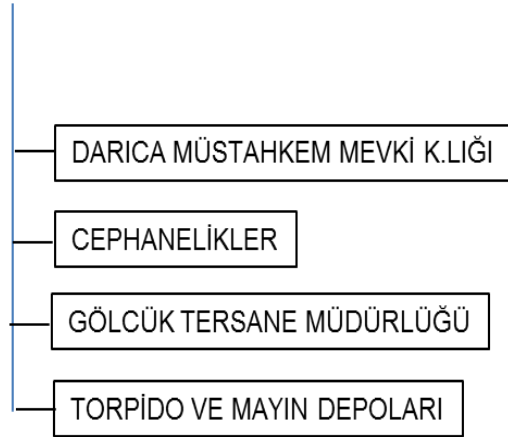
1. İzmit Bahriye Komutanlığı binası
2. Jandarma bölüğü binası
3. Komutanlığı şubeleri ve İzmit Liman Komutanlığı
4. Mayın atölyesi
5. Mayın deposu
6. Torpido regüle istasyonu
7. Top ambarı
8. Levazım ambarları
9. Gümrük müdürlüğü
10. Sahil sıhhiye müdürlüğü
11. Mayın iskelesi
12. Kadro dışı edilen hurda gemiler
13. Su iskelesi
14. Vapur iskelesi

Ek B: İzmit Bahriye Komutanlığı Teşkilat Şeması, Kroki B1 (TDKT, 1923-1935, s. I-11).

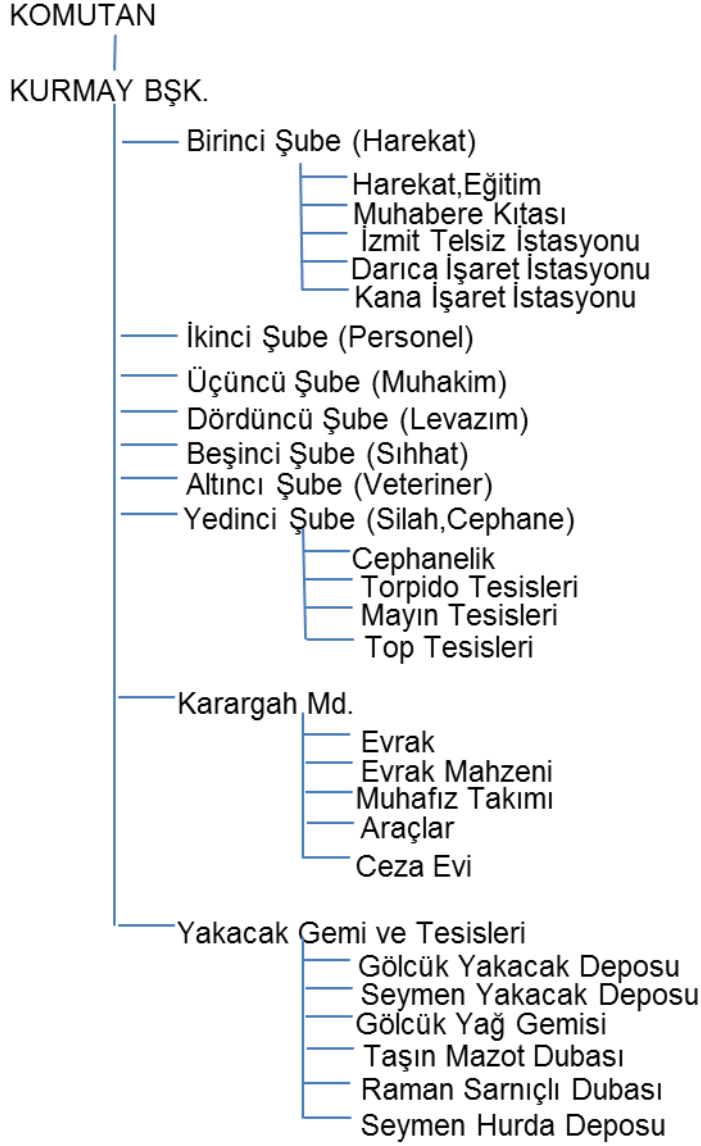


Ek C: Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığının Teşkilat Yapısı, Kroki C1 (Bayat, 2002, s. 3).

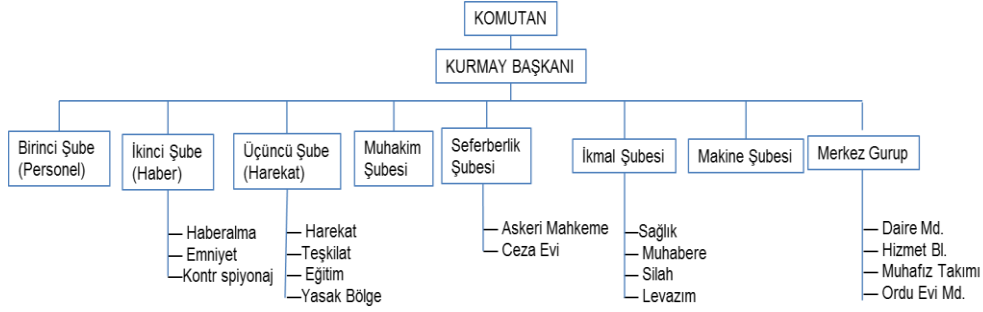
MARMARA ÜSSÜ BAHRİ VE KOCAELİ MÜSTAHKEM MEVKİ KUMANDANLIĞI



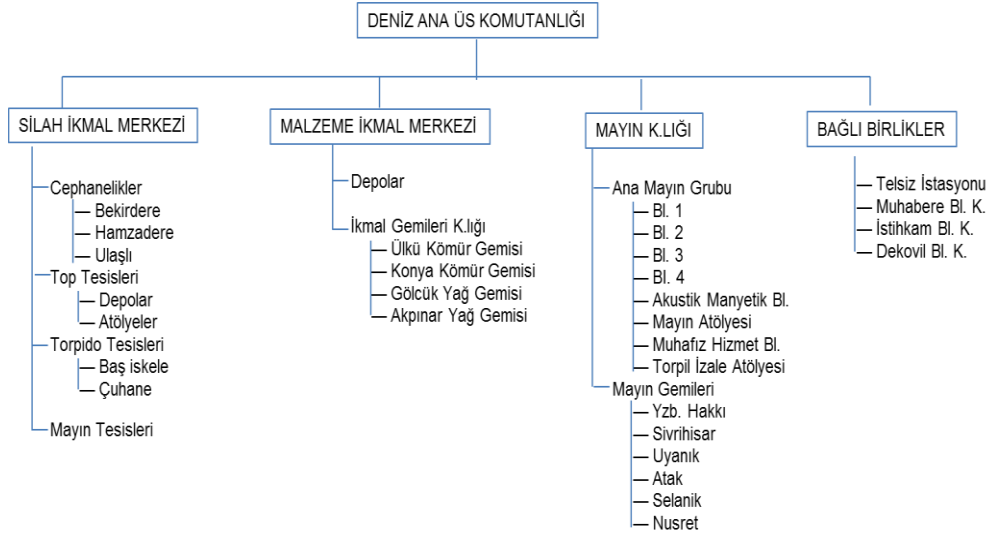
Ek D: 1935 Yılında Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı Karargâh Kuruluşu, Kroki D1 (TDKT, 1923-1935, s. 63).



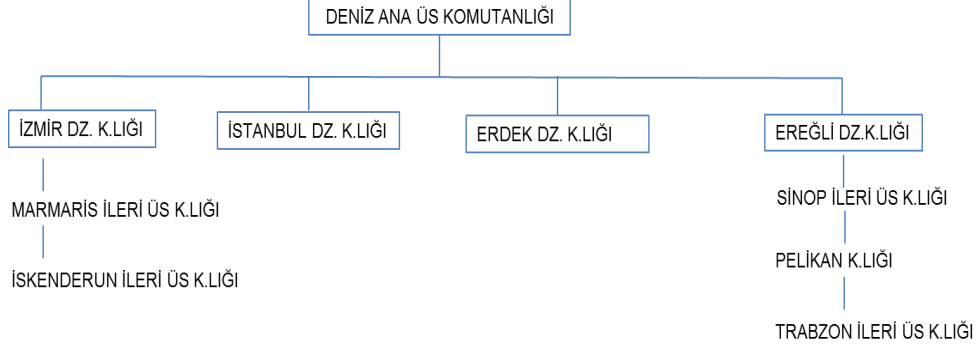
Ek E: Deniz Ana Üs Komutanlığının 1947 Yılındaki Karargâh Kuruluşu, Kroki E1 (Büyüktuğrul, 1967, s. 95).



Ek F: Deniz Ana Üs Komutanlığının Alt Birlikleri, Kroki F1 (TDKT, 1935-1950, s. 76).

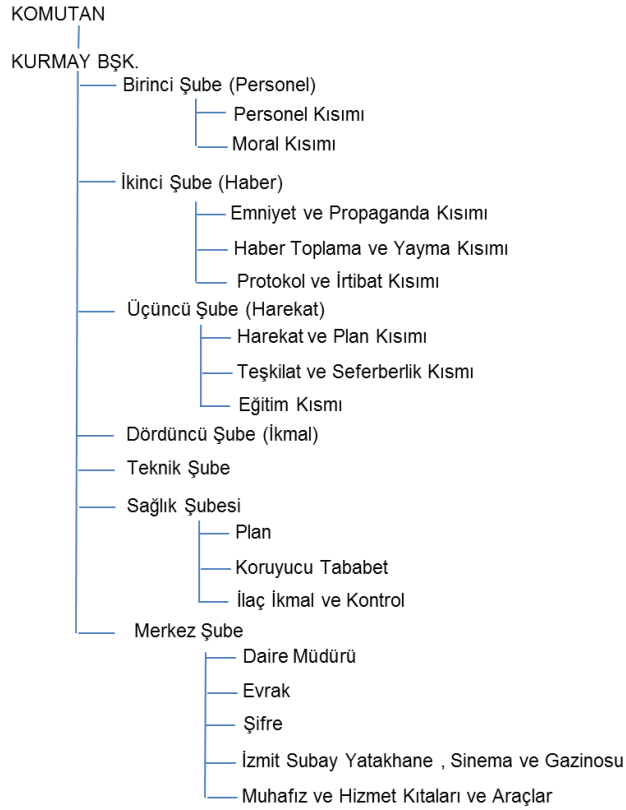


Ek G: Deniz Ana Üs Komutanlığına bağlı İleri Üs ve Deniz Komutanlıkları, Kroki G1 (TDKT, 1935- 1950, s. 77-78).

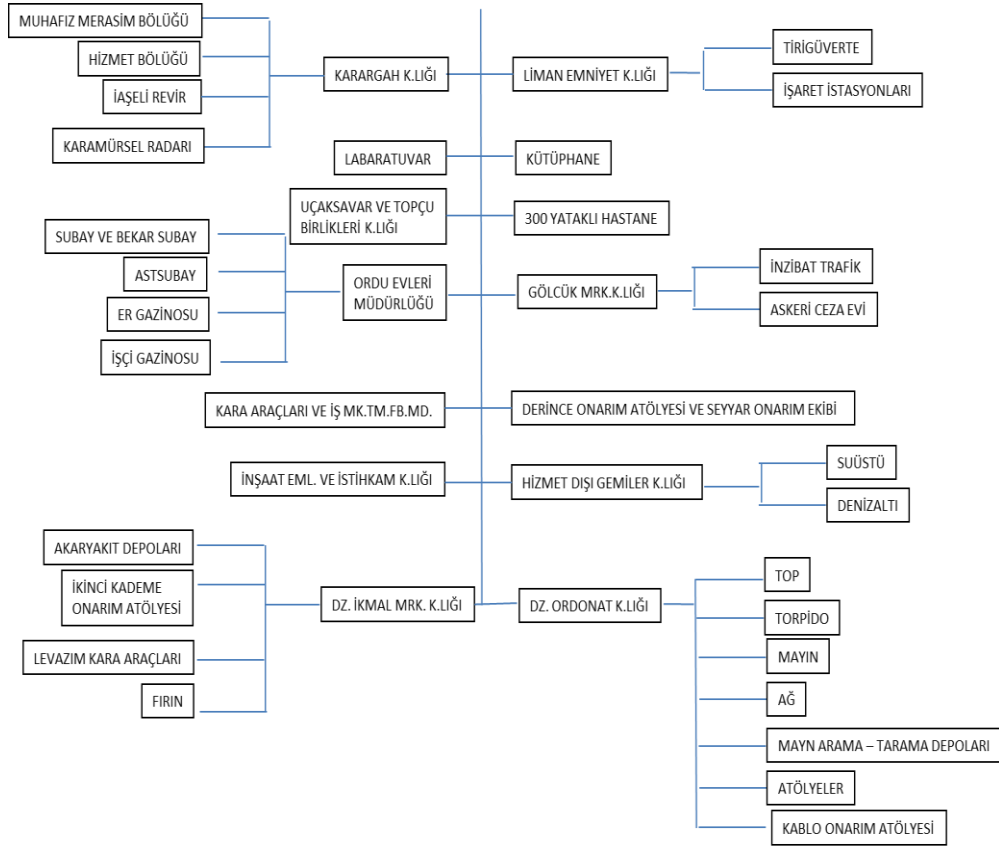


Ek H: Deniz Ana Üs Komutanlığının 1950 Yılındaki Karargâh Kuruluşu, Kroki H1 (TDKT, 1950- 1973, s. 46).

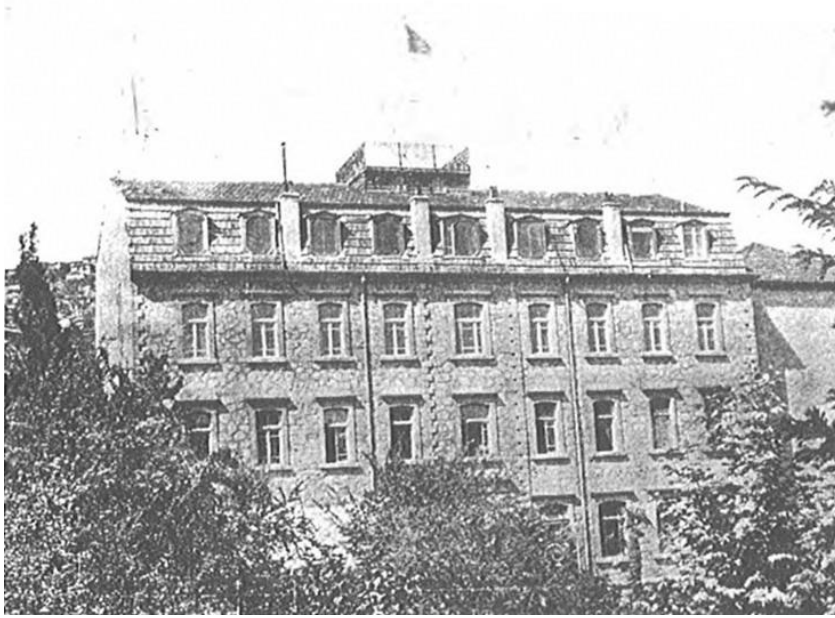
DENİZ ANA ÜS KOMUTANLIĞI TEŞKİLAT ŞEMASI



Ek I: Gölcük Ana Üs Komutanlığının 1990 Yılındaki Teşkilat Yapısı, Kroki II (TDKT, 1990, s. 47).



Ek İ: Gölçük Ana Üs Komutanlığının Tarihî Süreç İçerisinde Konuşlandığı Binalar, (GDAÜKT, 2008, s. I-1).



Marmara Üssü Bahri ve Kocaeli Müstahkem Mevki Komutanlığı Binası, 1935.



Gölçük Deniz Ana Üs Komutanlığı Binası, 2016.

EXTENDED SUMMARY

Gölcük Naval Base Command's Historical Development (1921-2016)

Introduction

The Sea of Marmara has been at the forefront of maritime and maritime activities in every period of history due to its hinterland and its geopolitical/geostrategic location. As the meeting point of the Asian and European continents, it has turned into one of the most valuable places in the world with its two straits. In addition, the Marmara Sea, which is an inland sea, became the only window of the Black Sea to the world. Considered as one of the central points of such a geography, the Izmit region maintained its importance in the Republican Period, as it always did. For these reasons, it was inevitable that the region, which had everything a navy could need, would become a naval base. For this reason, the mentioned region has become the heart of the Republic Navy by hosting the military navy.

The Command Through the Years

Naval bases and naval commands were constantly established in the Gulf of Izmit. The process, which started with "İzmit Naval Command" before the proclamation of the Republic, has survived to the present day with the increase in the density of the sea and land elements of the navy in the region after the proclamation of the Republic, and has survived under the name of "Gölcük Naval Main Base Command". In the historical process, the mentioned command continued its duty uninterruptedly under the names as "Marmara Base Bahri and Kocaeli Fortified Area Command", "Naval Home Base Command", "Gölcük Base Command", "Marmara Base Command" and "Gölcük Home Base Command".

Today, the task of the Gölcük Naval Main Base Command is to ensure that the Gölcük Naval Base is protected against all kinds of threats, to support the maintenance of the Navy Command and its affiliates in a ready-to-battle manner, to meet the basic humanitarian needs of the unit, its personnel and their families, and the base services in a safe and secure environment by leading and managing the units under its command. In this context, Gölcük Naval Main Base Command has continued its duty under various names without interruption, undergoing structural changes and transformations in line with the needs of the Turkish Naval Forces since its establishment under the name of İzmit Naval Command before the proclamation of the Republic. In this process, Gölcük Naval Main Base

Command fulfilled its duty with great effort in the execution of the strategy, repair and supply works of the Turkish Navy, and in the supply and repair of the ships. In addition, it carried out activities to support Navy by performing all kinds of duties in the military missions in operational plans prepared in peacetime, exercises and preparations for war, and in developments such as Korean War. Especially during the Cyprus Peace Operation process, with very few materials and spare parts, it provided support to the Navy throughout the war without any problems. Due to the embargo applied after the war, studies were carried out with great effort to make the ships of USA origin serve since 1974. Navy was tried to be kept afloat during the implementation of the shortage of materials and the limited distribution of spare parts. After the embargo was lifted, the ships' needs began to be met without restriction as of November 4, 1978. Thus, with the outstanding efforts of the Gölcük Naval Main Base Command, the navy survived this process harmlessly.

Gölcük Naval Main Base Command has undergone constant changes in order to perform its duties perfectly throughout the historical process. The picture that emerged after the Lausanne Peace Treaty signed on July 24, 1923 necessitated the reorganization of Navy and a change of station because the provisions of the treaty included the transfer of military facilities in the region. In this case, since the State of the Republic of Turkey could not keep military facilities around the straits, it had to go to a new structure. This necessitated an arrangement such as the transportation of the navy and the shipyard. When it was necessary to leave the Straits and create a naval base in İzmit, the command was renamed and restructured according to the current situation. The command took an active role in transferring of Navy from Istanbul to İzmit region and its establishment here. In this process, it has fully fulfilled its responsibility to ensure that Navy is prepared for all kinds of threats.

Likewise, during the Montreux Convention process, the Command continued its services in the tasks carried out around the Straits and in the measures taken in the Gulf of İzmit, after gaining Turkish domination back in the Straits. As a result of its new formation, it continued to support Navy and implemented regulations that responded to the necessary structural change needs within its own body.

After the World War II, the development of Navy in the 1950s and the changes made in the city planning of İzmit necessitated the transfer of the command to Gölcük region. In this process, the necessary reflex was shown and the new formation process was completed quickly and structural change was realized. At the same time, the duty of supporting Navy, which

operates at the point of protecting the sea routes by defending the rights and interests of the Republic of Turkey in the seas, was carried out without interruption.

In the following years, the necessary structural changes were successfully completed by responding to the changes such as the increase in surface and underwater ships of Navy and the increase in the number of personnel. However, perhaps the greatest service of the command to Turkish Navy was after the earthquake in Gölcük on 17 August 1999. Due to the fact that the navy was mainly stationed in the Gölcük region, this earthquake caused a high amount of material damage and loss of personnel in Navy Command and its affiliated units. Here, Gölcük Naval Main Base Command enabled the floating, flying and diving elements of Navy to operate as if an earthquake had never occurred, despite the large amount of casualties in many elements within its body.

Conclusion

In conclusion, the aim of this study is to explain the history of Gölcük Naval Base, one of the most important Command of Navy chronologically. The historical development of the Command, starting from the establishment of the Command under the name of İzmit Naval Command before the Republican era to the year 2016, was evaluated from a scientific and objective point of view, by using the archive records of Turkish Naval Forces Command. Considering the length of the scope of the study, the chronological development of the command was included in the academic literature with a very didactic method from analysis, synthesis and critical point of view and in the light of historical data.



KAHRAMANLIğI ANLAMAK: KAHRAMANLIK OLGUSU ÜZERİNE BİR LİTERATÜR ARAşTIRMASI

İbrahim Sani MERT*

Öz

Kahramanlık olgusu son yıllarda yabancı literatürde giderek artan bir ilgiyle çalışılmaya başlanmıştır. Ancak, yerli yazında kahramanlıkla ilgili araştırmalara nadiren rastlanmaktadır. Bu eksiklikten hareketle, yapılan bu araştırmada, kahramanlık olgusu üzerine yapılan çalışmalar, yapısal sınıflandırmalara değinilerek, bir literatür incelemesi yapılmıştır. Çalışmada, ayrıca kahramanlığın ne olduğu, kahramanların özellikleri, kahramanlıkla ilgili ilişkilendirilen bazı kavramlarla kahramanlığın farklılığı, kahramanlığın sosyal işlevi incelenmiştir. Bu çalışmanın, ülkemizde bundan sonra kahramanlık üzerine yapılacak araştırmalara ışık tutacağı değerlendirilmektedir.

Makalenin Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler: Kahraman, Kahramanlık, Kahramanca Davranış, Cesaret.

Jel Kodu : M12, I31

Yazarın Notu: Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışmasının bulunmadığı SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine yazar imzası ile beyan edilmiştir.

Understanding Heroism: A Literature Review on the Phenomenon of Heroism

Abstract

The phenomenon of heroism has started to be studied with an increasing interest in foreign literature in recent years. However, studies on heroism are rarely encountered in local literature. To fill this gap, in this study, a literature review has been made by referring to the studies on the heroism by providing the structural classifications of heroism studies. Also, in the study, the definition of heroism, the characteristics of the heroes, the social function of heroism, and the difference between heroism and some related concepts are examined. It is considered that the study will shed light on the future researches on heroism in our country.

Article Type: Research Article

Keywords: Hero, Heroism, Heroic Behavior, Courage.

JEL Code: M12, I31

Author's Note: This study was prepared in compliance with the scientific search and publication ethics. There is no content necessitating any permission from Ethical Board or any legal/special permission in this study. I, as the author of the article, signed my declaration certifying that there was no conflict of interest within the article preparation process.

*Prof. Dr., Antalya Bilim Üniversitesi İİSBF İşletme Bölümü, sanimert@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2850-1865

Geliş Tarihi/ Arrived : 04.05.2021
Kabul Tarihi/ Accepted : 27.05.2021

GİRİŞ

İnsanoğlu olarak tarih sahnesine çıktığımız ilk günden bu yana, birçok değişim, gelişim ve bunun sonucu olarak da birçok başarılar gösterdik. Bu değişim ve gelişimin temel dayanağı kuşkusuz birlikte iş yapma ve örgütlenebilme yeteneğimizdir. Ancak, bir arada olma, birlikte iş yapma isteği ve zorunluluğu beraberinde rekabeti de getirmiştir. Bu nedenle, iş birliği ve rekabetin tarihsel süreçte birbiriyle iç içe geçerek değişim ve gelişimin de vazgeçilmez unsurları olduğu söylenebilir.

Bahse konu iş birliği ve rekabet ile şekillenen bu iki unsur, insanlık tarihinde belki de birbiriyle çelişkili ama aynı zamanda birbirini bütünleyen unsurun sonucu olarak, her dönemde karşımıza kahramanlık olgusunu çıkarmıştır. Birlikte yaşamının, riskli ve büyük işler yapmanın, devletler kurmanın, devletler yıkmanın, özgürlük mücadelesi vermenin, iktidar sahibi olmanın vb. doğal bir sonucu ve gereği olarak kahramanlara ve kahramanca eylemlere rastlamak kaçınılmaz oluştur.

Kahramanlık sadece tarih kitaplarında değil, çocukluğumuzdan itibaren dinlediğimiz masallarda, yetişkinen izlediğimiz filmlerde, okuduğumuz romanlarda, dinlediğimiz günlük haber kanallarında rastladığımız bir kavramdır. Geçmişinde kahramanları olmayan bir millete, kültüre rastlanamayacağı gibi, günümüzde de kahraman arayışlarının bittiğini söylemek mümkün değildir.

İnsanlıkla et ve tırnak gibi olan kahramanlık, kuşkusuz günümüzde de tarihsel süreçteki öneminden pek bir şey kaybetmemiştir. Ancak, hemen hemen her alan ve olguda yaşanan evrimleşme, diğer bir ifadeyle, teknoloji ve sosyal alandaki değişim ve gelişmelerin etkisiyle, kahramanlık olgusunun günümüz koşullarında nasıl algılandığı ve kahramanın, kahramanların kimler olduğu veya olması gerektiği konusunda daha kapsamlı bir düşünmeyi ve araştırmayı gerektirir. Nitekim, sosyal bilimlerde kullanılan araştırma yöntemlerindeki gelişim ve değişimler de eskiden beri kullandığımız kahramanlık gibi kavramların tekrar ele alınarak, bu konudaki teori ve yaklaşımların daha güncel bir şekilde ortaya konulmasını gerektirmektedir.

Kahramanlık, ilk bakışta çok kolay anlaşılın, algılanabilen bir olgu olmasına rağmen, detaylara inildiğinde, sorgulanmaya başlandığında, ilk baştaki netliğini koruyamayan bir olgudur. Kahramanlığın tam olarak ne olduğu konusunda tam bir fikir birliği ve kabulün olmadığı görülmektedir. Kahramanlıkla ilgili yapılan çalışmaların, son zamanlarda giderek arttığı ve yapılan disiplinlerarası çalışmalarla kahramanlık olgusunun farklı metotlarla ele alındığı görülmektedir.

Kahramanlık olgusu, son zamanlarda, psikoloji başta olmak üzere birçok disiplinden bilim insanının, giderek artan bir önemle, ilgisini çeken bir konu hâline gelmiştir (Allison, Goethals ve Kramer, 2017). Ancak, kahramanlık üzerine yapılan son psikolojik araştırmalar, kahramanca eylemi oluşturan unsurlar ve kahramanca eylemin ortaya çıkmasına olanak sağlayan faktörler hakkında ne kadar az şey bildiğimizi göstermektedir (Martens, 2017, s. 1).

Kahramanlık bilimi, özellikle bu yüzyılın başından itibaren önemli bir ivme kazanmıştır. Özellikle, akademik çalışmalar, “kahraman” teriminin çağdaş anlamını ortaya çıkarmayı amaçlayan tartışmaları ve deneysel araştırmaları hızlandırmıştır. Kahramanlığın, bilimsel olarak araştırmaya değer önemli bir konu olduğu fikri, Zimbardo’nun (2007) “The Lucifer Effect” adlı kitabının yayımlanmasıyla, hem sosyal hem de akademik alanda kabul görmeye başlamıştır. Bu kitapta Zimbardo, insanın kötülük kapasitesi hakkındaki etkileyici fikirlerini, insan olanaklarını kahramanlık için keşfetmeye çevirmiştir.

Kendini gerçekleştirmenin bir ifadesi ve zirvede bir sosyal durum olarak kahramanlık (Franco, Allison, Kinsella, Kohen, Langdon ve Zimbardo, 2016), üzerinde daha çok çalışılması ve düşünülmesi gereken bireysel ve sosyal bir olgudur. Bu kapsamda, yapılan bu çalışmanın amacı, yabancı literatürde dikkat çekici bir şekilde artan kahramanlık çalışmalarının incelenerek, kahramanlık konusundaki son gelişme ve görüşlere yer verilmiş ve yerli yazında bu konuda yapılacak çalışmalara bir başlangıç olması hedeflenmiştir. Bu çerçevede, kahramanlıkla ilgili mevcut literatür incelenerek aşağıdaki sorulara cevap aranmayı çalışılmıştır;

- Kahramanlık çalışmaları ile ilgili son bulgular ve yaklaşımlar nelerdir?
- Kahramanlık nedir? Nasıl tanımlanabilir?
- Kahramanlığın oluşturan bileşenler nelerdir?
- Kahramanın özellikleri nelerdir?
- Kahramanlık ve kendini gerçekleştirme arasında nasıl bir ilişki vardır?
- Kahramanların sosyal etkisi nedir? Kahramanları bireyin ve toplumun ihtiyaçları mı yaratır?

Araştırmanın bundan sonraki bölümünde ilk olarak, kahramanlık araştırmalarının nasıl bir yapısal eğilim gösterdiği, bu araştırmaların nasıl tasnif edildiğini incelenmiştir. Müteakiben, kahramanca eyleme yönelik

içsel motivasyon ile kahramanlığın ilişkilendirildiği ancak kahramanlığın onlardan ayrıldığı bazı değişkenlerle kahramanlık arasındaki ilişki incelenmiş, daha sonraki bölümde, kahramanlığın tanımı, bileşenleri ve türlerine değinilmiş ve takibinde, kahramanların sosyal görünümüne yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise kahramanlık araştırmalarının günümüzdeki önemi ve bundan sonra yapılacak çalışmalara yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur.

Kahramanlık Araştırmaları

Kahramanlıkla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, günümüze yakın çalışmalarda, sosyal bilimlerde kullanılan araştırma yöntemleri ön plana çıkarken, daha önceki çalışmaların genellikle araştırmacıların kişisel gözlem ve tecrübelerinden ortaya çıkan kitap vb. çalışmalar ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Kahramanlık olgusunun anlaşılabilmesi insan doğası ile ilgili olan ve insanı konu eden birçok farklı disiplini birlikte harmanlamayı gerektirecektir. Bu kapsamda, kahramanlıkla ilgili araştırmaların hangi yapıda bütüncül olarak ortaya konabileceğine aşağıda değinilmiştir.

Kahramanca eylemin ve kahramanlığın, tüm nüanslarını tam olarak anlayabilmek için sanat, beşeri bilimler ve fen bilimleri yöntem ve yaklaşımlarını da bütünleştiren daha derin bir paradigmatik yaklaşıma ihtiyaç vardır (Allison, Beggan, Efthimiou, 2019). Kahramanların toplumların sembolü hâline geldiği dikkate alınır, kahramanlık olgusunun anlaşılmasında neden sanat fen bilimlerinden de yararlanılması gerektiği daha iyi anlaşılabilir.

Kahramanlık üzerine çalışan araştırmacılar, deneysel araştırmalara doğru bir dizi ilk adımı atarak aşağıda belirtilen alanlarda ilerleme sağlamaya odaklanmışlardır;

- Birincisi, kahramanlığa yönelik, onu diğer ilgili psikolojik yapılardan ayıran teorik bir model geliştirmeye,
- İkincisi, araştırmalara rehberlik edebilecek, kahramanlığın olası operasyonel tanımlarını ortaya koymaya,
- Üçüncüsü, kahraman tiplerin taksonomilerini geliştirilmeye,
- Dördüncüsü, halk tarafından benimsenen örtük kahramanlık teorilerini ve anlayışını araştırmaya,
- Beşincisi, kahramanlık statüsünün toplum tarafından sahiplenme sürecini incelemeye,

- Altıncısı, kahramanca davranmanın içsel motivasyonlarını araştırmaya (Franco vd., 2016).

Tablo 1'de Frisk (2019) tarafından kahramanlık çalışmalarının sınıflandırılması gösterilmiştir. Analitik odak ve kavramsal yaklaşım ile bireysel ve yapısal boyutlar eklenerek, araştırmacı tarafından kahramanlık çalışmalarının dört sınıflandırılması yapılmıştır. Buna göre, bireyler bazında ve örtük olarak adlandırabileceğimiz, ayrıcalıklı boyutta çalışmalar, tarihi şekillendiren, tarihteki önemli kahramanlar üzerine yoğunlaşmış, onların yaşamları ve özellikleri incelenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, kahramanların idol olarak görülmesi, karizmatik kişilikleri, dönüştürücü ve devrim yaratan etkileri ön plana çıkartılmıştır.

İkinci sınıflandırmada ise, yapısal ve ayrıcalıklı bir sınıflandırmaya gidilerek, mitoloji, kurgu, romanlardaki hikâyesel kahramanlık anlatımları, kahramanlık çalışmaların odak noktası olmuştur. Özellikle, kültürler arası ortak kahramanlık özellikleri, kahramanlık figürlerinin savaşlarda nasıl belirlendiği çıkartılmaya çalışılmıştır.

Kapsayıcı ve bireysel odaklı üçüncü sınıflandırmada, kahramanca davranışın, kahramanlığın davranış boyutuna odaklanılarak neden kahramanca davranıldığı, bazı insanların neden diğerlerine göre kıyasla kahramanca davrandıkları, incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, kahramanların kişisel özellikleri, neden kahramanca davranma yönünde motive oldukları, davranışlarında sosyalleşme ve duygusal kültürün önemi, roller, grup etkisi gibi faktörler dikkate alınmıştır.

Son olarak, kapsayıcı ve yapısal odaklı dördüncü sınıflandırmada, kahramanlığın ortaya çıkışındaki sosyal oluşum çalışılarak, kahramanların ahlaki algısı, kültürel kahramanlık sistemlerinin işlevleri, kahramanlık statüsünün değişim algısı ve toplumda ilişkili kolektif kimlik ve güç oluşumu üzerine odaklanmıştır.

Tablo 1. Kahramanlık Çalışmalarının, Analitik Odak ve Kavramsal Yaklaşımına Göre Sınıflandırılması.

Analitik Odak /Kavramsal Yaklaşım		
	Ayrıcalıklı/ Herkese Açık Olmayan	Kapsayıcı/Herkese Açık Olan
Bireyler	<p>Büyük Adamlar Çalışmanın amacı: Tarihteki önemli kişilerin yaşamı ve özellikleri</p> <p>Teori: Kahramanı ilahlaştırmanın Teslimiyetçi/ itaatkar boyutu (Carlyle, 2001); kahraman karizmasının, devrim yaratan ama geçici gücü (Weber, 1978); büyük insanların gelişimi için sosyal ön koşul (Spencer, 2008; Elias, 1993; Bourdieu, 1993);kahramanı ilahlaştırmanın /Tapmanın sembolik ve bağlayıcı boyutları (Cooley, 1902)</p>	<p>Kahramanlık Eylemleri Çalışmanın amacı: Bazı insanların neden kahramanca davrandığını belirleyen faktörler</p> <p>Teori: Kahramanların ortak kişisel özellikleri (Midlarsky, Jones ve Corley, 2005); kahramanlığı motive eden hususların açıklanması (Oliner, 2002); kahramanlığın sıradanlığı (Zimbardo, 2007); sosyalleşme ve duygusal kültürün önemi (Lois, 2003), roller (Blake ve Butler, 1976), grup uyumu/baskısı (King, 2014) ve sosyal sermaye (Glazer ve Glazer, 1999) önemi</p>
Yapılar	<p>Kahramanlık Hikâyeleri Çalışmanın amacı: Mitoloji, kurgu, romanlardaki hikâyesel anlatımlar</p> <p>Teori: Kahraman hikâyelerinin kültürler arası ortak özellikleri (Rank, 1914; Raglan, 1949; Campbell, 2004); tarihsel süreçte belirli savaşların söylemleriyle kahraman figürlerindeki gelişmeler (Friedsam, 1954; Giraud, 1957; Ziolkowski, 2004)</p>	<p>Kahramanlık Kurumları Çalışmanın amacı: Kahramanlığın işlevleri ve kahramanın sosyal inşası/oluşumu</p> <p>Teori: Kahraman türlerinin ahlaki grameri (Klapp, 1954); kültürel kahramanlık sistemlerinin varoluşsal işlevi (Becker, 1973); kahramanlık statüsünün değişimi (Goode, 1978); kahramanlık, kolektif kimlik ve gücün karşılıklı oluşumu (Featherstone, 1992; Giesen, 2004; Hobsbawm, 1959; Schwartz, 1985)</p>

(Frisk, 2019,s. 90)

Kahramanca Eyleme Yönelik İçsel Motivasyon ve Kahramanlığın İlişkilendirildiği Diğer Bazı Olgular

Kahramanlık çalışmaları kapsamında, önemi giderek artan bir araştırma grubu, kahramanlık gösteren bireylere odaklanarak, kahramanca davranışlara yol açan içsel ve durumsal faktörleri incelemiştir. Başkaları müdahale etmediği hâlde, ciddi bir fiziksel risk alarak, cesaretle bir olaya müdahale etmesinde bir kimsenin;

- Başkalarıyla kıyaslandığında yüksek olan fedakarlık seviyesindeki bireysel farklılıktan (örneğin, Feigin, Owens ve Goodyear-Smith, 2014),
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacından (örneğin, Allison vd., 2017),
- Dürtüsellikten (Franco ve Zimbardo, 2016),
- İhtilafli bir şekilde olsa da, bir anlamda psikopatının bir görünümü olarak, eylemin sosyal sonuçlarıyla pek ilgilenmemesinden (Smith, Lilienfeld, Coffey, ve Dabbs, 2013) kaynaklı olabileceği belirtilmiştir.

Yukarıda sıralanan ve kahramanca eyleme yönelik iç motivasyonu anlamamıza yol gösteren özelliklerin, kahramanlık olgusuna yönelik farklı anlamlandırmaların ortaya çıkışında etkili olduğu değerlendirilebilir. Kahramanca davranışın, ortaya çıkmasındaki içsel motivasyonla, kahramanca davranışın çevre tarafından algılanmasındaki içsel motivasyon birbirinden farklıdır. Bu farklılık, kahramanca davranış kapsamında niyet ve sonuç arasındaki ilişkinin değişkenliğine sebep olacaktır. Ancak, belirtilen özelliklerin (fedakarlık, kendini gerçekleştirme, dürtüsellik ve psikopati) gerçek anlamda bir kahramanlığa temel sağlaması için, Aristo'nun erdemlere ilişkin iki aşırı uca kaçmadan orta bir yol izlenmesine ilişkin yaklaşımının bir ölçüt olabileceği düşünülebilir.

Fedakârlık/Özgecilik, bir başkasına faydalı olurken kişinin kendisine bir bedeli, kendisine bir kayıp yaratan davranış olarak tanımlanır/görülür (Trivers, 1971). Özgecilik (fedakârlık, başkalarını düşünme) genellikle bu davranışı gösterenin uğradığı bir kayıpla sonuçlanır (Carlo ve Randall, 2002). Kahramanlık ve özgeciliğin, özünde örtüşen kavramlar olduğu iddia edilebilir. Her ikisinde de, iyi olanı yapma isteğinin dürtüsüyle, kendini düşünmeme duygusu vardır. Her iki kavram da, süper kahramanların davranışlarını ve hatta insan davranışlarını anlamak için uygulamada kullanılabilir (Das-Friebel, Wadhwa, Sanil, Kapoor ve Sharanya, 2017). Ancak, fedakârlığı kahramanlıktan ayıran; fedakâr, karşılığında hiçbir şey

beklemeden verirken, kahraman, yalnızca karşılık olarak bir şey beklememekle kalmaz, aynı zamanda sonucun ölümü dâhil kendisi için oldukça maliyetli olabileceğinin farkına vararak da verir (Friedman, 2017, s. 2).

Kendini gerçekleştirmenin bir ifadesi ve zirvede bir sosyal durum olarak kahramanlık, hümanist psikolojinin temel ilgi alanıdır (Franco vd., 2016). Bu kapsamda, kahramanlıkla kendini gerçekleştirme arasında yakın ve iç içe geçmiş bir ilişkinin varlığı dikkat çekicidir. Tablo 2’de Bland (2019) tarafından, yapılan Zimbardo'nun (2007) kahramanlar tasviri ile Maslow'un (1971, 1987, 1999) kendini gerçekleştirme özelliklerinin karşılaştırması yapılmıştır. Tablo 2'nin mütakibinde ise Maslow'un en üst seviye insan ihtiyacı olarak ortaya koyduğu ve insanların sadece %2'sinin bu sürece girebildiğini belirttiği (kendini gerçekleştirme değil kendini gerçekleştirme çabasına grimesi) kendini gerçekleştirme ihtiyacının tüm özelliklerine yer verilerek, kahramanlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılaştırılmasında daha bütüncül bir bakış açısı sağlanması hedeflenmiştir.

Tablo 2: Zimbardo'nun (2007) Kahramanlar Tasviri ile Maslow'un (1971, 1987, 1999) Kendini Gerçekleştirme Özelliklerinin Karşılaştırması

Kahramanlar (Zimbardo, 2007)	Kendini Gerçekleştirme (Maslow, 1971, 1987, 1999)
Alçak gönüllülük (yani hataları kabul etmeye istekli, kendini kahraman olarak görme konusunda isteksiz, dışsal bir kazanç yok)	Kusurlarını, eksikliklerini kabul etmeye yönelik öz duyarlılık. Kendini aşma. İçsel motivasyon.
Anda kalabilen bir farkındalık ve dengeli zaman perspektifi.	Üstün bir gerçeklik algısı. Kendi dışındaki sorunlara odaklanma. Esneklik.
Güvenlik endişesi yerine başkalarına hizmet.	Sosyal ilgi. Fedâkarlık.
Sıradanlığı, statükoyu, grup kabulünü aşmak için cesaret ve risk / fedakarlık.	Mevcut kültürü kabullenmeye karşı direnç. Kendiliğindenlik.
Sorumluluk (yani, adil olmayan sistemlere isyan ederken adil otoriteye saygı duymak).	Geleneksel ötesi değerler ve etik. Demokratik karakter yapısı. Kötü insanlara / davranışlara karşı koyma eğilimi.
Yapıcı ve yıkıcı güçlerin bağlantı noktası.	İkilemlerin yaratıcılığı ve kararlılığı.
Tek başına hareket etmek, ancak nihayetinde sosyal bir mutabakatla övgü almak.	Özerklik.

(Bland, 2019'dan Uyarlanmıştır)

Maslow'un kendini gerçekleştiren insana ilişkin 15 özelliği Onaran (1981,18-19) kitabında şu şekilde özetlemiştir: "1. Gerçeği daha iyi algılayıp gerçekle daha rahat ilişki kurabilme. Dolayısıyla bu kimselerin öteki insanlara ilişkin yargıları da doğru olur. Belirsizliğe karşı da dayanıklıdırlar. 2. Hem kendini, hem başkalarını olduğu gibi kabul etme. Bu kimseler, suçluluk, endişe gibi duyguları daha az olduğundan kendilerini oldukları gibi kabul ederler. 3. Kendiliğindenlik. Düşünceleriyle davranışları kendiliğinden oluşur. Ama başkalarını rahatsız etmemek için bu özgünlüklerini çoğu kere göstermezler. 4. Sorunlara yönelme. Kendi benliklerine değil, bir görev duygusuyla bağlandıkları önemli sorunlarda yönelirler. 5. Çevreden uzak durma (detachment), yalnız kalma (privacy) isteği. Yalnız kalmaktan korkmazlar, nesnellikleri de çevreden uzak durmalarından doğar. 6. Özerklik, çevreden bağımsızlık. Önceki özelliklerden de anlaşılacağı gibi bu kimselerin çevrelerinden daha bağımsız olmaları gerekmektedir. 7. Yaşamın tadını çıkarmada sürekli tazelik. Çoğu kez görüp, işitip yapmış olsalar bile deneyimlerinden büyük bir coşku, esin alabilirler. 8. Maslow bu özelliği "sınırsız ufukların açılması, aynı anda daha önce hiç olmamışçasına hem daha güçlü hem de güçsüz... zamanla evrende yerini yitirme, son olarak da çok önemli, değerli bir şeyin olduğu inancı" gibi sözlerle anlatmaktadır. 9. Bu özelliği de Maslow insanlıkla özdeşlik, insanlığa sempati, yakınlık duymak diye tanımlıyor. 10. Kişiler arası ilişkiler. Burada anlatılmak istenen kişiler arasındaki gerçek, derin ilişkilerdir. 11. Demokratik bir kişilik yapısı. Kendini gerçekleştiren insanlar ulus, ırk, aile gibi sınırlamalara bağlı kalmadan tüm insanlara saygı duyarlar, onlardan bir şey öğrenmeye çalışırlar. 12. Araçlarla amaçlarını ayırma yeteneği. Çoğu insanın yapamayacağı oranda araçlarla amaçlarını ayırabilirler. 13. Şakadan anlama (sense of humor). Şakalarında düşmanca değil de daha filozofca bir eğilim gösterirler. 14. Yaratıcılık 15. Kendini gerçekleştiren insanlar ortak bir çevrede, ortak bir ekin içinde birlikte yaşarlar ama bu ortaklıktan uzak dururlar. Gerçekte özerk bir görünümüleri vardır." (Onaran, 1981, s. 18-19).

Görüldüğü üzere, Bland (2019) tarafından yapılan kahramanlık ve kendini gerçekleştirme özellikleri karşılaştırmasının ötesinde, Maslow tarafından belirtilen diğer özelliklerin de kahramanlıkla ilişkilendirilebileceği görülmektedir. Diğer yandan, bazı özelliklerin, ilk bakışta, kahramanlığa pek uymadığı da düşünülebilir. Bunun doğal bir sonucu olarak, kahramanlık tanım ve yaklaşımları da birbirinden farklı olmaktadır. Kendini gerçekleştirmenin, tüm kahramanlık örneklerinde görülmesine imkân olmadığı gibi buna da ihtiyaç yoktur.

Daha önce de vurgulandığı gibi, kahramanlık kolayca anlaşılabilir, net olarak ortaya koyulabilecek bir olgu değildir. Bazen,

kahramanlığa hiç yakışmıyormuş gibi görünen bazı özelliklerle de ilişkilendirilebilmiştir. Örneğin, Bronchain, Raynal ve Chabrol (2020) tarafından, psikopatik özellikler ve kahramanca davranışlar arasında değişik bir ilişkinin varlığı vurgulanmaktadır. Bu araştırmacılara göre, psikopatik özellikler gösteren bireyler, dışsal sosyal ödüller veya cezalarla motive olduklarında, kahramanca davranışlar sergilemeye daha hazır olacaklardır. Nitekim, 1050 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmalarında, elde ettikleri bulgulara göre; psikopatik özellikler olan kimlik tehdidi, narsisizm ve duygusal katılığın kahramanca davranışları yordadığını tespit etmişlerdir (Bronchain vd., 2020).

Das-Friebel vd. (2017) tarafından yapılan bir araştırmada; varsayımsal olarak süper güçler verildiğinde sıradan bireylerin fedakar veya bencil davranışlarda bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Katılımcılara üçü olumlu, üçü olumsuz olmak üzere altı süper güç kullanım senaryosu sunulmuştur. Her bir süper gücü ne derece arzuladıklarını, onu ne için kullanacaklarını (sosyal fayda, kişisel kazanç, sosyal zarar) belirtmişler ve bu tür kullanımların örneklerini listelemişlerdir. Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların %94'ünün bir süper güce sahip olmak istediği ve çoğunluğun süper güçleri özgecil amaçlardan çok, kendilerine fayda sağlamak için kullandıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, erkekler olumlu ve olumsuz güçlere sahip olmayı daha çok isterken, kadınların bu güçleri kişisel ve sosyal kazanç için kullanma olasılığının erkeklerden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Başkalarına yardım etmek için yapılan fedakâr davranışlardaki temalar; sosyal adalet, sosyal polislik, önemli kişileri iyileştirmek, hayırseverlik, ölümcül hastalığı tedavi etmek, araştırma, koruma, acil durumlar, kendine zarar veren davranışların önlenmesi şeklinde belirtilmiştir. Buna karşın, bencilce, kendine yardım davranışı için belirlenen temalar ise; kendini iyileştirme/tedavi, başkaları üzerinde hâkimiyet, kendini gerçekleştirme, kendini savunma, turizm, nakil/ulaşım, heyecan arama şeklindedir (Das-Friebel vd., 2017).

Kahramanlıkla ters yönde de olsa ilişkilendirilebilecek diğer bir psikolojik değişken, korkudur. Herkesin kahraman olamamasının altında yatan bir neden olarak "korku", kahramanca davranışta ayırt edici bir unsurdur. Korku karşısında verilen tepki, kahramanca davranışın oluşmasında etkilidir. Bir korkak, bir aptal ve bir kahraman arasındaki farkın, korkuyla nasıl farklı bir şekilde başa çıktıklarına bağlı olduğu söylenebilir. Korkak, korkuyu görür ve kaçır, aptal, korkuyu görmekte başarısız olurken, kahraman hem korkuyu görür hem de onunla cesurca yüzleşir (Friedman, 2017, s. 2). Ancak, kahramanlığı sadece korku karşısında verilen tepkiye indirgemek, çok dar ve yetersiz bir yaklaşım olur.

Kahramanlığın yakından ilişkilendirildiği diğer bir değişken etikdir. Kahramanlık için etik bir yaklaşım, bir çalışma alanı olarak etiğin karmaşıklıklarını da beraberinde getirecektir. Ancak, kahramanlık gibi böylesine farklılık içeren tartışmalı bir olgunun açıkça anlaşılabilmesi için, bu karmaşıklığın yani kahramanlığın etiksel bir yaklaşımla ele alınmasının gerekliliği savunulmuştur (Martens, 2017, s. 11). Hatta, "kahraman" tanımının, kişinin etik bir değerlendirmesi olarak anlaşılması gerektiği önerilmiştir (Martens, 2017, s. 1).

Daha önce de ifade edildiği gibi, kahramanlık, altruizm (fedakârlık, özgecilik), toplum yanlısı davranış (pro-social behavior) ve risk alma davranışı teorilerinden kademeli olarak ayrılmış (Franco, Blau ve Zimbardo, 2011) ve deneysel araştırmalar kahramanlar, liderler ve rol modelleri terimlerinin anlam bakımından eş anlamlı olmadığını göstermiştir (Kinsella, Ritchie ve Igou, 2015). Kahramanlıkla, kahramanlığa yakın olgu ve yaklaşımların birbirleriyle iç içe geçtiği görülse de kahramanlığın bahse konu bu olgular ile farklılık gösterdiği ve kendine özgü bir araştırma alanı olması gerekliliğini vurgulaması açısından önemlidir. Fedakârlık, risk alma vb. özellik ve davranışlar kahramanlığı açıklayan ve anlamamızı sağlayan birer unsur olsa da kahramanlığın, sistem yaklaşımına benzer bir anlamda, bu unsurların birbirleriyle farklı etkileşime girerek daha üst ve farklı bir sinerji ve kimlik yaratması söz konusudur.

Kahramanlığın Tanımı, Bileşenleri ve Türleri

Kahramanlık tanımına dair psikoloji literatüründe tam bir fikir birliği olmadığı, hatta bu konuda bir mücadele olduğu ve bazı araştırmacılarca kahramanlığın tam bir tanımının yapılmasının mümkün olmadığı öne sürülür (Martens, 2017, s. 1). Becker ve Eagly (2004), kahramanları, "bir veya daha fazla kişi uğruna, yaptığı eylemle, ölme veya ciddi fiziksel sonuçlara maruz kalma olasılığına rağmen risk almayı seçen kişiler" (Becker ve Eagly, 2004, s. 164) şeklinde tanımlanmışlardır. Ancak, en yaygın olarak, kahramanlar "ideal bir öz imaj temsili" olarak tanımlanır (Sullivan & Venter, 2010, s. 474), yani insanlar kahramanlarını, kendi öz ihtiyaçlarına hizmet eden idealize edilmiş bir benlik versiyonu olarak görürler.

Franco vd. (2011, s. 101) kahramanlığı sosyal bir davranış olarak aşağıdaki kriterlerle tanımlamıştır:

- (a) İhtiyacı olanlara hizmet etmek için harekete geçme, diğer bir ifadeyle başkalarının faydası için hareket etme,
- (b) Gönüllü olarak hareket etme, diğer bir ifade ile kahramanca davranışın istekle yapılması,

(c) Olası risklerin / maliyetlerin muhasebeleştirilmesiyle hareket edilmesi yani fiziksel ve sosyal potansiyel bir zarardan dolayı olası bir risk alınması,

(ç) Aktörün beklenen fedakârlığı kabul etmeye istekli olması yani eylemin sonucunun kabul edilme istekliliği,

(d) Eylem sırasında beklenen dış kazanç olmaması yani kişisel bir kazanç beklentisi olmadan hareket etmek.

Kohen (2013) ise kahramanlığı, “ölüm gerçeği ile yüzleşen, ciddi riskler alan ve / veya büyük zorlukların üstesinden gelen ve bunu bir prensibe/ilkeye/ahlaka hizmet uğruna yapan kişiler” olarak ifade etmektedir. Sullivan ve Venter (2010), farklı kahramanlık tanımlarından da hareketle, kahramanlık tanımı bileşenlerini;

- Eylemin değerli ve soylu olması,
- Bir rol model olarak algılanması,
- İdeal bir kişisel imaj temsili şeklinde belirtmişlerdir.

Kahramanlığın doğru anlaşılabilmesi için, kahramanlıkla yakından ilişkilendirebileceğimiz “cesaret” kavramı ile de ilişkilendirilerek, farklılığın belirtilmesine ihtiyaç vardır. Cesaretin, “tehdit ve risk içeren zor koşullarda, ahlaki bir amaca ulaşmak için, cömertçe gerekenin yapılması maksadıyla, hissedilen korkunun kontrol altına alınarak, sahip olunan gücün (kaynakların), bilinçli ve karalı bir şekilde kullanılması” (Mert, 2021, s. 28) şeklinde tanımlandığı düşünülürse, kahramanlığın cesaretten ayrıldığı temel hususun, daha kapsamlı ve kalıcı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ancak, kahramanın vazgeçilmez ve en belirgin özelliğinin cesareti olduğu unutulmamalıdır. Cesaret, günlük yaşamın içinde kendini her zaman gösterebilirken, kahramanlık tarihe mal olmayı gerektirir.

Nitekim, Kinsella, Ritchie ve Igou (2015, s. 115) kahramanların, tek bir birleştirici özellikten ziyade, bir aile benzerliği gösteren birçok unsuru içeren, doğası gereği bulanık ve karmaşık bir fenomen olarak görülmesi gerektiğini öne sürmektedir.

Kahramanlıkla ilgili literatür incelendiğinde, kahramanlık türlerine yönelik çalışmalara da rastlanmaktadır. Bu kapsamda, kahramanlık, Franco ve ark.’na (2011) göre icrada bir dereceye kadar risk içeren, fedakâr davranışlar olarak görülürlerken kahramanlık davranışları, farklı gösterge ve belirleyicileri olan “sivil”, “sosyal” ve “askeri” kahramanlık olmak üzere üç farklı kategoriye ayrılmıştır (Franco vd., 2011). Farley (2011) tarafından kahramanca davranışların sınıflandırılmasına yönelik yapılan başka bir çalışmada ise kahramanlık;

- Büyük “K” (acil ve seyrek durumlar) ve
- Küçük “k” (günlük durumlar) şeklinde iki kahramanlık sınıfına ayrılmaktadır.

Küçük “k” kahramanlığı, kişilik faktörleriyle bağlantılı görülürken, büyük “K” kahramanlığı, kişilik faktörleri ile durumsal faktörler arasındaki etkileşimden kaynaklanması söz konusudur (yani, "doğru zamanda doğru yerde olmak") (Farley, 2011).

Kahramanların Özellikleri

Sullivan ve Venter (2010) yaptıkları çalışmada, kahramanlar zeki, sevgi dolu, şefkatli, yetenekli, çalışkan, rol model, yaratıcı, motive olmuş ve dindar olarak nitelendirilmiştir (Sullivan ve Venter, 2010).

Allison ve Goethals (2011), yaptıkları araştırmada üniversite öğrencilerinden kahramanların özelliklerini listelemelerini ve başka bir öğrenci grubundan da bu özellikleri, birbirine olan benzerlik veya farklılığa göre gruplara ayırmalarını istemişlerdir. Sonuç olarak, yapılan grupta katılımcılar kahramanların ön plana çıkan sekiz özelliğini buldular. "Sekiz Büyük" olarak adlandırdıkları bu kahramanlık özellikleri (kümeleri); akıllı, güçlü, şefkatli, özverili, karizmatik, metanetli, güvenilir ve ilham verici (Allison ve Goethals, 2011).

Mert ve Aydemir (2019) tarafından yapılan “Yönetimsel Cesaretin Tarihi Kaynakları Üzerine Bir İnceleme: Eski Türk Yazıtlarında Cesaret” başlıklı bir çalışmada, Orta Asya’daki eski Türk yazıtları ve mezar taşları incelenerek, cesaretin ve kahramanlığın ne şekilde kullanıldığı araştırılmıştır. “Yapılan incelemede, Türk yazıtları, mezar taşları ve yazmalarda cesaretin yöneten/lider ve yönetim ekibinde yer alanlar ile yönetici/liderlerin cesaretle neredeyse eş değer kabul edilen kahramanlığının ortak noktası bilgelik ve akıldır. Elde edilen bulgular cesaretin ve kahramanlığın yönetsel boyutta ele alındığında, yöneticilerin cesaretle hareket edip birer kahraman olabilmeleri için yüksek bilinç, şuur seviyesine sahip yetenekli, bilge ve akıllı kişiler olmaları gerektiği belirtilmektedir.” (Mert ve Aydemir, 2019, s. 338).

Riches'in (2017) "Kahraman nedir?" başlıklı çalışmasında, Q-Metodu Kullanarak Kahramanların karakteristik profillerini, özelliklerini keşfetmeye çalışmıştır. Bu kapsamda, kişi odaklı bir yaklaşım kullanarak, gerçek hayatta kahraman olarak kabul edilen ve kahraman oldukları için ödüllendirilen kişilerin benzer ve farklı özelliklere sahip olma derecesini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmaya katılan ödüllü kahramanlardan,

araştırmacı tarafından kahramanlık literatüründen derlenen ve kahramanlara atfedilen 49 psikolojik özelliği (Tablo 3) kendilerini tanımlamalarına yani kendileriyle ne derece özdeşleştiklerine göre değerlendirmelerini, sıralamalarını istemiştir. Yapılan analiz sonucunda, kahramanların iki profili veya grubunu ortaya çıkartılmıştır:

- Açık, sevgi dolu ve risk alan kahramanlar ve
- Ruhani, sosyal açıdan sorumlu ve sağduyulu kahramanlar.

Ancak, her iki grupta da Tablo 3'te gösterilen kahramanlık özelliklerinden ilk sıralarda yer alanların (cesaret, azim, dürüstlük, mizah, yiğitlik, nezaket) hemen hemen ortak oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 3: Kahramanların Psikolojik Özellikleri

1	Cesaret	6	Mahcubiyet
2	Azim: Sebat ve çalışkanlık	7	Sosyal sorumluluk
3	Dürüstlük: Otantiklik ve bütünlük	8	Duyarlı, düşünceli
4	Mizah: Şakacılık	9	Muhakeme gücü: Eleştirel düşünme
5	Yiğitlik: Bahadırlık	0	Amaç
6	Nezaket	1	Güzelliğin ve mükemmelliğin takdiri: Huşu
7	Küçümseme	2	Geleceği düşünen, gelecek odaklı
8	Bilgelik: Bakış açısı	3	Dünya topluluğuna duyarlılık
9	Hazcılık	4	İçsel bir kontrol odağı
10	Utanç	5	Liderlik
11	Toplumsal farkındalık	6	Öz yeterlik
12	Merak: İlgi, deneyimlere açıklık	7	Cömert
13	Azimlendirmek: Canlılık, coşku	8	Sosyal zekâ: Duygusal zekâ
14	Yaratıcılık: Orijinallik, pratik zekâ	9	Şükran, minnettarlık
15	Risk almak	0	Tevazu, alçakgönüllülük
16	Neşeli olma	1	Kapsamlılık
17	Hiddet: Haksızlıktan dolayı kızgınlık, ahlaki öfkeli hareket	2	Takım çalışması
18	Maneviyat: İnanç	3	Merhamet
19	İhtiyat	4	Suçluluk duygusu
20	Sevgi	5	Adalet
21	Öğrenme sevgisi	6	Özerklik, bağımsızlık
22	Empati	7	Öz Denetim: Öz kontrol
23	Bağışlayıcılık	8	Umut
25	İğrenme, nefret	9	Fedakârlık
24	Yüceltme		

(Riches, 2017)

Karatay ve Aygün (2012) “Alplar ve Elfler: Türk ve İskandinav Dünyalarında Kahramanlık Olgusu” başlıklı çalışmalarında, en önemli kültürel niteliklerden biri olan kahraman tiplemesinin İskandinav ve Turan dünyalarında büyük ölçüde benzeştiğini öne sürerek, elflerle destansı alplerin ortak bazı özellikleri arasında;

- İnsanlara, onların yaşamlarını kolaylaştıracak yardımlarda bulunmalarını (savaş, tarım, zanaat vs),
- Bazılarının sıradan insanlar gibi yaşadıklarını,
- Fiziki özellikleri itibarıyla normal insan gibi ya da tam tersi dev boyutlarında olabileceklerini,
- İnsanların kaderlerine etki edebilecek güçlere sahip olmalarını saymaktadır (Karatay ve Aygün, 2012, s. 10).

Campbell (1993), 1949 tarihli “Bin Yüzüyle Kahraman” adlı kitabında, tarihî süreçte çok sayıdaki mit ve efsanelerde (örneğin, Arthur Masalları, Yunan Mitleri, Eskimo Masalları) incelediği kahramanların benzer yolculuğuna değinmektedir. Belirli yüzeysel ayrıntılarından bağımsız olarak (ör. Şövalyeler, tanrılar, mucizevi insanların gizemli gelişleri), Campbell’ın çalışması, kahramanları anlatan, ortaya çıkartan aynı yapısal şablonun defalarca tekrarlandığını gösterdi. Erkek ya da kadın, genç ya da yaşlı, zengin ya da fakir bir kahraman, önemli bir yaşamsal soruna yol açan koşullarda bir değişiklik yapmakla yüzleşir. Bazen değişim istenir ve kahraman, değişim sürecini denemek, yaratmak ve bunun sonuçlarına katlanmak için niyetlenir, motive olur. Bazen de, değişiklik istenmez ve bu isteksizlik kahramanı sarsar, endişe ve keder içinde bırakır. Niyetten ve istekli olunup olunmamasından bağımsız olarak, değişen koşullar önemli bir yaşam sorunu yaratır: Kahramanın mevcut bilgi ve becerilerinin artık etkili olmadığı bir durum. Bir çözüm bulmak ancak kahramanın aşına olduğu, bilinen dünyasını terk ederek, bilinmeyene doğru hareket ederek cesur davranması ile mümkün olabilir (Campbell, 1993’den Akt. Williams, 2017, s. 3).

Martens (2017)’in “Kahramanlığı yeniden düşünmek” başlıklı çalışmasında; kahramanlık üzerine yapılan son psikolojik çalışmalardan elde edilen üç ana kahramanlık anlayışını irdelemiştir;

- İlk yaklaşımda, kahramanların belirli karakter özelliklerini veya güçlerini sergilediğini,
- İkincisinde, kahramanca eylemin sonuçlarıyla tanımlanamayacağını iddia etmiş ve son olarak,

- Kahramanlığı bir aktörün desteklediği veya karşı çıktığı otorite tarafından değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini araştırmıştır. Bunun yerine, "kahraman" tanımının, kişinin etik bir değerlendirmesi olarak anlaşılması gerektiğini önermiştir (Martens, 2017, s. 1).

Kahramanların Sosyal Görünümü (Kahramanların Sosyal Etkisi ve Sosyal Fonksiyonu)

İnsanlar, bir anlamda kahramanların temel ihtiyaçlarına hizmet etmelerinden dolayı, içsel bir motivasyonla, kahraman arayışına girerler (Allison ve Goethals, 2014; Kinsella, Ritchie ve Igou, 2015b). Yapılan araştırmalar, kahramanların üç önemli psikolojik, sosyal ve fiziksel işleve olanak sağladıklarını, hizmet ettiklerini göstermektedir;

- Başkalarını canlandırmak ve geliştirmek,
- Ahlak, etik ve değerleri modellemek ve
- Başkalarının fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarını korumak (Kinsella vd., 2015b).

Goethals ve Allison'ın (2012) belirttiği gibi "kahramanlık, ona bakanın gözlerindedir". Bu kapsamda, kahramanlığın ortaya çıkışında kahramanların davranışı kadar, kahramanlığa ihtiyaç duyan toplumun beklentilerinin de rol oynadığı söylenebilir. Bir kişinin, ne yaptığından ziyade, bunun nasıl algılandığı, değerlendirildiği ve anlamlandırıldığı, kahramanlık yakıştırmaları açısından daha önemlidir.

Kahramanların önemli bir özelliği, başkalarına ilham vermeleri ve insanların yaşamlarında bir amaç sunmalarıdır (örneğin, Coughlan, Igou, Van Tilburg, Kinsella ve Ritchie, 2017; Kinsella vd., 2015a). Sosyal bir varlık olarak insan, içinde yaşadığı toplumla eş güdümlü ve sinerji yaratacak bir etkileşime girebilmesi için diğerleriyle ortak bir amaç etrafında birleşebilmelidir. Birçok kişiye aynı zamanda ilham verebilen kahraman, onların yaşamlarında amaç birliği oluşturarak arzu edilen sinerjinin sağlanabilmesinde tetikleyici rol oynar. Bir ideal birliği, bir güç birliği yaratır. Bu kapsamda kahraman, doğru bir örgütlenmenin başlangıcını yaparak, kenetlediği kişileri daha iyiye doğru gidebilmelerinde destekler.

Kahramanlık her zaman bir tehlike tehdit durumunda ihtiyaç duyulan bir olgu değildir. kişilerin rahatlık bölgelerinde çıkmalarında da etkilidir. Bu, kahramanın canlandırıcı, geliştirici rolü ile ilgilidir. Bu çerçevede, can sıkıntısı içinde olan bir toplumun da kahramana ihtiyacı vardır. Can sıkıntısı "insan varoluşunun kalbinde gizlenen bir boşluk deneyimi, her anın kaybolduğu, tüm sonlu şeylerin içine geçtiği bir boşluk" olarak

tanımlanmıştır (Raposa, 1999, s. 60). Can sıkıntısı, yaşamda anlam arayışının varoluşsal sürecini tetikler (Coughlan vd., 2017). Belki de bu yüzden, tarihsel süreçte kahramanlar tarafından can sıkıntısı içindeyken şahlandırılmış toplumlara rastlanmıştır.

Kahramanların topluma sağladığı fayda ve desteğin somutlaşmış hâlini “dönüşüm”, “dönüştürme” ile özdeşleştirmek mümkündür. Bu hem kahramanın yarattığı dönüşüm için hem de kahramanı yaratan dönüşüm için geçerlidir. Dönüşüm ve kahramanlık karşılıklı olarak ilişkilidir. Dönüşüm, başkalarının kahraman diyebileceği bir birey ortaya çıkartır; değerli bir şeye ilham veren, ona rehberlik eden ve onu koruyan biri, sıradan fevkalade bir kişi, kendi kendinin efendisi. Kahramanlar, ölümlülüklerine rağmen, ileri seviye bir insani gelişim sergileyerek, tamamen yeni bir duruma dönüşüm yolunda üst düzey bir kapasite gösteren görkemli bireylerdir. Dönüşüm, kahramanların yaratıldığı bir araç olduğundan, dönüşümü etkileyen güçlerin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması, kahraman olarak ortaya çıkan bireyler üzerindeki toplumsal taleplerin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir (Ross, 2019).

Temelini, “İnsanlar doğuştan kahraman olmaz, sonradan yapılır.” yaklaşımından alan çalışmalarında Kohen vd. (2019), başkaları adına kahramanca eylemde bulunan insanların geçmişlerindeki ortaklıkları inceleyerek, insanların kendilerini kahramanca davranmaya hazırlayan toplumsal durumları çerçevelemeyi amaçlamışlardır. Tek bir anda beliren veya zaman içinde şekillenen kahramanca davranışlar sergileyen çeşitli bireyler derinlemesine incelendiğinde, en az dört önemli ortak yönleri olduğu ortaya konulmuştur:

- Yardıma ihtiyaç duyulan durumları tahayyül ederek ve nasıl davranacaklarını düşündüler,
- Samimi bir empati duygusuna sahiptiler, sadece “onlar gibi” kabul edilebileceklerle değil, aynı zamanda kesin bir açıdan “öteki” olarak düşünülebileceklerle karşı da,
- İnsanlara yardım etmek için, genellikle gösterişsiz bir şekilde, düzenli olarak harekete geçtiler;
- Söz konusu kahramanca eylemi gerçekleştirme konusunda kendilerini güvende hissettiren bazı deneyim veya becerilere sahiptiler (Kohen vd., 2019).

Kahramanlık olgusu ile ilişkilendirilebilecek bir kavram olarak liderlik, kahramanın aynı zamanda bir lider olarak görülme ve kabul edilme eğiliminden dolayı, kahramanın sosyal görünümü açısından incelenmesi

gerekir. Çoğu zaman kahramanlardan liderlik etmeleri, lider olmaları beklenir. Ancak, liderlik genellikle erkeksi bir girişim olarak algılanırken, kahramanlık araştırmaları, insanların kahramanları da benzer şekilde erkeksi algıladıkları, ancak kahramanları daha çok kadınsı özelliklere sahip olarak gördüklerini ortaya koymuştur (Hoyt, Allison, Barnowski, ve Sultan, 2020). Bu durumun, kahramanlığın çok önemli bir özelliği olan “cömertlik”ten kaynaklandığı söylenebilir. Kadınsı özelliği ilişkilendirebileceğimiz bir kavram olan “annelik”te, cömertlik, adanma boyutuna dönüşmüştür. Bir annenin, çocuğunun ihtiyaçı olduğunda bir kahraman gibi davrandığına rastlamak kimseyi şaşırtmayacaktır. Bu bağlamda, kahraman, bir annenin kendini ihtiyaçı hâlinde çocuklarına adanması misali, kendini topluma adayın bir anaç rolündedir.

SONUÇ

Yapılan bu çalışmada, yabancı yazında giderek artan bir önemle üzerinde durulan kahramanlık olgusuna değinilerek, ülkemizde kahramanlık konusunda yapılacak çalışmalara katkı yapılması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda, kahramanlık konusunda ağırlıklı olarak yabancı yazında incelenen araştırmaların kahramanlığı benzer psikolojik yapılardan ayıran bir yaklaşımla ele almaya, operasyonel tanımlarını ortaya koymaya, kahramanca davranmanın içsel ve sosyal motivasyonlarını belirlenmeye odaklandığı görülmektedir. Çalışma kapsamında incelenen bu hususlar kendi ulusal örneklerimizde, kültürümüzde tekrar araştırmaya, geliştirilmeye ve sorgulanmaya ihtiyaçı duyan duyulan konular şeklinde değerlendirilebilir. Her ne kadar, kültürden kültüre değışmeyen, ortak kahramanlık özelliklerinden bahsedilebilir ise de, kültürel faktörlerin kahramanlık olgusunun anlaşılıp özelleştirilmesinde, önemli bir husus olduğu dikkate alınmalıdır. Bu nedenle, çalışma kapsamında incelenen kahramanlık çalışmalarında benzer metot ve araştırma desenleri kullanılarak, bu araştırmaların ülkemiz kapsamında tekrarlanması önemlidir.

Ayrıca, kahramanlık konusunda keşfedici araştırmalara ağırlık verilerek, yapılacak nitel çalışmalarda kendi kültürümüze özgü kahramanlık tanım, tür ve sınıflandırmaları tespit edilebilir. Teknolojik gelişmeler ve yakın içinde bulunduğumuz yüzyıldaki farklı sosyal olaylarla oluşan değışim, özellikle son yıllarda şimdiye kadar kabul edilen kahramanlık da dahil sosyal olguları sorgulamayı, geliştirmeyi veya tekrar keşfetmeyi gerekli kılmaktadır. Bu çerçevede, kahramanlık olgusunun da günümüz koşullarına uyarlanarak adeta yeniden keşfedilmesine ihtiyaçı duyulmaktadır.

Kahramanlığın en belirgin özelliği olarak cesaret ön plana çıkmaktadır. Cesaret çalışmalarında da, kahramanlık araştırmalarında olduğu gibi, yabancı yazında giderek artan bir ilgiye rastlanmaktadır. Ancak, bu durumun yerli yazında aynı şekilde olmadığı söylenebilir. Yine de son yıllarda ülkemizde cesaret konusunu işleyen bazı çalışmalar görölmektedir (Örn. Mert, 2021; Şen ve Mert, 2020; Mert ve Aydemir, 2019; Aydemir ve Mert, 2018; Mert, 2010; Mert, 2007). Cesaret konusunda yapılacak çalışmaların da kahramanlık olgusunu açıklamaya faydalı olacaktır. Bundan sonra kahramanlıkla ilgili yapılacak çalışmalarda, cesaret ve kahramanlık arasındaki ilişki daha derinden incelenerek, cesarettten kahramanlığa geçişte etkili olan bireysel ve sosyal faktörler tespit edilebilir.

KAYNAKÇA

- Allison, S. T. & Goethals, G. R. (2011). *Heroes: What they do and why we need them*. New York, NY: Oxford University Press.
- Allison, S. T. & Goethals, G. R. (2014). "Now he belongs to the ages": *The heroic leadership dynamic and deep narratives of greatness*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Allison, S. T., Beggan, J. K. & Efthimiou, O. (2019). Editorial: The Art and Science of Heroism and Heroic Leadership. *Frontiers in Psychology*, 10. doi:10.3389/fpsyg.2019.00655
- Allison, S. T., Goethals, G. R. & Kramer, R. (Eds.). (2017). *The handbook of heroism and heroic leadership*. New York, NY: Routledge.
- Aydemir, M. ve Mert, İ. S. (2018). A critical review of social sciences theory and practice, a study on the investigation of the historical origins of courage in futuwwa and akhi institution. Frontpage Publications Limited, Editör: Yenihan Bora, Sarıpek Doga Basar, Cerev Gökçe, 1, 543-537.
- Becker, E. (1973). *The Denial of Death*. New York: Free Press.
- Becker, S. W. & Eagly, A. H. (2004). The heroism of women and men. *American Psychologist*, 59, 163-178.
- Blake, J. and Butler, S. (1976). The medal of honor, combat orientations and latent role structure in the United States military. *Sociological Quarterly*, 17(4), 561–567.
- Bland, A. M. (2019). The Personal Hero Technique: A Therapeutic Strategy That Promotes Self-Transformation and Interdependence. *Journal of Humanistic Psychology*, 59(4), 634–657.
- Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*. New York: Columbia University Press.
- Bronchain, J., Raynal, P. ve Chabrol, H. (2020). Psychopathic traits and identity threat as predictors of everyday heroism. *Personality and Individual Differences*, 153, 109637.
- Campbell, J. (2004 [1949]). *The Hero with a Thousand Faces*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Campbell, J. (1993). *The hero with a thousand faces (3rd ed.)*. Novato, CA: New World Library.
- Carlo, G. & Randall, B. A. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*, 31, 31-44.

- Carlyle, T. (2001 [1841]). *On Heroes, Hero Worship, and the Heroic in History*. London: Electric Book Co.
- Cooley, C. (1902). *Human Nature and the Social Order*. New York: Scribner.
- Coughlan, G., Igou, E. R., Van Tilburg, W. A. P., Kinsella, E. L. & Ritchie, T. D. (2017). On Boredom and Perceptions of Heroes: A Meaning-Regulation Approach to Heroism. *Journal of Humanistic Psychology*, 59, 455-473.
- Das-Friebel, A., Wadhwa, N., Sanil, M., Kapoor, H. ve Sharanya, V. (2017). Investigating Altruism and Selfishness Through the Hypothetical Use of Superpowers. *Journal of Humanistic Psychology*, 1, 1–28.
- Elias, N. (1993). *Mozart: Portrait of a Genius*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Farley, F. (2011). The new psychology of heroes and heroism. In Conversation hour (Annual Convention of the American Psychological Association). Washington, DC August.
- Featherstone, M. (1992). The heroic life and everyday life. *Theory, Culture & Society* 9(1), 159–182.
- Feigin, S., Owens, G. & Goodyear-Smith, F. (2014). Theories of human altruism: a systematic review. *Annals of Neuroscience and Psychology*, 1(1). 1-9.
- Franco, Z. E., Allison, S. T., Kinsella, E. L., Kohen, A., Langdon, M. & Zimbardo, P. G. (2016). Heroism Research: A Review of Theories, Methods, Challenges, and Trends. *Journal of Humanistic Psychology*, 58(4), 382–396.
- Franco, Z. E., Blau, K. & Zimbardo, P. G. (2011). Heroism: A conceptual analysis and differentiation between heroic action and altruism. *Review of General Psychology*, 15(2), 99–113.
- Franco, Z. & Zimbardo, P. (2016). *The psychology of heroism: Extraordinary champions of humanity in an unforgiving world*. In A. Miller (Ed.), *The social psychology of good & evil* (pp. 494-523). New York, NY: Guilford.
- Frisk, K. (2019). What makes a hero? Theorising the social structuring of heroism. *Sociology*, 53(1), 87-103.
- Friedman, H. L. (2017). Everyday Heroism in Practicing Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 58(4), 397–414.
- Friedsam, H. (1954). Bureaucrats as heroes. *Social Forces*, 32(3), 269–274.
- Giesen, B. (2004). *Triumph and Trauma*. Boulder, CO: Paradigm Publishers.
- Giraud, R. (1957). *The Unheroic Hero in the Novels of Stendhal, Balzac, and Flaubert*. New York: Rutgers University Press.

- Glazer, M.P. and Glazer, P.M. (1999). On the trail of courageous behavior. *Sociological Inquiry*, 69(2), 276–295.
- Goethals, G. R. & Allison, S. T. (2012). Making heroes: The construction of courage, competence, and virtue. *Advances in Experimental Social Psychology*, 46, 183– 235.
- Goode, WJ. (1978). *The Celebration of Heroes: Prestige as a Social Control System*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Hobsbawm, E. (1959). *Social Bandits and Primitive Rebels: Studies in Archaic Forms of Social Movement in the 19th and 20th Centuries*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Hoyt, C. L., Allison, S. T., Barnowski, A. & Sultan, A. (2020). Lay theories of heroism and leadership: The role of gender, communion, and agency. *Social Psychology*, 51(6), 381–395.
- Karatay, O. & Aygün E. (2012). Alplar ve Elfler: Türk ve İskandinav Dünyalarında Kahramanlık Olgusu. *Karadeniz Araştırmaları*, 33, 1-12.
- King, A. (2014). *Cohesion: Heroic and post-heroic combat*. In: Scheipers S (ed.) *Heroism and the Changing Character of War*. London: Palgrave Macmillan, 221–236.
- Kinsella, E. L., Ritchie, T. D. & Igou, E. R. (2015a). Zeroing in on heroes: A prototype analysis of hero features. *Journal of personality and social psychology*, 108(1), 114-127.
- Kinsella, E. L., Ritchie, T. D. & Igou, E. R. (2015b). Lay perspectives on the social and psychological functions of heroes. *Frontiers in Psychology*, 6, 130.
- Kinsella, E. L., Ritchie, T. D. & Igou, E. R. (2015b). Zeroing in on heroes: A prototype analysis of hero features. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108, 114-127.
- Klapp, O. E. (1954). Heroes, villains and fools, as agents of social control. *American Sociological Review*, 19(1), 56–62.
- Kohen, A. (2013). *Untangling heroism: Classical philosophy and the concept of the hero*. New York, NY: Routledge.
- Kohen, A., Langdon, M., ve Riches, B. R. (2019). The Making of a Hero: Cultivating Empathy, Altruism, and Heroic Imagination. *Journal of Humanistic Psychology*, 59(4), 617-633.
- Lois, J. (2003). *Heroic Efforts: The Emotional Culture of Search and Rescue Volunteers*. New York: New York University Press.
- Martens, K. (2017). Reimagining Heroism: A Conceptual Analysis Through Antigone and Medea. *Journal of Humanistic Psychology*, 58(4), 431–443.

- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York, NY: Penguin.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). New York, NY: Harper Collins.
- Maslow, A. H. (1999). *Toward a psychology of being* (3rd ed.). New York, NY: Wiley.
- Mert, İ. S. & Aydemir, M. (2019). Yönetmel cesaretin tarihi kaynakları üzerine bir inceleme: Eski türk yazıtlarında cesaret. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(6), 319-328.
- Mert, İ. S. (2007). *Cesaret Yönetimi*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Mert, İ. S. (2010). Terör yönetimi kuramı ve cesaret: Kavramsal bir tartışma. *Güvenlik Stratejileri Dergisi*, 6(12), 57-80.
- Mert, İ. S. (2021). Cesaret ve bileşenlerinin keşfine ilişkin nitel bir araştırma: Eski bir erdemden yeniden keşfi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 19-32.
- Midlarsky, E., Jones, S. F. and Corley, R. P. (2005). Personality correlates of heroic rescue during the Holocaust. *Journal of Personality*, 73(4), 907–934.
- Oliner, S. P. (2002). *Extraordinary acts of ordinary people*. In S. G. Post, L. G. Underwood, J. P. Schloss, et al. (Eds.). *Altruism and Altruistic Love: Science, Philosophy, and Religion in Dialogue*. Oxford: Oxford University Press.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Raglan, F. (1949). *The Hero: A Study in Tradition, Myth and Drama*. London: Watts.
- Rank, O. (1914). *The Myth of the Birth of the Hero: A Psychological Interpretation of Mythology*. New York: *The Journal of Nervous and Mental Disease Publishing Company*.
- Raposa, M. (1999). *Boredom and the religious imagination*. Charlottesville: University of Virginia Press.
- Riches, B. R. (2017). What Makes a Hero? Exploring Characteristic Profiles of Heroes Using Q-Method. *Journal of Humanistic Psychology*, 58(5), 585–602.
- Ross, S. L. (2019). Who Put the Super in Superhero? Transformation and Heroism as a Function of Evolution. *Frontiers in Psychology*, 9.
- Schwartz, B. (1985). Emerson, Cooley, and the American heroic vision. *Symbolic Interaction*, 8(1), 103–120.

- Şen, C. & Mert, İ. S. (2020). *Courage Management: Courage as a management tool*. H. Babacan and R. İnan, (Eds.). *Social and Humanities Sciences: Theory, Current Researches, and New Trends* (pp. 160-183). Montenegro: IVPE.
- Smith, S. F., Lilienfeld, S. O., Coffey, K. & Dabbs, J. M. (2013). Are psychopaths and heroes twigs off the same branch? Evidence from college, community, and presidential samples. *Journal of Research in Personality, 47*, 634-646.
- Spencer, H. (2008 [1873]). *The Study of Sociology*. London: HS King.
- Sullivan, M.P. & Venter, A. (2010). Defining Heroes Through Deductive and Inductive Investigations. *J. Soc. Psychol, 150(5)*, 471–484.
- Trivers, R. L. (1971). The evolution of reciprocal altruism. *Quarterly Review of Biology, 46*, 35–57.
- Weber, M. (1978 [1921]). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Williams, C. (2017). The Hero's Journey: A Mudmap for Change. *Journal of Humanistic Psychology, 59(4)*, 522–539
- Zimbardo, P. (2007). *The banality of evil, the banality of heroism*. In J. Brockman, (Eds.). *What is Your Dangerous Idea? Today's Leading Thinkers on the Unthinkable*. New York: Harper Perennial.
- Zimbardo, P. (2007). *The Lucifer effect: Understanding how good people turn evil*. New York, NY: Random House.
- Ziolkowski, T. (2004). *Hesitant Heroes: Private Inhibition, Cultural Crisis*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

EXTENDED SUMMARY

Understanding Heroism: A Literature Review on the Phenomenon of Heroism

Introduction

The phenomenon of heroism has started to be studied with an increasing interest in foreign literature in recent years. However, studies on heroism are rarely encountered in local literature. To fill this gap, in this study, a literature review has been made by referring to the studies on the heroism by providing the structural classifications of heroism studies. Also, in the study, the definition of heroism, the characteristics of the heroes, the social function of heroism, and the difference between heroism and some related concepts are examined. It is considered that the study will shed light on the future researches on heroism in our country.

Heroism Studies

Researchers working on heroism have taken a series of initial steps towards experimental research and focused on progress in the following areas:

- First, to develop a theoretical model of heroism and to distinguish it from the other relevant psychological structures,
- Second, to reveal possible operational definitions of heroism which can guide research.
- Third, to improve the taxonomies of heroic types,
- Fourth, to investigate the implicit heroism theories,
- Fifth, to examine the process of social acceptance of heroic status,
- Sixth, to investigate the intrinsic motivations for acting heroically (Franco et al., 2016).

Intrinsic Motivation for Heroic Action

Within the scope of heroic studies, an important amount of research group increasingly has focused on the individuals who acted heroic and examined the internal and situational factors that led them to this heroic behavior. Although the others around do not interfere, by taking a serious physical risk, some people intervene in an incident with courage can be explained by;

- The individual difference in the level of altruism that is higher compared to the others (e.g. Feigin, Owens, & Goodyear-Smith, 2014),
- From the need for self-actualization (e.g., Allison et al., 2017),
- From impulsivity (Franco & Zimbardo, 2016),
- It has been stated that although controversially, as an appearance of psychopathy, it may be due to the fact that he is not concerned with the social consequences of the action (Smith et al., 2013).

Definition, Components, Characteristics and Types of Heroism

It is argued that there is no consensus in the psychology literature regarding the definition of heroism. Beyond that, there is even a struggle on this issue, and some declare that it is not possible to make a full definition of heroism (Martens, 2017, p. 1). Becker and Eagly (2004) describe the heroes as the people who choose to take risks for the sake of one or more people, despite the possibility of dying or experiencing serious physical consequences (Becker & Eagly, 2004, p. 164). However, most commonly, heroes are described as “an ideal self-image representation” (Sullivan & Venter, 2010, p. 474), that is, people see their hero as an idealized version of the self that serves their own needs.

In the study of Sullivan and Venter (2010), heroes were described as intelligent, loving, compassionate, talented, hardworking, role model, creative, motivated and religious (Sullivan & Venter, 2010).

Social Perception of Heroes (Social Influence and Social Function of Heroes)

People seek heroes with an intrinsic motivation because heroes serve the basic needs of them in one sense (Allison & Goethals, 2014; Kinsella et al., 2015b). Researches show that heroes enable and serve three important psychological, social and physical functions;

- Revitalizing and developing others,
- Being a model for morality, ethics and values,
- Protecting the physical and psychological well-being of others (Kinsella et al., 2015b).

Conclusion

In this study, it is aimed to contribute to the local studies about heroism in our country by referring to the phenomenon of heroism which is emphasized in the foreign literature with an increasing interest.

It is seen that studies on heroism have focused on treating heroism with a unique approach that distinguishes it from similar psychological structures, revealing its operational definitions, and determining the instinct and social motivations of acting heroically. The local studies on heroism should be carried out in our own national sample and culture. Although one can talk about common heroic characteristics that do not change from culture to culture, it should be taken into consideration that cultural factors are an important issue in understanding and privatizing the heroic phenomenon. For this reason, it is important to repeat these studies in our country by using similar and more advanced methods and research designs.



ÖRGÜT KÜLTÜRÜ EĞİLİMLERİNİN ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ*

Suat GÜRBÜZ**, M. Abdülkadir VAROĞLU***

Öz

Bu çalışma, örgüt kültürü eğilimlerinin örgütsel değişim algısına etkisini belirlemek amacıyla üniversitelerde görevli akademik personel örnekleminde yürütülmüştür. Çalışmada 782 akademisyenden anket yöntemi ile toplanan verilerin analizi sonucunda örgüt kültürü eğilimlerinin örgütsel değişim algısı üzerindeki etkisi oluşturulan model çerçevesinde test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; örgüt kültürü eğilimleri ile örgütsel değişim algısı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve örgüt kültürü eğilimlerinin örgütsel değişim algısı üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Boyutlar bağlamında incelediğimizde ise örgüt kültürü eğilimlerinden gelişme, açıklık, klan, hiyerarşi ve destekleyicilik eğilimlerinin bilişsel, duygusal ve davranışsal değişim algısı boyutlarını pozitif ve anlamlı etkilediği, kuralcılık eğiliminin ise bilişsel, duygusal ve davranışsal değişim algısı boyutlarını negatif ve anlamlı etkilediği bulunmuştur. Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde örgütsel değişim algısı üzerinde örgüt kültürü eğilimlerinin önemli bir rol oynadığı ortaya konmuştur.

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler: Örgüt Kültürü, Örgüt Kültürü Eğilimleri, Örgütsel Değişim, Örgütsel Değişim Karşısındaki Tutumlar.

Jel Kodu: M1

Yazarın Notu: Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir çatışmanın bulunmadığı SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine yazar imzaları ile beyan edilmiştir.

*Bu çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Doktora Programı kapsamında Prof.Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU tarafından yönetilen “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişkide Gelişime Açıklığın Düzenleyici Rolü: Üniversitelerde Bir Araştırma” başlıklı doktora tezinden elde edilmiştir.

** Dr., Milli Savunma Üniversitesi Kara Harp Okulu Dekanlığı, sugurbuz@kho.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4056-0507

***Prof. Dr., Başkent Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kvaroglu@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7857-5013

Geliş Tarihi/ Arrived : 19.04.2021

Kabul Tarihi/ Accepted : 24.05.2021

The Effects of Organizational Culture Tendencies on Organizational Change Perception

Abstract

This study was conducted on a sample of academicians at universities to explore the effects of organizational culture tendencies on organizational change perception. In this study, based on the results of the data gathered from 782 academicians, the effects of organizational culture tendencies on organizational change perception were tested within the framework of the model created. Considering the results obtained, a significant relationship was found between organizational culture tendencies and organizational change perception, where the former has an impact on the latter. Looking into various dimensions of the variables, it was observed that development, openness, clan, hierarchy and supportiveness, as examples of organizational culture tendencies, had a significant positive effect on the cognitive, emotional and behavioral dimensions of the perceptions regarding change. Tendency towards normativeness; on the other hand, was observed to have a negative significant effect on the cognitive, emotional and behavioral dimensions of the perceptions regarding change. In light of all these findings, it was found that organizational culture tendencies play a significant role in organizational change perception.

Article Type: Research Article

Keywords: Organizational Culture, Organizational Culture Tendencies, Organizational Change, Attitudes Towards Organizational Change.

Jel Code: M1

Author's Note: This study was prepared in compliance with the scientific search and publication ethics. There is no content necessitating any permission from Ethical Board or any legal/special permission in this study. We, as the authors of the article, signed our declaration certifying that there was no conflict of interest within the article preparation process.

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme, teknolojiye yaşanan hızlı değişimler ve şiddetli rekabet ortamı örgütlere yaşanan değişimlere uyum sağlamaktan başka bir alternatif bırakmamıştır. Değişim örgütün yapısı, amacı, sembolleri, teknolojisi gibi örgütün bütün düzeylerinde yaşanan farklılaşma anlamına geldiğinden bu süreçte örgütün sahip olduğu kültürü bunun dışında düşünmek mümkün değildir (Şişman, 2014, s. 160). Örgüt kültürü ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında örgüt kültürüne farklı perspektiflerden yaklaşıldığını görmekteyiz. Bunlar bütünleştirici, farklılaştırıcı ve parçalanmış perspektiflerdir (Martin, 1992). Örgüt kültürüne bütünleştirici perspektifle bakıldığında örgüt çalışanlarının kültürel anlamda birlik ve uyum içinde olduklarını ve örgütün uyumlu bir aile olarak düşünüldüğünü, farklılaştırıcı perspektifle bakıldığında örgüte egemen olan tek bir ortak kültürün olmadığını, örgütün farklı alt kültürlerden oluştuğunu ve dolayısıyla örgütteki bu alt kültürlerin birbirleriyle uyum içinde olamayacağını, parçalanmış perspektifle bakıldığında ise örgütte farklı bakış açılarının ve belirsizliğin olduğunu, bu farklı bakış açılarının ve belirsizliğin oluşturduğu kültürlerin örgütte

yaşanan değişimlere farklı tepkiler verdiği belirtilmektedir (Martin, 1992). Örgüt kültürüyle ilgili bu farklı bakış açılarına bakıldığında parçalanmış perspektif bakış açısının örgüt kültürü ile örgütsel değişim arasındaki ilişkinin ve etkileşimin daha derinlemesine araştırılmasına izin verdiğini görmekteyiz.

Bu bağlamda araştırmada örgüt kültürü eğilimleri ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için bir model oluşturulmuş ve bu model test edilmiştir. Modelde örgüt kültürü eğilimlerinden hiyerarşi, kuralcılık, destekleyicilik, gelişme, açıklık ve klan eğilimleri bağımsız değişken, örgütsel değişim ve alt boyutları (bilişsel, duygusal ve davranışsal) bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

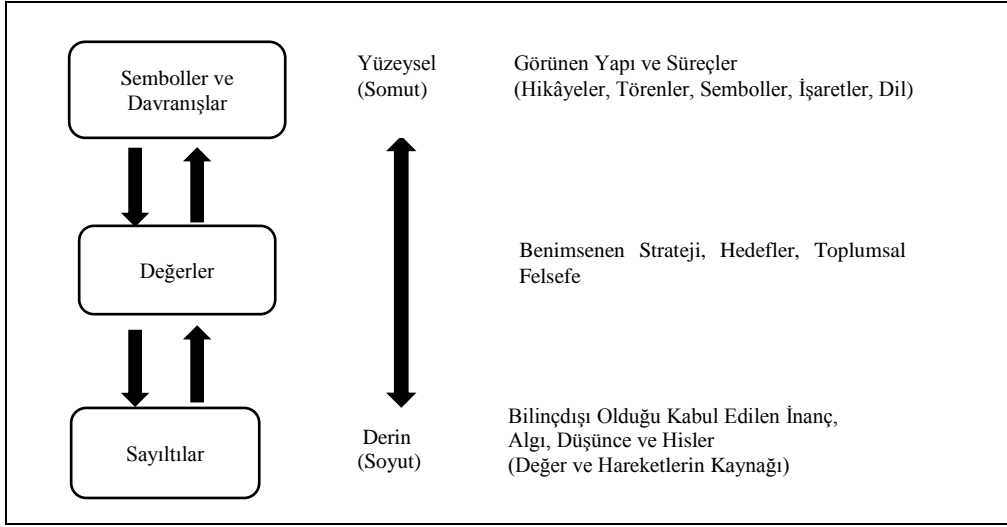
Kavramsal Çerçeve

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramı ilk defa Silwerzweing ve Allen'in (1976) "Ortak Kültür" ve Pettigrew'in (1979) "Örgüt kültürleri üzerine araştırma" isimli makaleleriyle yönetim literatürüne girmiştir. 1980'li yılların başında Deal ve Kennedy'nin "Ortak Kültürler", Peters ve Waterman'ın "Mükemmeli Arayış" ve Ouchi'nin "Z Teorisi" gibi çalışmalarla birlikte örgüt kültürü, örgütsel davranış ve yönetim biliminin önemli bir konusu olmuştur (Şişman, 2014, s. 72-73).

Örgüt kültürü oluşumunu Schein (2010, s. 219) örgüt kurucularının, inançları, değerleri ve varsayımları, örgüt çalışanlarının öğrenme deneyimleri ve örgüte katılan yeni üyelerin ve liderlerin getirdikleri yeni inançlar, değerler ve varsayımlar olmak üzere üç temel faktör ile açıklamaktadır. Mintzberg (1989, s. 224-227) ise örgüt kültürünün birbirleriyle ilişkili üç aşamadan oluştuğunu belirtmektedir. Bu aşamalar misyon aşaması, misyonun geliştirilmesi aşaması ve örgütsel kişilik aşamasıdır.

Örgüt kültürünün öğeleri; semboller ve davranışlar, değerler ve sayılılar olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır (Schein, 2010, s. 23).



Şekil 1: Örgüt Kültürünün Öğeleri (Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. s. 24.)

Semboller ve davranışlar kültürel katmanların en dışında bulunan ve örgütle karşılaştığımızda gördüğümüz, duyduğumuz ve hissettiğimiz her şeyi kapsar. Örgüt kültürünün bu ögesi örgütün dilini, teknolojisini, ürünlerini, stilini, örgüt çalışanlarının giysilerini, hikâyeleri, törenleri ve işaretleri kapsar (Schein, 2010, s. 23). Örgüt kültürünün bu ögesinin daha iyi anlaşılabilmesi için Schein (2010, s. 24-25) örgüt çalışanlarının günlük faaliyetlerindeki davranışlara rehberlik eden değerlerin, normların ve kuralların analiz edilmesi gerektiğini, bu analizin de örgüt çalışanlarıyla konuşularak yapılması gerektiğini, yapılan bu analizlerin sonuçlarının bizi semboller ve davranışlar katmanının altında yer alan değerler katmanına götüreceğini, Varoğlu (2013, s. 93) ise sadece kültürün görünen öğelerine odaklanmanın yeterli olmayacağını, aynı zamanda görünen öğelerin altında yatan anlamlara odaklanılması gerektiğini ve bu anlamların hangi temel değerlerden kaynaklandığının anlaşılması gerektiğinin önemli olduğunu belirtmektedir.

Birey ve toplum davranışlarının anlaşılmasında önemli bir kavram olan değer, sembollerin ve davranışların altında yer alır ve örgüt kültürünün görünmeyen yüzünü oluşturur. Örgüt çalışanlarının tutum ve davranışlarının temelini oluşturan değeri, Mirze ve Ülgen (2006, s. 381) “örgüt çalışanlarının önemseydiği içsel amaç, standart ve sosyal ilkeler” olarak tanımlarken, Varoğlu (2013, s. 94) değeri örgüt kültürünün yapı taşı olarak nitelendirmiş ve “örgüt çalışanlarına tercihleri konusunda rehberlik eden kavram ve inançlar” biçiminde tanımlamıştır.

Örgüt kültürü öğelerinin en alt katmanında bulunan temel varsayımları Schein (2010, s. 28-29) “doğru olup olmadığı sorgulanmaksızın, tartışmaya açık olmadan bireylerce kabul edilen yargı, inanç, genellemeler” olarak tanımlamış, varsayımları uygulamada kuramlara benzeterek değişmelerinin çok zor olduğunu, varsayımların örgütte nelerin önemli olduğunu, nelerin önemsiz olduğunu, hangi durumlarda nasıl hareket edileceğini ve olaylar karşısında ne tür tepkiler verileceğini belirlediğini belirtmiştir.

Örgüt kültürünün ortaya çıkması ve örgüt kültürü ile ilgili araştırmaların artmasının esas nedeni Japon firmaların gösterdikleri ekonomik başarı, Japonya'nın 1970'lerin sonları 1980'lerin başlarında ekonomik süper güç olarak ortaya çıkması, Japon firmalarının hızlı yükselişlerinin karşısında Amerikan firmalarının pazar paylarını kaybetmeye başlamaları ve örgütsel yaşamda kültürel, sembolik yönün günden güne artarak önem kazanmasıdır (Wilkins, 1983, s. 24).

Örgüt kültürünü Schein (2010, s. 18) “bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, saygı ve değerler sistemi, grup yaşantısının öğrenilen sonuçları, herhangi bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sorunlarını çözmek amacıyla öğrenme süreci içinde geliştirmiş olduğu saygıtlar örüntüsü” biçiminde tanımlarken, Hofstede (2010, s. 6) “Kolektif olarak programlanmış düşünceler”, Robbins (2001, s. 510) ise “paylaşılan anlam ve semboller sistemi” olarak tanımlamıştır.

Örgüt kültürü ile ilgili yapılan tanımlamaların ortak özelliklerini Varoğlu (2013, s. 89) örgüt çalışanlarının nasıl davranacağına yol gösteren değerler bütünü olması ve örgütte zamanla oluşan genel kabulleri esas alması olarak belirtirken, Sabuncuoğlu ve Tüz (2001, s. 37) örgütte çalışanların nasıl davranacağı ile ilgili bilgi veren, örgüt çalışanları tarafından sorgulanmadan kabul edilen ve yazılı olmayan değerler olması, örgütte zamanla ortaya çıkan örgütsel varlık problemlerine bulunan çözümlerden ve genel kabullerden temellenmesi, örgütsel değerlerin iletimi ve paylaşımında kullanılan semboller, bu sembollere yüklenen anlamlar, hikâyeler ve geçmişte yaşanan olaylar şeklinde ifade etmektedir.

Örgüt Kültürü Eğilimleri

Örgüt kültürü ile ilgilenen ve bu konu üzerinde çalışan araştırmacılar örgüt kültürünü değişik biçimlerde sınıflandırmaktadır. Araştırmacılar tarafından örgüt kültürleriyle ilgili yapılan sınıflandırmalardan Ouchi'nin “Z teorisi”, Peters ve Waterman'ın “mükemmel örgüt tipi”, Deal ve Kennedy modeli, Handy'nin örgüt kültürü tipleri, Cameron ve Quin'in “rekabet eden değerler modeli”, Danışman ve Özgen'in “kültürel eğilim tipleri” yönetim literatüründe en çok ilgi gören çalışmalardır.

Peters ve Waterman'ın mükemmel örgüt tipi: ABD'de başarılı olan ve uluslararası rekabette öne çıkan 3M, Disney, McDonalds gibi işletmelerin bu başarıya nasıl ulaştıklarını araştıran Peters ve Waterman (1982) "Mükemmeli Arayış" (In Search of Excellence) adlı eserlerinde bu işletmeleri rakiplerine göre daha iyi yapan sekiz ortak özellik olduğunu belirtmiştir. Bu ortak özellikler; başarmak için eyleme eğilim, müşteriye yakınlık, özerklik ve girişimcilik, insanlar aracılığıyla verimlilik, yalın yapı, işi sahiplenme ve değer yönelimi, kendi işine bakmak, eş zamanlı gevşek-sıkı özellik göstermek olarak ifade edilmektedir (Sargut, 2001, s. 46-50).

Ouchi'nin Z teorisi: ABD'de ve Japonya'da birçok Amerikan ve Japon işletmesinde incelemelerde ve araştırmalarda bulunan Ouchi, yaptığı bu araştırma ve incelemeler sonucunda Japon işletmelerinin ABD'de çok başarılı olduklarını fakat Amerikan işletmelerinin Japonya'da yeteri kadar başarı gösteremedikleri sonucuna varmıştır. Ouchi, bu başarı farklılığının temelinde neler olabileceği ile ilgili yaptığı araştırmalar sonucunda işletmelerin sahip oldukları farklı örgüt kültürü ve yönetim biçimleri olduğu sonucuna ulaşmıştır (Ouchi, 1981'den aktaran Güneri, 1989).

Ouchi Amerikan işletmelerinin sahip olduğu yönetim biçimlerini Tip A (American), Japon işletmelerinin yönetim biçimlerini ise Tip J (Japanese) olarak tanımlamıştır. A tipi kültürlerin özellikleri; hiyerarşik kontrol, yüksek derecede uzmanlaşma, örgüt çalışanlarının istihdamının zaman olarak daha kısa olması, bireysel sorumluluk, bireysel kararlar alma, hızlı değerlendirme ve terfidir. J tipi kültürlerin özellikleri ise klan (grupsal kontrol), düşük uzmanlaşma, çalışanlara ömür boyu istihdam, ortak sorumluluk, ortak karar verme, yavaş değerlendirme ve terfidir. Ouchi Japon işletmeleri karşısında başarısız olan Amerikan işletmelerinin başarı sağlayabilmeleri için, Tip A ve Tip J olarak isimlendirdiği kültürlerin bir araya getirilmesiyle Tip Z olarak isimlendirdiği örgüt kuramlarında da "Z Teorisi" olarak bilinen teoriyi ortaya koymuştur. Z tipi olarak isimlendirdiği kültürlerin özelliklerini ise klan kontrol, orta düzey uzmanlaşma, uzun süreli istihdam, bireysel sorumluluk, oy birliğiyle kararlar alma, yavaş değerlendirme ve terfi olarak belirtmiştir (Ouchi, 1981'den aktaran Güneri, 1989).

Deal ve Kennedy modeli: Deal ve Kennedy (1982) sert-erkek/maço kültürü, sıkı çalış/sıkı oyna kültürü, şirketin üzerine iddiaya gir kültürü ve süreç kültürü olmak üzere dört örgüt kültürü tipi tanımlamıştır. Sert erkek/maço kültürünün en önemli özellikleri çalışanların bireysel davranışları, risk almayı sevmeleri ve yaptıkları işlerin sonuçlarını hızlı bir şekilde almalarıdır. Sıkı çalış/sıkı oyna kültüründe ise çalışanlar daha az risk alırlar ve aldıkları risk finansal riskten ziyade çalışanların kariyerleriyle

ilgilidir. Şirketin üzerine iddiaya gir kültürünün en önemli özelliği örgütün yüksek risk alması ve geri bildirimlerin yavaş olmasıdır. Süreç kültürünün özellikleri ise alınan riskin düşük olması, sıkı bir hiyerarşi düzeni ve işin sonucundan ziyade işin nasıl yapıldığının önemli olmasıdır (Şeşen, 2013, s. 558).

Handy'nin kültür tipleri: Handy (1993) güç kültürü, rol kültürü, görev kültürü ve birey kültürü olmak üzere dört tip örgüt kültürü tanımlamıştır. Güç kültüründe merkezde bir güç vardır ve bu gücün etrafında biçimlenmiş bir ağ yapısı vardır. Bu ağ yapısından dolayı güç kültürü esasında bir örümcek ağına benzetilebilir. Rol kültürünün en belirgin özelliği aklın ve mantığın her şeyin önüne geçtiği bir kültür olmasıdır. Rol kültüründe örgütü ayakta tutan, önemli rolleri ve görevleri üstlenen bölümler ve çalışanlar vardır. Bu kültür tipinde kurallara tam bir bağlılık olduğundan rol kültürü genellikle bürokrasi olarak da görülür. Görev kültürü ise uzmanlığa dayalı daha çok proje tipi yapılarda görülür. Birey kültüründe örgütte çalışanların örgüte hizmet etmesi yerine örgütün çalışanlarına hizmet etmesi düşüncesi hâkimdir. Dolayısıyla bu kültür tipinde merkezi konumda olan bireydir. Bu kültür tipinin en güzel örnekleri sosyal gruplar, aykırı gruplar ve hukuk bürolarıdır (Handy, 1993, s. 183-191).

Cameron ve Quinn'in kültür tipleri: Cameron ve Quinn (2006) hiyerarşi kültürü, pazar kültürü, klan kültürü ve adhokrasi kültürü olmak üzere dört tip örgüt kültürü tanımlamıştır. Hiyerarşi kültürünün temelini kurallar, uzmanlaşma, sıkı bir hiyerarşik yapı ve hesap verme anlayışı oluşturmaktadır. Bu kültür tipinde kurallar her şeydir. Pazar kültüründeki anlayış âdemi merkezi eylem, finansal ilişkiler ve alışverişlerdir. Bu örgüt kültürüne sahip örgütlerin temel amacı kâr elde ederek pazarlardaki gücünü korumak, pazarlarda büyümek ve müşterilerini artırmaktır. Klan kültürüne sahip örgütlerde takım çalışması, bireyselci davranışlardan ziyade kolektif çalışma anlayışı ve kurumsal aidiyet gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. Japon işletmeleri bu kültürün özelliklerini yansıtan en güzel örnektir. Adhokrasi kültürü hiyerarşi kültürünün tersine örgütteki tüm bölümler ve fonksiyonlar üstü faaliyet gösteren küçük ve esnek örgütlerdir. Bu örgüt tipinde çalışanlar yaratıcılık ve yenilikçilik için cesaretlendirilir. En önemli özelliği hızlı ve dinamik bir yapıya sahip olmasıdır (Doğan, 2007, s. 129; Eren, 1998, s. 96-98; Schein, 2010, s. 168).

Danışman ve Özgen'in eğilim yaklaşımı: Danışman ve Özgen 2003 yılında örgüt kültürü ile ilgili yaptıkları araştırmaları ve çalışmalarında yöntem sorunu üzerinde durarak "Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntem

Tartışması: Niteliksel–Niceliksel Yöntem İkileminde Niceliksel Ölçümler ve Bir Ölçek Önerisi” adlı çalışmalarını Yönetim Araştırmaları Dergisi’nde yayımladılar. Danışman ve Özgen çalışmalarında özellikle örgüt kültürü tipolojilerini/boyutlarını ayrıntılı olarak inceleyerek, bazı örgüt kültürü boyutlarının farklı kavramlarla birbirine benzeyen yakın anlamlarda kullanıldığını belirtmiştir. Araştırmacılar aynı veya benzer anlamlı örgüt kültürü boyutlarını bir araya getirerek örgüt kültürü çalışmalarında kullanılabilir dokuz kültür boyutu tanımlamıştır. Araştırmacılar dokuz örgüt kültürü boyutunun güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin çalışmalarını Türkiye ve Kanada’da bulunan 17 işletmede yapmıştır. Danışman ve Özgen’in dokuz örgüt kültürü boyutları; kuralcılık, hiyerarşi, sonuç, klan, destekleyicilik, takım, gelişme, profesyonellik ve açıklıktır (Danışman ve Özgen, 2003, s. 105-106).

Hiyerarşi eğilimi örgütlerin genellikle otoriteye, örgüt içindeki emir-komuta zincirine, örgüt çalışanlarının rol ve pozisyonlara önem verme düzeyini gösterir. Sonuç eğilimi örgüt çalışanlarınca sonuçların mı yoksa süreçlerin mi daha önemli olduğunu gösterir. Klan eğilimi örgüt yönetiminin örgüt çalışanlarını bir aile ferdi gibi görerek onlarla olan ilişkilerine önem verme derecesi olarak tanımlanabilir. Destekleyicilik eğilimi örgütün görevlerin eksiksiz olarak yapılmasına mı yoksa örgütteki çalışanların belli düzeyde inisiyatif kullanabilmelerine müsamaha gösterildiğinin düzeyini gösterir. Kuralcılık eğilimi örgütte uygulanan kurallara ve bu kurallara uyma düzeyini gösterir. Takım eğilimi örgütün takım çalışması ile bireysel olarak ve ortak karar alma eğilimlerine verilen önem düzeyini gösterir. Gelişme eğilimi yeniliğe, gelişmeye ve istikrara verilen önemin düzeyini gösterir. Profesyonellik eğilimi örgütte karşılaşılan sorunların akılcı yöntemlerle çözümünün, örgüt çalışanlarının yetkinliğinin ve açık rol tanımlarına verilen önemin düzeyini gösterir. Açıklık eğilimi örgütteki anlaşmazlıklarda ve çatışmalarda problemlerin objektif olarak ele alınarak açık bir biçimde tartışılabilme düzeyini gösterir (Danışman ve Özgen, 2003, s. 105-106).

Örgütsel Değişim

Örgütler içinde buldukları çevreyle sürekli olarak ilişki içinde olan açık sistemlerdir. Örgütler bir açık sistem olduklarından kendilerini değişen koşullara adapte etmek zorundadır. Bugünün oldukça kompleks dünyasında örgütlerin hayatta kalabilmeleri ve gelişebilmeleri yeni durumlara kendilerini sürekli olarak adapte edebilmeleriyle mümkündür. Örgütlerin bugün dinamik ve sürekli değişen çevreyle yüz yüze olduklarını bundan dolayı da örgütlerin bu değişen çevre koşullarına göre adapte edilmesi

gerektiğini “değiş ya da yok ol” sözüyle ifade eden Robbins (2001, s. 541), gelecekte başarılı olacak örgütleri “rekabete karşı kendi yapılarında gerekli değişikliği yapabilen, kısa sürede üretim yapabilen, müşterilerine yeni ürünler sunabilen, değişen şartlara uyum sağlayabilecek esnek iş gücüne sahip olabilen” örgütler olarak tanımlamıştır.

Örgütsel değişim sürecini ilk ele alarak ve örgütsel değişimin aşamalarını bir modele dönüştürerek yönetim ve organizasyon alanına sunan Kurt Lewin olmuştur. Kurt Lewin (1947)’nin ortaya attığı bu model daha sonra Edgar Schein ve Kurt Lewin’in beraber yaptığı çalışmalarla geliştirilmiştir (Schein, 2010, s. 299). Bu model çözülme, değişim ve yeniden dondurma olmak üzere üç adımdan oluşmaktadır. Modelin ilk aşaması olan çözülme aşamasında yapılmak istenen şey örgütte yapılacak değişimler karşısında olumsuz tutum ve davranış sergileyebilecek örgüt çalışanlarının yapılacak değişimin gerekli olduğuna ikna edilmesidir. İkinci aşama, değişimin fiilen gerçekleştiği, örgütte değişiklik yapılması amaçlanan her şeyin değiştirildiği aşamadır. Üçüncü aşama ise örgütte gerçekleştirilen değişim sonrasında oluşan yeni sürecin sürekliliğini sağlayabilmek için uygulanan yeniden dondurma aşamasıdır. Yeniden dondurma aşamasında örgütün yapısı, örgüt çalışanlarının birbirleriyle ve yönetimle olan ilişkilerinin tanımlamaları, örgütün çalışma prosedürleri, çalışanların terfi, değerlendirme ve ödüllendirme kriterlerinin değiştirilerek değişim sonrasında oluşan yeni duruma göre işleme sağlanır (Koçel, 2014, s. 795).

Örgütsel değişim uygulamalarının çoğunun ister kaliteyi artırmak için olsun ister örgüt kültürünü geliştirmek için olsun isterse örgütü içine düştüğü yok olma girdabından çıkarmak için olsun vasat sonuçlar doğurduğu ve bunun en önemli nedenlerinden birinin yöneticilerin çoğunun örgütsel değişimi bir olaydan ziyade bir süreç olduğunu anlayamamaları olarak belirten Kotter (1995) işletmelerin yaptıkları hatalardan yola çıkarak değişim sürecini sekiz aşamada açıklamaktadır (Kotter, 1995, s. 59-67). Bu aşamalar: (1) Aciliyet duygusu yaratmak, (2) Güçlü bir koalisyon kurmak, (3) Vizyon yaratmak, (4) Vizyon yaymak, (5) Vizyona uygun davranılmasını sağlayacak şekilde çalışanların güçlendirilmesi, (6) Kısa vadeli kazanımlar sağlamak, (7) İyileştirmeleri pekiştirmek ve değişimi sürdürmek, (8) Değişimi kurumsallaştırmaktır.

Başarılı bir örgütsel değişim için fikirler, ihtiyaç, benimseme, uygulama ve kaynaklar olmak üzere beş temel unsurun önemli olduğunu belirten Daft (2001, s. 357-359), yeni fikir ile örgütte yapılan işlerin yeni bir yöntemle yapılması, yeni bir ürün/hizmet, yeni yönetsel süreçleri ifade ederken, performans düşüşlerinin değişim ihtiyacını ortaya çıkardığını ve

yeni fikirlerin yaratılması ve uygulanması için insan zamanının ve enerjisinin olması gerektiğini, kaynaklar ifadesiyle de aslında insan kaynağının örgütsel değişim sürecindeki önemine vurgu yapmaktadır.

Sargut (1975, s. 461-462) örgütler için değişimin kaçınılmaz olduğunu, örgütsel değişim denilince kastedilenin örgütün şemalarında yapılan birtakım değişikliklerin akıllara gelmesinin bir yanılığ olduğunu ve örgütlerde yapılan biçimsel birtakım değişikliklerle yetinmenin artık çok gerilerde kalan bir algı olduğunu, Weick ve Quinn (1999, s. 381-382) ise örgütsel değişimin bir süreç olduğunu, değişimin bir düğmeye basınca başlatılan ya da başka bir düğmeye basılınca son verilen bir olgu olmadığını belirtmiştir.

Örgütsel değişimi Owens (1987) “var olan amaçları daha etkili bir şekilde başarmak veya yeni amaçlara ulaşmak için örgüte katkıda bulunan planlı, alışılmışın dışında, önceden düşünülmüş özgün çabalar bütünü” olarak tanımlarken, örgütler için değişimin kaçınılmaz olduğunu düşünen Drucker (2011) her örgütün değişim yönetimini kendi yapısı içine yerleştirmesi gerektiğini ve örgütlerin yaptıkları her şeyi terk etmeye hazır olması gerektiğini belirtmiştir.

Örgütsel Değişim Karşısındaki Tutumlar

Dunham ve diğerleri (1989) çalışanların örgütsel değişim karşısındaki tutumlarını bilişsel tutum, duygusal tutum ve davranışsal tutum olmak üzere üç ana başlıkta ele almıştır. Bilişsel tutum, kişinin değişimin hem örgüt için hem kendisi için hem de örgütteki diğer çalışanlar için olumlu sonuçlar yaratacağına inanması durumundaki tutumu ile ilgilidir. Bilişsel tutum boyutunda örgüt çalışanlarının değişimin örgüt ve kendisi için olumlu sonuçları olacağına inanma derecesi, yapılan değişime olan desteğinin diğer çalışanların bilmesini isteyip istememesi, değişim yönündeki olumlu tutumlarını açıkça göstermedeki derecesiyle ilgilidir. Duygusal tutum örgütsel değişim karşısında örgüt çalışanlarının değişime gösterdikleri duygusal tutumlarıdır. Duygusal tutum, boyutu yüksek olan örgüt çalışanları değişimi severler ve örgütte değişim olmasını dört gözle beklerler. Davranışsal tutum, örgüt çalışanlarının değişim karşısında gösterdikleri davranışsal tutumlarıdır ve değişime olan desteklerini ve değişimi başlatma düzeylerini gösterir. Davranışsal tutum boyutu yüksek olan örgüt çalışanları değişim ajanı olarak isimlendirilir. Bu kişiler hem değişimi başlatan hem de destekleyen kişilerdir.

Örgüt Kültürü Eğilimleri ve Örgütsel Değişim Algısı Arasındaki İlişki

Örgütler kültürel yapıları itibarıyla farklılık gösteren yapılardır. Örgütlerin yaşanan değişimlere farklı tepkiler vermesine yol açan temel nedenlerden biri bu farklı kültürel yapılarıdır. Örgütsel değişim uygulamalarının örgütün istediği biçimde başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi ve değişimlerin sürekliliğinin sağlanabilmesi için öncelikle örgütün kültürünün değişime açık olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir (Wilkins ve Dyer, 1988).

Lundberg (1985) örgütlerin sahip oldukları kültürü değişime açık olan kültürler ve değişime kapalı olan kültürler biçiminde sınıflandırmıştır. Değişime açık kültüre sahip örgütler değişimi örgütleri için bir zorunluluk olarak görürler ve değişimin sürekli olarak yapılması gerektiği inancıyla hareket ederler. Değişime kapalı kültüre sahip örgütler ise örgütte yıllardan beri süregelen yerleşik yapıları, gelenekleri korumaya odaklanırlar ve yeniliklere, değişimlere karşı kapalı bir yapı oluştururlar.

Rye (1996, s. 13) değişimin bir süreç olduğunu, günümüzün rekabetçi ortamında örgütler için bir tercihten öte zorunluluk olduğunu, değişimin yaratacağı etkilerin daha önceden tamamen öngörülemediğini, bütün bunlardan daha önemlisi değişimle örgüt kültürü arasında bir ilişkinin olduğunu belirterek, örgütsel değişim sürecinde örgüt kültürünün önemine vurgu yapmaktadır.

Rashid ve diğerleri (2004) örgüt kültürü ile örgütsel değişim karşısında çalışanların tutumlarını araştıran çalışmada çalışanların örgütsel değişim karşısındaki tutumlarının algıladıkları örgüt kültürüne göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Çalışmada kâr amacı güden ve şebekeleşmiş örgütlerdeki çalışanların yaşanan değişimler karşısındaki tutumlarının olumlu yönde olduğu bulunmuştur. Çalışmada ayrıca örgütün sahip olduğu kültürün yapılacak olan örgütsel değişimde kullanılacak stratejilerin belirlenmesindeki önemine, yöneticilerin değişime başlamadan önce örgütün sahip olduğu kültürün belirlenmesi ve örgüt kültürü ile uygun stratejilerin geliştirilerek örgütsel değişimin gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Konuyla ilgili yapılan bir başka çalışmada örgütsel değişimin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için öncelikle çalışanların örgüt kültürü eğilimlerinin belirlenmesi gerektiği ve örgüt kültürünü göz önüne almayan örgütsel değişim uygulamalarının başarısızlıkla sonuçlanacağı (Seren ve Baykal, 2007), başka bir çalışmada ise örgütün sahip olduğu egemen kültürün belirlenmesinin ve çalışanların örgütsel değişim karşısında nasıl bir tutum içinde olacaklarının belirlenmesinin önemi ve değişim stratejilerinin

bunlara göre belirlenmesi gerektiği (Berberoğlu, Besler ve Tonus, 1998), farklı bir araştırmada ise örgüt kültürünün çalışanların yenilikçi davranışları ve yenilikçilik üzerinde düzenleyici etkisinin olduğu (Elenkov ve Manev, 2009) belirtilmiştir.

Örgüt kültürünün kendi içindeki karmaşıklığı nedeniyle kültürün değişim ile olan etkileşimine aynı anda birden fazla bakış açısıyla bakılması gerekmektedir (Foster ve Fishmen, 1995). Örgüt kültürü değişim sürecinde farklı kültürler tarafından farklı biçimde algılanabileceğinden değişmeyi hızlandırıcı bir unsur olabileceği gibi değişimin karşısında, değişime engel olabilecek bir role sahip de olabilir. Örgüt kültürü bu süreçte değişimin merkezinde olmasının yanı sıra değişimi gerçekleştiren temel araç ve belirleyicidir. Örgütsel değişim örgütün yapısı, amacı, sembolleri, teknolojisi gibi örgütün bütün düzeylerinde yaşanan farklılaşma anlamına geldiğinden bu süreçte örgütün sahip olduğu egemen ve alt kültürleri bunun dışında düşünmek mümkün değildir (Şişman, 2014, s. 160). Örgütte yapılacak değişimler bir anlamda örgüt kültürünün de bu yeni sürece uyumlu hâle getirilmesini zorunlu kılacaktır. Deal ve Kennedy (1982, s. 57)'ye göre örgütsel değişim ya da örgütün sahip kültürün değiştirilmesi aslında örgütteki çalışanların tutum ve davranışlarında meydana gelen değişimden başka bir şey değildir. Örgüt kültürünün değiştirilmesi örgüt çalışanlarının değerlerini, inançlarını ve temel varsayımları değiştirmektir (Swales, 1995, s. 298).

Bu bağlamda örgüt kültürü ile örgütsel değişim arasında çok yönlü bir ilişkinin varlığından ve yapılan araştırmaların bulgularından yola çıkarak çalışmanın ana hipotezi şu şekilde oluşturulmuştur.

H1: Örgüt kültürü eğilimleri ile örgütsel değişim algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu çalışmada Danışman ve Özgen (2003) tarafından geliştirilen hiyerarşi, kuralcılık, gelişme, açıklık, destekleyicilik ve klan örgüt kültürü eğilimleri ile örgütsel değişim algısı arasındaki ilişki incelendiğinden, bu örgüt kültürü eğilimlerinin özelliklerine baktığımızda; açıklık eğiliminde örgüt çalışanlarının anlaşmazlıklarda ve çatışmalarda sorunlarını açıklıkla ve rahatlıkla tartışabildiği, gelişme eğiliminde değişimlere ve yeniliklere önem verildiği, klan eğiliminde örgüt çalışanlarının bir aile ferdi gibi görülerek onların sorunlarıyla ilgilenildiği ve örgüt çalışanları ile olan ilişkilere büyük önem verildiği, destekleyicilik eğiliminde çalışanların işleri ile ilgili konularda makul oranda inisiyatif kullanabildikleri ve bilginin örgüt içinde serbestçe paylaşılabilirdiği, hiyerarşi eğiliminde otoriteye saygıya, emir komuta zincirine, örgütteki rol ve pozisyonlara önem verildiği, kuralcılık eğiliminde ise örgütte uyulması gereken çok fazla kuralın olduğu

ve bu kurallara uymanın önemli olduğu görülmektedir (Danışman ve Özgen, 2003, s. 105-106).

Şeşen (2010) örgüt kültürü eğilimleri ile yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmasında hiyerarşi, gelişme, açıklık, destekleyicilik ve klan eğilimlerinin yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, kuralcılık eğilimi ile yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını, örgüt çalışanlarının hiyerarşi, gelişme, açıklık, destekleyicilik ve klan eğilimlerinin arttıkça yenilikçi davranışlarının arttığını, kuralcılık eğilimi ile yenilikçiliğin ve yenilikçi davranışların bir arada olamayacağını belirtmiştir (Şeşen, 2010).

Çalışkan (2013) iç odaklı örgüt kültürü türleri olan grup kültürü ve hiyerarşik kültürün çalışanların yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini incelediği çalışmada grup kültürünün ve hiyerarşik kültürün çalışanların yenilikçilik davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini ortaya koymuştur. Grup kültürüne sahip örgütlerde takım çalışmasına, örgütte çalışanlar arasındaki ilişkilere, kararların çalışanların ortak katılımı ile alınmasına ve birbirlerine destek olmasına önem verilmektedir (Cameron ve Quinn, 1989). Grup kültürünün özelliklerine bakıldığında bu çalışmada kullanılan klan ve destekleyicilik eğiliminin özellikleri ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Özkan ve Turunç (2015) ise çalışmalarında gelişimsel, rasyonel, grup ve hiyerarşik kültürün yenilikçi davranışları pozitif yönde ve anlamlı etkilediği sonucuna varmışlardır. Farklı bir çalışmada ise gelişme kültürü ile yenilikçilik ve yenilikçi davranışlar sergileme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir (Lau ve Ngo, 2004). Yenilikçi iş davranışları değişim uygulamalarının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde ve çalışanların iş performansları üzerinde en önemli etkenlerdendir (John ve Hartog, 2010). Örgüt çalışanlarının yenilikçi iş davranışları ortaya koyabilmelerinin aynı zamanda örgüt iklimiyle de desteklenmesi gerekmektedir. Örgütlerin değişimci ve yenilikçi bir örgüt iklimi oluşturması değişim önündeki engellerin kaldırılmasında ve örgüt çalışanlarının değişimci ve yenilikçi davranışlar sergilemesinde önemlidir (Linn, 2012).

Kavramsal çerçeveden ve yapılan çalışmaların sonuçlarından kuralcılık eğilimi dışındaki diğer örgüt kültürü eğilimlerinin çalışanların değişim yönündeki algılarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın ana hipoteziyle ilişkili olarak alt hipotezler şöyle oluşturulmuştur.

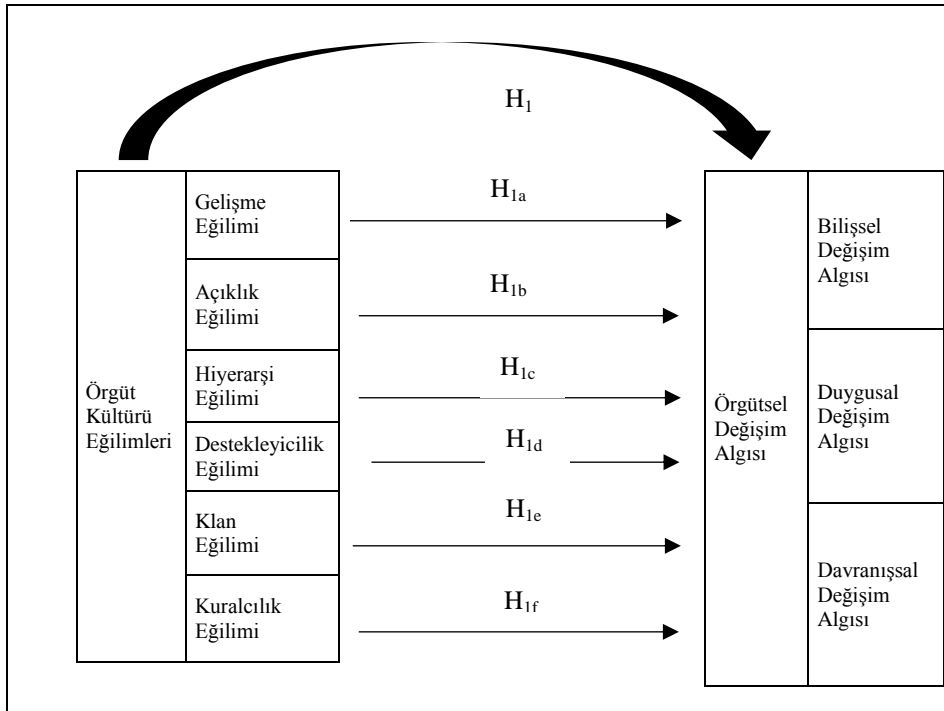
- Hipotez 1a: Gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1b: Açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1c: Hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1d: Destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1e: Klan eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1f: Kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına ters yönde ve anlamlı etkisi vardır.*

Yöntem

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

H1: Örgüt kültürü eğilimleri ile örgütsel değişim algısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

- Hipotez 1a:Gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1b:Açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1c:Hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1d:Destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1e:Klan eğiliminin örgütsel değişim algısına aynı yönde ve anlamlı etkisi vardır.*
- Hipotez 1f:Kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısına ters yönde ve anlamlı etkisi vardır.*



Şekil 2

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Ankara'da eğitim veren devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademik personeldir. Araştırmanın örneklemini ise Ankara'da eğitim veren 4'ü devlet, 4'ü vakıf olmak üzere 8 farklı üniversiteden rastlantısal olarak seçilen akademik personeldir. Araştırmada 1000 akademisyene anket gönderilmiş olup 806 akademisyenden geri dönüş alınmıştır. Analizlere başlamadan önce anketteki soruları tam yanıtlamayan veya yanıtları alt ve üst değerde bulunan 24 katılımcıya ait anket analizlere dâhil edilmemiştir. Analizler öncesi 24 katılımcıya ait çıkarılan anketler sonucunda devlet üniversitelerinden 415, vakıf üniversitelerinden 367 olmak üzere toplam 782 akademisyenin oluşturduğu örneklem üzerinden araştırma yapılmıştır.

Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Örgüt Kültürü Ölçeği: Araştırma kapsamında örgüt kültürü eğilimleri, Danışman ve Özgen (2003) tarafından 53 soru ile 9 boyutu ölçümlemek üzere geliştirilen ve daha sonra Şeşen (2010) tarafından 6 boyutlu ve 24 maddeli olarak tekrar düzenlenen örgüt kültürü ölçeği ile

ölçümlenmiştir. Örgüt kültürünün 6 boyutu farklı sayıda madde ile ölçümlenmiştir. Ölçümlenen boyutlar Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Örgüt Kültürü Eğiliminin Boyutları

Boyut Sayısı	Boyutlar
1	Kuralcılık Eğilimi
2	Hiyerarşi Eğilimi
3	Klan Eğilimi
4	Destekleyicilik Eğilimi
5	Gelişme Eğilimi
6	Açıklık Eğilimi

Güvenirlilik analizi sonucunda boyutlara ilişkin güvenirlik değerleri hiyerarşi eğilimi .75, klan eğilimi .60, destekleyicilik eğilimi .80, kuralcılık eğilimi .53, gelişme eğilimi .84 ve açıklık eğilimi .80 bulunmuştur. Ölçeğin toplam güvenirliği ise .82’ dir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 2’de belirtilmiştir. Tablo 2’de görüldüğü gibi modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 2. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI
Örgüt Kültürü	4,742	0,069	0,902	0,895

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index GFI= Goodness of Fit Index; sd= Serbestlik Derecesi, * $p>.05$

Örgütsel Değişim Algısı Ölçeği: Ölçek Dunham ve diğerleri (1989) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlanması Bingül (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekteki sorular 6 maddeli Likert ölçeği biçiminde yapılandırılmıştır. Ölçekte toplam 18 madde bulunmaktadır. Ölçek örgütsel değişim algısını genel olarak (toplam değişim algısı) ölçmekle birlikte bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardada ölçmektedir. Örgütsel değişim algı alt boyutları Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Değişim Algısının Boyutları

Boyut Sayısı	Boyutlar
1	Bilişsel Boyut
2	Duygusal Boyut
3	Davranışsal Boyut

Güvenirlilik analizi sonucunda boyutlara ilişkin güvenirlik değerleri bilişsel değişim algısı .87, duygusal değişim algısı .73 ve davranışsal değişim algısı .80 bulunmuştur. Ölçeğin toplam güvenirliği ise .90' dır. Bu çalışmada örgütsel değişim algısı ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4'te belirtilmiştir. Tablo 4'teki sonuçlardan görüldüğü gibi modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 4. Örgütsel Değişim Algısı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	CFI	GFI
Örgütsel Değişim	4,195	0,064	0,953	0,928

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index;sd= Serbestlik Derecesi * $p>.05$

Veri Değerlendirme Yöntemi

Araştırmaya ilişkin verilerin analizinde SPSS ve AMOS kullanılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular üç kısımda ele alınmıştır. Öncelikle araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin betimsel istatistikleri yapılarak tüm değişkenlerin ortalamaları daha sonra standart sapmaları ve puan aralıkları hesaplanmıştır. İkinci kısımda ise araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel değişim algısı ve bağımsız değişkeni olan örgüt kültürü eğilimleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla pearson korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Üçüncü kısımda araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel değişim algısı ve alt boyutları olan bilişsel, duygusal ve davranışsal değişim algıları üzerinde örgüt kültürü eğilimlerinin alt boyutları olan gelişme, açıklık, hiyerarşi, destekleyici, kuralcı ve klan eğilimlerinin yordama güçleri incelenmiştir.

Bulgular

Tablo 5. Örnekleme Ait Betimleyici İstatistikler

DEMOGRAFİK DEĞİŞKEN	KATEGORİ	SAYI	YÜZDE
		TOPLAM	TOPLAM
Cinsiyet	Kadın	460	%58,8
	Erkek	322	%41,2
Yaş	22-32 yaş arası	243	%32,1
	33-43 yaş arası	249	%32,8
	44-54 yaş arası	166	%21,2
	55 yaş ve üzeri	124	%15,9
Eğitim Düzeyi	Lisans	29	%3,7
	Yüksek Lisans	208	%26,6
	Doktora	545	%69,7
Çalışma Süresi	1 -12 yıl arası	406	%51,9
	13-24 yıl arası	206	%26,3
	25 yıl ve üzeri	170	%21,7
Akademik Unvan	Prof. Dr.	141	%18,0
	Doç. Dr.	100	%12,8
	Dr. Öğr. Üyesi	152	%19,4
	Öğr. Gör. Dr.	70	%9,0
	Öğr. Gör.	174	%22,3
	Arş. Gör.	145	%18,5

Tablo 5’te görüldüğü gibi araştırmaya katılanların 460’ı (%58,8) kadın, 322’si (%41,2) erkektir. Katılımcıların yaşları 24 ile 80 arasında değişmekte olup; 22–33 yaş arası 243 kişi (%32,14), 33-43 yaş arası 249 kişi (%32,8), 44-54 yaş arası 166 kişi (%21,2), 55 yaş ve üzeri 124 (%15,9) kişidir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında 29 (%3,7) kişinin lisans, 208 (%26,6) kişinin yüksek lisans ve 545 (%69,7) kişinin doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların meslekte hizmet sürelerine bakıldığında ise 406 kişinin (%51,9) 1-12 yıl arası, 206 kişinin (%26,3) 13-24 yıl arası ve 170 kişinin (%21,7) 25 yıl ve üzerinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcılardan 141 kişi (%18,0) Prof. Dr., 100

kişi (%12,8) Doç. Dr., 152 kişi (%19,4) Dr. Öğr. Üyesi, 70 kişi (%9,0) Öğr. Gör. Dr., 174 kişi (%22,3) Öğretim Görevlisi ve 145 kişi (%18,5) Araştırma Görevlisi'dir.

Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Araştırmada kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin minimum, maksimum, ortalama değerleri ve standart sapmaları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

DEĞİŞKEN	TOPLAM	MİN.	MAKS.	ORT.	SS.
Örgüt Kültürü					
Kuralcılık Eğilimi	782	1	4,75	2,37	0,65
Hiyerarşi Eğilimi	782	1,75	5	3,28	0,68
Klan Eğilimi	782	1,50	5	3,27	0,70
Destekleyicilik Eğilimi	782	2,00	5	3,48	0,71
Gelişme Eğilimi	782	2,00	5	3,29	0,58
Açıklık Eğilimi	782	2,25	5	3,46	0,57
Örgütsel Değişim Algısı					
Bilişsel Değişim Algısı	782	3	6	4,85	0,50
Duygusal Değişim Algısı	782	3	6	4,57	0,59
Davranışsal Değişim Algısı	782	2,33	6	4,73	0,58
Toplam Değişim Algısı	782	3,56	6	4,72	0,49

Örgüt kültürü boyutlarına bakıldığında kuralcılık eğilimi (ort=2,37; ss=0,65) dışındaki tüm boyutların puan ortalamalarının orta noktanın üzerinde olduğu görülmektedir. Alt boyutların puan ortalamalarında en yüksek destekleyicilik (ort=3,48; ss=0,71) ve açıklık eğilimidir (ort=3,46; ss=0,57). Diğer boyutlara baktığımızda ise hiyerarşi (ort=3,28; ss=0,68), klan (ort=3,27; ss=0,70) ve gelişme eğiliminin (ort=3,29; ss=0,58) ortalamalarının orta noktanın üzerinde ve birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların kuralcılık dışındaki diğer örgüt kültürü eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel değişim algısı ve alt boyutlarına bakıldığında ise bilişsel (ort=4,85; ss=0,50), duygusal (ort=4,57; ss=0,59) ve davranışsal değişim algısının (ort=4,73; ss=0,58) puan ortalamalarının orta noktanın üzerinde olduğu ve boyutlarla doğru orantılı olarak toplam değişim algısının da (ort=4,72; ss=0,49) puan ortalamasının da orta noktanın üzerinde olduğu

görülmektedir. Bu bağlamda katılımcıların değişim ile ilgili tutumlarının olumlu yönde ve yüksek düzeyde olduğunun söyleyebiliriz.

Araştırmada bağımlı değişken olan örgütsel değişim algısı ve alt boyutları ile bağımsız değişken olan örgüt kültürü eğilimleri arasındaki ilişkileri belirleyebilmek için pearson korelasyonları hesaplanmıştır. Değişkenlere ait korelasyon bulguları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

BOYUT	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
1. Hiyerarşi Eğilimi	1									
2. Kuralcılık Eğilimi	0,60**	1								
3. Klan Eğilimi	0,79**	-0,52**	1							
4. Destekleyicilik Eğilimi	0,65**	-0,64**	0,58**	1						
5. Gelişme Eğilimi	0,79**	-0,64**	0,82**	0,80**	1					
6. Açıklık Eğilimi	0,64**	-0,68**	0,64**	0,89**	0,86**	1				
7. Bilişsel Değişim Algısı	0,15**	-0,21**	0,18**	0,21**	0,23**	0,24**	1			
8. Duygusal Değişim Algısı	0,13**	-0,19**	0,15**	0,17**	0,19**	0,20**	0,65**	1		
9. Davranışsal Değişim Algısı	0,15**	-0,22**	0,18**	0,20**	0,22**	0,23**	0,71**	0,71**	1	
10. Toplam Değişim Algısı	0,16**	-0,23**	0,19**	0,21**	0,24**	0,25**	0,87**	0,89**	0,90**	1

Örgüt kültürü boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon değerlerine bakıldığında kuralcılık eğiliminin diğer boyutlarla negatif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu ve diğer boyutlardan ayrıştığı görülmektedir. Hiyerarşi, klan, destekleyicilik, gelişme ve açıklık eğilimlerinin birbirleriyle pozitif yönlü anlamlı ilişki içindedir. Örgütsel değişim algı boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon değerlerine bakıldığında tüm boyutlar arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bilişsel ve duygusal boyut ($r=0,65$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde; bilişsel ve davranışsal boyut ($r=0,71$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü güçlü düzeyde; bilişsel ve toplam değişim algısı ($r=0,87$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü güçlü düzeyde; duygusal ve davranışsal boyut ($r=0,71$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü güçlü düzeyde; duygusal ve toplam değişim algısı arasında ($r=0,89$; $p<0,01$) pozitif yönlü güçlü düzeyde; davranışsal ve toplam değişim algısı arasında ($r=0,91$; $p<0,01$) pozitif yönlü güçlü düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürü boyutları ve örgütsel değişim algı boyutları arasındaki ilişkilere baktığımızda kuralcılık dışındaki diğer örgüt kültürü boyutlarının örgütsel değişim algısı ve alt boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişki içinde oldukları görülmektedir. Kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısı ve alt

boyutları ilişkisine bakıldığında; bilişsel ($r=-0,21$; $p>0,01$), duygusal ($r=-0,19$; $p>0,01$), davranışsal ($r=-0,22$; $p>0,01$) ve toplam değişim algısı ($r=-0,23$; $p>0,01$) ile negatif yönlü anlamlı ilişkisi vardır. Hiyerarşi eğilimi ile bilişsel ($r=0,15$; $p<0,01$), duygusal ($r=0,13$; $p<0,01$), davranışsal ($r=0,15$; $p<0,01$) ve toplam değişim algısı ($r=0,16$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü; klan eğilimi ile bilişsel ($r=0,18$; $p<0,01$), duygusal ($r=0,15$; $p<0,01$), davranışsal ($r=0,18$; $p<0,01$) ve toplam değişim algısı ($r=0,19$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü; destekleyicilik eğilimi ile bilişsel ($r=0,21$; $p<0,01$), duygusal ($r=0,17$; $p<0,01$), davranışsal ($r=0,20$; $p<0,01$) ve toplam değişim algısı ($r=0,21$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü; gelişme eğilimi ile bilişsel ($r=0,23$; $p<0,01$), duygusal ($r=0,19$; $p<0,01$), davranışsal ($r=0,22$; $p<0,01$) ve toplam değişim algısı ($r=0,24$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü; açıklık eğilimi ile bilişsel ($r=0,24$; $p<0,01$), duygusal ($r=0,20$; $p<0,01$), davranışsal ($r=0,23$; $p<0,01$) ve toplam değişim algısı ($r=0,25$; $p<0,01$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır.

Örgüt Kültürü Eğilimlerinin Örgütsel Değişim Algısı Üzerine Etkisi

Örgüt kültürü eğilimlerinin örgütsel değişim algısı ve alt boyutları üzerindeki etkisini görmek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de görülmektedir.

Tablo 8. Örgüt Kültürü Eğilimlerinin Örgütsel Değişim Algısı Üzerine Etkisi

	Bilişsel Değişim Algısı		Duygusal Değişim Algısı		Davranışsal Değişim Algısı		Toplam Değişim Algısı	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Hiyerarşi Eğilimi	.108	4.240***	.106	3.634***	.118	4.309***	.111	4.554***
R	.150		.129		.152		.161	
R ²	.023		.017		.023		.026	
Uyarlanmış R ²	.021		.015		.022		.025	
F Değişimi	17.978***		13.209***		18.567***		20.738***	
Kuralcılık Eğilimi	-.247	-5.857***	-.252	-5.216***	-.288	-6.391***	-.262	-6.551***
R	.205		.184		.223		.228	
R ²	.042		.034		.050		.052	
Uyarlanmış R ²	.041		.032		.049		.051	
F Değişimi	34.303***		27.209***		40.847***		42.914***	
Klan Eğilimi	.145	5.385***	.144	4.651***	.147	5.072***	.145	5.656***
R	.189		.164		.179		.198	
R ²	.036		.027		.032		.039	
Uyarlanmış R ²	.035		.026		.030		.038	
F Değişimi	28.999***		21.636***		25.726***		31.991***	

Destekleyicilik Eğilimi	.162	6.109***	.144	4.690***	.166	5.818***	.157	6.208***
R	.214		.166		.204		.217	
R ²	.046		.027		.042		.047	
Uyarlanmış R ²	.044		.026		.040		.046	
F Değişimi	37.319***		21.995***		33.852***		38.534***	
Gelişme Eğilimi	.206	6.374***	.197	5.296***	.204	5.877***	.202	6.572***
R	.224		.186		.206		.230	
R ²	.050		.035		.042		.052	
Uyarlanmış R ²	.048		.033		.041		.051	
F Değişimi	40.632***		28.043***		34.542***		43.187***	
Açıklık Eğilimi	.216	6.424***	.194	4.980***	.194	5.333***	.201	6.252***
R	.224		.176		.188		.218	
R ²	.050		.032		.035		.048	
Uyarlanmış R ²	.049		.030		.034		.047	
F Değişimi	41.271***		24.796***		28.436***		39.089***	

Hiyerarşi eğiliminin toplam değişim algısı üzerindeki etkisine baktığımızda toplam değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=111$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %2.6'sını ($F=20.738$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir. Hiyerarşi eğiliminin örgütsel değişim algısının alt boyutları üzerindeki etkisine baktığımızda ise bilişsel değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=108$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %2.3'ünü ($F=17.978$, $P<0.001$) açıkladığı, duygusal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=106$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %1.7'sini ($F=13.209$, $P<0.001$) açıkladığı, davranışsal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=118$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %2.3'ünü ($F=18.567$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir.

Kuralcılık eğiliminin toplam değişim algısına etkisine baktığımızda toplam değişim algısını negatif yönde yordadığı ($\beta=-.262$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %5.2'sini ($F=42.914$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir. Kuralcılık eğiliminin örgütsel değişim algısının alt boyutları üzerindeki etkisine baktığımızda ise bilişsel değişim algısını negatif yönde yordadığı ($\beta=-.247$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %4.2'sini ($F=34.303$, $P<0.001$) açıkladığı, duygusal değişim algısını negatif yönde yordadığı ($\beta=-.252$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %3.4'ünü ($F=27.209$, $P<0.001$) açıkladığı, davranışsal değişim algısını negatif yönde yordadığı ($\beta=-.288$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %5'ini ($F=40.847$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir.

Klan eğiliminin toplam değişim algısı üzerindeki etkisine baktığımızda toplam değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=145$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %3.9'ünü ($F=31.991$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir. Klan eğiliminin örgütsel değişim algısının alt boyutları üzerindeki etkisine baktığımızda ise bilişsel değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=145$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %3.6'sını ($F=28.999$, $P<0.001$) açıkladığı, duygusal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=$

144, $P<0.001$) ve toplam varyansın %2.7'sini ($F=21.636$ $P<0.001$) açıkladığı, davranışsal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=147$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %3.2'sini ($F=25.726$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir.

Destekleyicilik eğiliminin toplam değişim algısı üzerindeki etkisine baktığımızda toplam değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=157$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %4.7'sini ($F=38.534$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir. Destekleyicilik eğiliminin örgütsel değişim algısının alt boyutları üzerindeki etkisine baktığımızda ise bilişsel değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=162$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %4.6'sını ($F=37.319$, $P<0.001$) açıkladığı, duygusal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=144$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %2.7'sini ($F=21.995$ $P<0.001$) açıkladığı, davranışsal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=166$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %4.2'sini ($F=33.852$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir.

Gelişme eğiliminin toplam değişim algısı üzerindeki etkisine baktığımızda toplam değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=202$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %5.2'sini ($F=43.187$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir. Gelişme eğiliminin örgütsel değişim algısının alt boyutları üzerindeki etkisine baktığımızda ise bilişsel değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=206$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %5'ini ($F=40.632$, $P<0.001$) açıkladığı, duygusal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=197$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %3.5'ini ($F=28.043$ $P<0.001$) açıkladığı, davranışsal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=204$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %4.2'sini ($F=34.542$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir.

Açıklık eğiliminin toplam değişim algısı üzerindeki etkisine baktığımızda toplam değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=201$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %4.8'ini ($F=39.089$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir. Açıklık eğiliminin örgütsel değişim algısının alt boyutları üzerindeki etkisine baktığımızda ise bilişsel değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=216$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %5'ini ($F=41.271$, $P<0.001$) açıkladığı, duygusal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=194$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %3.2'sini ($F=24.796$ $P<0.001$) açıkladığı, davranışsal değişim algısını pozitif yönde yordadığı ($\beta=194$, $P<0.001$) ve toplam varyansın %3.5'ini ($F=28.436$, $P<0.001$) açıkladığı görülmektedir.

SONUÇ

Örgüt kültürü eğilimlerinden yenilikçilik, yenilikçi davranışlar geliştirme, istikrar gibi özelliklerin bir yansıması olan gelişme eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Anlaşmazlıklarda ve çatışmalarda örgüt çalışanlarının sorunlarının açıklıkla ve rahatlıkla tartışılabilme ve inisiyatif kullanmada örgütün desteğinin bir göstergesi olan açıklık eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Bireysel kararlar ve bireysel sorumluluktan ziyade takım veya grup hâlinde çalışan, grup olarak sorumluluk alan ve ortaklaşa karar alma eğilimi yüksek olan, örgüt yönetiminin çalışanlarını aile gibi gören ve çalışanlarının sorunlarıyla ilgilenen, örgütte çalışanlar arasında iyi ilişkilerin kurulmasına önem veren klan eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Örgüt çalışanlarının yaptıkları işlerde ve görev alanlarıyla ilgili makul ölçüde inisiyatif kullanmalarına müsamaha gösteren ve onların serbest bir şekilde bilgi paylaşımına önem veren destekleyici örgüt kültürü eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Örgütte genellikle emir ve komuta zincirine, otoriteye saygıya, rol ve pozisyonlara önem verme derecesiyle ilgili olan hiyerarşi eğiliminin çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Örgütte uyulması gereken çok fazla kuralın olduğu, örgüt çalışanlarının kurallara sıkı sıkıya bağlı kalması konusunda otorite baskısının olduğu kuralcılık eğiliminin ise çalışanların örgütsel değişim algıları üzerinde olumsuz etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Danışman ve Özgen (2003) tarafından geliştirilen örgüt kültürü eğilimleri ile yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen Şeşen (2010) hiyerarşi, gelişme, açıklık, destekleyicilik ve klan eğilimlerinin yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu, kuralcılık eğilimi ile yenilikçilik ve çalışanların yenilikçi davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda bu araştırma sonuçlarının Şeşen (2010)'nin bulgularıyla örtüştüğü söylenebilir.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan temel bulgu çalışanların örgütsel değişim algılarında örgüt kültürü eğilimlerinin önemli etkisi olduğudur. Elde edilen bu temel bulgu ve diğer bulgular göz önüne alındığında örgüt yöneticileri tarafından kullanılabilir birçok bilgiyi ortaya çıkardığı değerlendirilebilir. Örneğin; örgütlerinde değişim yapmak isteyen yöneticiler değişim sürecine başlamadan önce örgütlerinin sahip olduğu

egemen kültürün ve alt kültürlerin yapılacak değişimi nasıl algılayacaklarının ve nasıl tepki vereceklerinin belirlenmesi gerektiğidir. Araştırma sonuçlarına baktığımızda çalışanların örgütsel değişim algısına gelişme, klan, destekleyicilik, açıklık ve hiyerarşi eğilimlerinin olumlu yönde, kuralcılık eğiliminin ise olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Çok fazla kuralın olduğu ve kurallara uymaya çok fazla önem verilen bir örgütle, yenilik ve değişimlere açık bir örgütteki çalışanların değişim algılarının farklı olacağı düşünüldüğünde yöneticiler için örgüt kültürü bir rehber niteliği taşıyarak onlara yol gösterici olabilir.

Bu araştırmanın örneklemini Ankara’da eğitim veren devlet ve vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenler oluşturmuş ve elde edilen bulgular bu bağlamda değerlendirilmiştir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı sektörlerde ve farklı çalışan örneklemlerinin kullanılması elde edilen bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Yapılacak araştırmalarda nicel araştırma yöntemiyle birlikte nitel ya da karma araştırma yöntemlerinin kullanılması alan yazına daha önemli katkılar sağlayacaktır. Bunun yanında bu araştırmada iki değişken kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda kullanılan bu değişkenlere aracı, düzenleyici değişkenler eklenerek yeni modeller kurulabilir ve bu modeller test edilebilir.

KAYNAKÇA

- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2007). *Örgütlerde değişim ve öğrenme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bartunek, J. M. (1984). Changing interpretive schemes and organizational restructuring: The example of a religious order. *Administrative Science Quarterly*, 29, 355-372.
- Berberoğlu, G., Besler, S. ve Tonus, H. Z., (1998). Örgüt kültürü: Anadolu üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi örgüt kültürü araştırması. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1-2), 29-52.
- Bingül, B. (2006). Study to investigate the relationship between crises and openness to change in organizations (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (1989). *Diagnosing and changing organizational culture*. Addison-Wesley, New York.
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 88-112.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design*. South-Western College Publishing. United States of America.
- 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.
- Deal, T. E. ve Kennedy, A. (1982). *Corporate cultures*. Addison-Wesley Publishing. Massachusetts.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt kültürü*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L. ve Pierce, L. (1989). The development of an attitude toward change instrument. *Annual Academy of Management Conference*. Madison.
- Drucker, P. (2011). *Büyük değişimler çağında yönetim*. (Çev: Zülfü Dicleli). İstanbul: Optimist Yayıncılık.
- Elenkov, D. S. ve Manev, I. M. (2009). Leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence. *Journal of World Business*, 44, 357-369.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Foster-Fishman, P. G. (1995). The influence of organizational culture on the adoption and implementation of an empowerment philosophy. *Humanities and Social Sciences*, 56(1-A), 0266.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Handy, C. (1993). *Understanding organizations*. Oxford University Press. New York
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and organizations*. Mcraw-Hill Book Company. London.
- Jong, J. D. ve Hartog, D. D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Lau, C.M. ve Ngo, H. Y. (2004). The HR system, organizational culture and product innovation. *International Business Review*, 13, 685-703.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kotter, J. P. (1995). "Why transformation efforts fail". *Harvard Business Review*, March-April, 59-67.
- Linn, Y. D. (2012). How to promote innovative behavior at work. The role of Justice and support within organizations. *The Journal of Creative Behavior*, 46(3), 220-244.
- Louis, M. R. (1981). A cultural perspective on organizations: The need for and consequences of viewing. Organizations as culture-bearing milieux. *Human System Management*, 2, 246-258.
- Lundberg, C. (1985). On the feasibility of cultural interventions in organizations. *Organizational culture*. Sage Pub. California.
- Martin, J. (1992). *Culture in organizations: Three perspectives*. Oxford University Press. New York.
- Meydan, C. H. (2010). Örgüt kültürü, örgütsel güç ve örgütsel adalet algılarının bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılığı üzerine etkisi: Kamuda bir araştırma (Yayımlanmış doktora tezi). Kara Harp Okulu, Ankara.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management. Inside our strange world of organizations*. Macmillan Publishers.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A. ve Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person organization fit. *Academy of Management Journal*. 487-516.
- Ouchi, W. G. (1989). *Teori Z-Japonların yönetim tarzı nasıl işliyor*. (Çev. Yakut Güneri). İstanbul: İlgı Yayınları.
- Ouchi, W. G. ve Wilkins, A. L. (1985). Organizational culture. *Annual Review of Sociology*, 11, 457-483.
- Owens, R. G. ve Steinhoff, C. R. (1989). Towards a theory of organizational culture. *Journal of Educational Administration*, 27(3), 6-16.

- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in education*. Prentice-Hall International. New Jersey.
- Özkan, Ö. ve Turunç, Ö. (2015). Örgüt kültürü ile yenilikçilik ilişkisinde rekabet şiddetinin etkisi: Savunma sanayinde bir uygulama. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 345.
- Peters, T. ve Waterman, R. H. (1987). *Yönetme ve yükselme sanatı, mükemmeli arayış*. (Çev. Selami Sargut) İstanbul: Altın Kitapları.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Rashid, A. Z, Sambasivan, M ve Rahman, A. A. 2004. The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. *Leadership and Organizational Development Journal*, 25(2), 161-179.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior*. Prentice Hall. New Jersey.
- Rye, C. (1996). *Change management*. Kogan Page Limited. London.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağır, A. (2010). Yöneticilerin liderlik yaklaşımları ile değişime açıklıkları arasındaki ilişki: Eğitim sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sargut, S. (2001). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Yayıncılık.
- Sargut, S. (1975). Örgütsel değişim, yaratıcılık ve bürokratik çelişki. *AİTİA Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6, 1-2.
- Seren, S. ve Baykal, Ü. (2007). Relationships between change and organizational culture in hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(2), 191-197.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass Publishers. San Francisco.
- Silverzweig, S. ve Allen, R. F. (1976). Changing the corporate culture. *Sloan Management Review*, 17, 33-49.
- Swales, C. (1995). *Organizational structures and processes*. Blackwell Business.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma (Yayımlanmamış doktora tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şeşen, H. (2013) Örgüt Kültürü. İçinde *Örgütsel Davranış*. Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (Ed.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Varoğlu, M. A. (2013). Örgüt kültürü. İçinde *Örgütsel Davranış*. Ağlargöz, O. ve Kirel, Ç. (Ed.) Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitabı. Eskişehir.

- Weick, K. E. ve Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386.
- Wilkins, A. L. ve Dyer, W. G. (1988). Toward culturally sensitive theories of culture change. *Academy of Management Review*, 13, 522-533.
- Wilkins, A. L. (1983). The culture audit: A tool for understanding organization. *Organizational Dynamics*, 2, 24-38.

EXTENDED SUMMARY

The Effects of Organizational Culture Tendencies on Organizational Change Perception

Introduction

The studies on organizational culture are approached from three different perspectives: integrative, differentiating and fragmented. When we look at these different perspectives on organizational culture, we see that the fragmented perspective allows a more in-depth study of the relationship and interaction between organizational culture and organizational change perception. In this context, a model was created and tested in the study to reveal the relationship between organizat

ional culture tendencies and organizational change perceptions. In the model, organizational culture tendencies such as development, openness, clan, hierarchy, supportiveness and normativeness are considered as independent variables while organizational change perception and its sub-dimensions (cognitive, emotional and behavioral) considered as dependent variables.

Conceptual Framework

Organizational Culture

The concept of organizational culture first entered the management literature with the articles named “Common Culture” by Silwerzweing and Allen (1976) and entitled “Research on Organizational Cultures” by Pettigrew (1979). In the early 1980s, organizational culture became an important subject of organizational behavior and management science with studies such as Deal and Kennedy’s “Common Cultures”, Peters and Waterman’s ”Search of Excellence” and Ouchi’s “Z Theory” (Şişman, 2014, s.72-73). While Schein (2010, s. 18) defines organizational culture as “beliefs, assumptions and values system shared by the members of a group, the learned results of group life, the assumptions pattern developed by any group in the learning process to solve the problems of internal integration and external adaptation”, Hofstede (2010, s. 6) pinpoints “Collectively programmed thoughts” and Robbins (2001, s. 510) defined it as “shared meaning and symbols system”.

Organizational Change Perception

Dunham et al. (1989) discussed employee attitudes towards organizational change under three main headings: cognitive attitude, emotional attitude and behavioral attitude. Cognitive attitude is related to the attitude of the person as a result of organizational change when she/he believes that the change will create positive results for the organization, for herself/himself and for other employees in the organization. Because of the fact that change starts in the minds the cognitive attitude dimension constitutes the starting point of the emotional dimension and the behavioral dimension. Emotional attitude is related to the emotional attitudes of employees towards organizational change. Employees with a high emotional attitude dimension love change and look forward to change in the organization. In other words, it shows the extent to which the employees like change, support the change and recommend the change to other organization employees. Behavioral attitude is the behavioral attitudes of employees in the face of change and indicates their support for change and their level of initiating change.

The Relationship between Organizational Culture and Organizational Change Perception

Organizations are culturally diverse structures. One of the main reasons for organizations to react differently to changes is their different cultural structures. In order for organizational change to be successful, it is necessary to determine whether the organizational culture is open to change or not (Wilkins ve Dyer, 1988). Lundberg (1985) classified the culture of organizations as open to change and closed to change. Organizations with a culture open to change see change as a necessity for their organizations and act with the belief that change must be realized continuously. On the other hand, organizations with a culture closed to change focus on preserving the established structures and traditions in the organization and form a closed structure against innovations and changes.

In a study on the subject, it is stated that in order to achieve organizational change successfully, it is necessary to determine the organizational culture tendencies of the employees as organizational change practices that do not take into account the organizational culture will result in failure (Seren ve Baykal, 2007). In another study, it is stated that organizational culture has a moderating effect on employees' innovative behaviors and innovation (Elenkov ve Manev, 2009).

Due to the complexity of the organizational culture itself, the interaction of culture with change should be viewed from more than one perspective in a simultaneous fashion (Foster & Fishmen, 1995). Since organizational change can be perceived differently by different cultures, organizational culture can play a role that can either accelerate change or prevent change. In this process, besides being at the center of change, organizational culture is the main tool and determinant that realizes change (Şişman, 2014, s. 160). Rashid et al. (2004), in their study investigating the attitudes of employees towards organizational change and organizational culture, stated that employees' attitudes towards organizational change differ according to the organizational culture they perceive.

Method

Participants

The universe of the research is academic staff working in universities in Ankara, Turkey. The sample of the study is academic staff randomly selected from 8 different universities. In the research, data collected by questionnaire method from academicians working in 8 different universities were used. Before starting the analysis, the questionnaire of 24 participants who did not fully answer the questions in the questionnaire or whose answers were lower and higher were not included in the analysis. As a result of the questionnaires taken out of 24 participants before the analysis, the research was conducted on the sample of 782 academicians. 460 (59%) of the participants were female and 322 (41%) were male. In terms of age category; 243 (32%) were aged 22-33, 249 (33%) were aged 33-43, 166 (21%) were aged 44-54, 124 were aged 55 or over. It is observed that 29 (3.7%) of the participants were undergraduate, 208 (26.6%) had a master's degree and 545 (69.7%) had a doctoral degree. Looking at the length of service of the participants in the profession, it is seen that 406 (51.9%) worked between 1-12 years, 206 (26.3%) worked between 13-24 years and 170 (21.7%) worked for 25 years or more.

Measures

Organizational Culture Scale: Within the scope of the research, organizational culture tendencies were measured with the organizational culture scale, which was developed by Danişman and Özgen (2003) and rearranged by Şeşen (2010) with 6 dimensions and 24 questions.

Organizational Change Perception Scale: The scale was developed by Dunham et al (1989). Turkish adaptation of the scale was carried out by Bingül (2006). The questions in the scale are structured in the form of 6 item Likert scale. There are 18 items in the scale. Although the scale measures the perception of organizational change in general (perception of total change), it measures it in cognitive, emotional and behavioral dimensions.

Findings

In the first step, with the data obtained from the participants of the research, the averages, standard deviations and correlations of these variables with each other regarding the organizational culture tendencies, organizational change perception and its sub-dimensions were examined. The results revealed significant relationships between organizational culture tendencies and organizational change perception and its sub-dimensions. Later, hierarchical analyzes were conducted to measure the impact of the organizational culture tendencies on the basis of the organizational change perception and its subdimensions, and also to test the developed hypotheses. Considering the results obtained, a significant relationship was found between organizational culture tendencies and organizational change perception, where the former has an impact on the latter.

Conclusion

When we look at the results of the research, it is seen that development tendency, which is a reflection of characteristics such as innovation, developing innovative behaviors and stability, has a positive effect on employees' perceptions of organizational change. Openness tendency, which is an indicator of organization employees' ability to discuss their problems openly and take initiative, has a positive effect on employees' perceptions of organizational change. Clan tendency, which is an indicator of working as a group, taking responsibility as a group and making joint decisions, has a positive effect on employees' perceptions of organizational change. Supportive tendency, which is an indicator of organization employees' ability to take initiative and share information freely, has a positive effect on employees' perceptions of organizational change. Hierarchy tendency, which is an indicator of giving importance to the chain of command, respect for authority, roles and positions in the organization, has a positive effect on employees' perceptions of organizational change. Normativeness tendency, which is an indicator that there are too many rules to be followed in the organization and that there is an authority pressure for

the employees of the organization to strictly adhere to the rules, has a negative effect on employees' perceptions of organizational change. When we look at the relations among organizational culture tendencies, we see that normativeness tendency differs from other organizational culture tendencies. In this study, it has been shown once again that the strict rules and traditionalist organizational management practices cannot exist together with innovation and change. As a result of the research, it was revealed that organizational culture tendencies have an important effect on employees' perceptions of organizational change. Considering this basic finding and other findings, it can be evaluated that it reveals very important information that can be used by organization managers. For example, managers who want to make changes in their organizations need to determine how the dominant culture and sub-cultures of their organizations will perceive and react to the change prior to starting the change process.

YAYIN POLİTİKASI

1. Dergi Millî Savunma Üniversitesi Kara Harp Okulu Dekanlığına aittir. 2006 yılından beri yılda iki kez (Haziran-Aralık) yayımlanan Sosyal Bilimlerle ilişkili bilimsel makalelere yer veren çift-kör hakemli bir dergidir.
2. SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi parayla alınıp satılamaz, yazarlardan makale işlem veya gönderim ücreti talep edilmez.
3. SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisinde görünen isimler ve elektronik posta adresleri sadece bu derginin belirtilen amaçları doğrultusunda kullanılacaktır.
4. SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisinde yayımlanan tüm çalışmaların, dil, bilim ve hukuki açıdan bütün sorumluluğu yazarlarına, yayın hakları SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine aittir. Yayımlanması için SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine gönderilen çalışmaların basım ve yayın hakları dergiye devredilmiş olur. Dergide yayımlanan çalışma, yayıncının yazılı izni olmaksızın kısmen veya tamamen herhangi bir şekilde basılamaz, çoğaltılamaz, bir başka yayın organında yayımlanamaz ve kaynak gösterilmeden kullanılamaz. Yayın Kurulu dergiye gönderilen yazıları yayımlayıp yayımlamamakta serbesttir.
5. Yayımlanan çalışmalardaki görüşler yazara aittir ve kesinlikle Millî Savunma Üniversitesi, Millî Savunma Bakanlığı ve Türk Silahlı Kuvvetlerinin resmî görüşünü yansıtmaz. Çalışmanın içinde olabilecek hatalı, eksik atıflardan veya çarpıtmalardan yazar sorumludur. Yayımlanan her araştırmaya ait verilerin 5 yıl süre ile yazar tarafından saklanması zorunludur. Dergiye gönderilen yazılara telif hakkı ödenmez.
6. Gönderilen çalışmalar, Yayın Kurulu tarafından öncelik sırasına konur ve yazılar derginin yayın ilkeleri ve yazım kurallarına uygunluğu bakımından değerlendirilmeye tabi tutulur. Bilimsellik ölçütlerine ve yayın ilkelerine uyulmadığı, olağanın üzerinde yazım yanlışlarının bulunduğu tespit edilen yazılar, hakeme gönderilmeden önce, yayın ilkeleri doğrultusunda düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Yayın kurulu, gönderilen yazıları doğrudan reddetme hakkına sahiptir.
7. Yayın Kurulu'nun özel kararı dışında, 3000 kelimedenden az, 15000 kelimedenden fazla olan çalışmalar değerlendirmeye alınmaz.
8. Dergiye gönderilen makaleler, yazım kurallarında belirtilen şekil şartlarını taşıması ve konu/alan açısından Dergi Yayın Kurulunun incelemesinden sonra uygun bulması hâlinde konunun uzmanı hakemlere

(iki hakeme), çift-kör hakemlik gereği yazara ait bilgiler gizlenerek gönderilir. Hakem değerlendirmelerinin ikisi de olumlu sonuçlanırsa yayına kabul edilir. Birinin olumlu, diğerinin olumsuz olması hâlinde ise, makale üçüncü bir hakeme gönderilir. Dergi editörlerinin veya hakemlerinin aday makale metninde biçim, yöntem ya da içerik açısından değişiklik/düzeltilmesi talebi hâlinde, bu durum yazara bildirilir ve en geç **10** gün içerisinde yeniden düzelterek teslim etmesi istenir. Yazar sadece hakemin değerlendirmeleri ve tespitleri doğrultusunda değişiklik yapabilir. Düzeltilmiş metin, hakemin gerekli gördüğü durumlarda tekrar incelenebilir.

SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine gönderilen makaleler, iki alan uzmanının “yayımlanabilir” onayından sonra Yayın Kurulunun son kararı ile yayımlanır. Yayımlanması uygun bulunmayan yazılar hakkında gerekçe, yayın kurulu adına editör tarafından yazara bildirilir. Ancak, Dergi, yayımlanmayan çalışmaların yazarlarına gerekçe sunmak zorunda değildir. Dergiye gönderilen makaleler, yayımlansın veya yayımlanmasın iade edilmez ve reddedilen yazılar ileriki tarihlerde yeniden değerlendirmeye alınmaz.

PUBLICATION PRINCIPLES

- 1.** The Journal belongs to Turkish Military Academy Deanery. The Journal of Defence and War Studies is a double-blind refereed, social sciences journal, published semiannually (June-December) by the Dean's Office of Turkish Military Academy since 2006.
- 2.** The Journal of Defence and War Studies cannot be sold or bought. The journal doesn't charge the authors for any process of the publication.
- 3.** The names and e-mails appearing in the Journal will only be used in compliance with the Journal's purpose.
- 4.** The linguistic, scientific and legal responsibility of the articles published in The Journal of Defence and War Studies belongs to the author. Publication rights belong to The Journal of Defence and War Studies. The printing and publishing rights are transferred to the Journal once the article is submitted. The published article cannot be reprinted, reproduced, or reused in another publishing without the editor's permission and it can only be used by giving reference. Editorial Board is free to publish the submitted articles.
- 5.** Ideas and opinions in these studies completely belong to the author and do not represent the official declarations or statements of National Defence University, National Defence Ministry or the Turkish Armed Forces. The author is completely responsible for erroneous information, deficient data or any other distortions. The data used on each study must be preserved by the author for following five years. There is no copyright payment for the article sent to the journal.
- 6.** Submitted articles are put in the order of priority by the Editorial Board and evaluated in terms of their suitability to the Journal's principles and guidelines. If the submitted article doesn't comply with the scientific measures and ethical/publication principles of the Journal and has more spelling mistakes than acceptable, it is sent to the author before being sent to the referee. The Editorial Board has the right to reject the submitted article directly.
- 7.** The articles less than 3000 words or more than 15000 words aren't accepted except for the Editorial Board's special consent.
- 8.** The Articles submitted to the Journal are forwarded to the referees (two referees) of the particular scientific by hiding the identity of the author if the articles meet the formatting requirement mentioned in the text formatting section and the publication board finds it appropriate for the subject. As the necessity of double-blind referee system, the article is sent to the referees

with no name and information of the author on it. Similarly, any information of the referee isn't given to the author of the article in this respect. If the evaluations of both referees turn out to be positive, the article is accepted for publication. In case one of the evaluations is positive and the other one is negative, the article is forwarded to a third referee. In the event that the editors or referees of the Journal request a change/correction in the text of candidate's article in terms of format, method or content, this situation is reported to the author and he/she is asked to amend the text again and deliver it in **10** days at the latest. The author can only make corrections in accordance with the referee's evaluations and findings. The amended text can be reviewed again in case the referee deems it necessary.

The articles submitted to the Journal are published with a final decision of the Editorial Board after two referees give approval as "publishable". The reasons why the articles are rejected are explained to the authors by the editors but the Journal doesn't have to give any reason why the article is rejected. The articles submitted to the Journal are not given back even they are published or not and the rejected articles aren't evaluated again.

ETİK KURALLAR

Yazarlar İçin

1. Dergiye gönderilen çalışmaların, özgün, bilimsel kuram ve metodolojiye uygun olması; mevcut uygulama ve kuramlara katkıda bulunması esastır. Çalışmalar Türkçe veya İngilizce hazırlanabilir. Dergiye gönderilen çalışmalar daha önce yurt içi ve yurt dışında herhangi bir yerde yayımlanmamış ve yayın için gönderilmemiş olmalıdır. Gönderilen çalışmaların daha önce başka bir yerde yayımlanıp yayımlanmadığını Dergi Yönetimi araştırmak mecburiyetinde değildir. Durumun etik sorumluluğu makale sahibine aittir. Çalışmanın dergimize yayımlanmak üzere gönderilmesi, yazarın bu konuda taahhüdü olarak değerlendirilir.
2. Bilimsel toplantılarda (kongre, sempozyum, seminer vb.) sunulmuş bir bildiriye dayanan aday makale, ilgili bildiri kitapçığında yayımlanmamış olması ve bu durumun belirtilmesi koşuluyla kabul edilebilir.
3. Dergiye gönderilen çalışma kapsamında gerçekleştirilmiş araştırma, veri toplama, analiz, araştırma sonuçları vb. bilgiler daha önce herhangi bir yerde yayımlanmış bir çalışmada kullanılmış ise makale içinde ve kaynakçada mutlaka belirtilmelidir.
4. Dergiye gönderilen çalışmaların birden fazla yazarı olması durumunda, makalenin yazarları, çalışmanın planlama, araştırma, hazırlama, yazıya dökme, düzenleme ve yayınlanacak son biçime getirme aşamalarında her birinin bizzat katkı sağladığını ve eşit sorumluluğa sahip olduklarını taahhüt ederler. Yazarların katkı oranları ve alanları farklı ise katkı oranı beyanı verilmelidir.
5. Dergiye gönderilen çalışmalar araştırma, veri toplama, analiz, araştırma sonuçları vb. konularda hiçbir şekilde uydurma (gerçekte olmayan) bilgi içeremez.
6. Yazarlar, sadece çalışmalarının ileri sürdüğü sonuçları ve çıkarımları destekleyen kaynaklardan değil, diğer bakış açılarını da destekleyen kaynaklardan da yararlandıklarını makalede ve kaynakçada göstermelidirler.
7. Bir araştırma kurumu/kuruluşu tarafından desteklenen çalışmalarda (TÜBİTAK, TÜİK, Türk Tarih Kurumu vb.), söz konusu kurumun/kuruluşun ve projenin adı, varsa, tarihi ve sayısı dipnotla belirtilmelidir.
8. Kongre ve sempozyum bildirilerinde toplantının adı, yeri ve tarihi belirtilmelidir.

9. Dergimize gönderilen çalışmalar düzenli bir şekilde intihal (plagiarism) taramasına tabi tutulmaktadır. Bu amaçla akademik çalışmalardaki intihalleri tespit etmek amacıyla *iThenticate* adlı intihal engelleme programından istifade edilmektedir.

10. Dergiye gönderilen çalışmalar Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Genel Kurulunun 10 Kasım 2016 tarihli ve 2016.23.497 sayılı *Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma Yayın Etiği Yönergesi*, 03 Kasım 2020 tarihli *Millî Savunma Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Esasları* çerçevesinde ve *COPE (Committee on Publication Ethics)* (<http://publicationethics.org/international-standart-editors-and-authors>) standartlarında hazırlanmalıdır.

11. Dergiye gönderilen çalışmada insan ve/veya hayvanlar üzerinde yapılmış olan bir araştırma ya da araştırma sonunda paylaşılacak kişisel bilgiler var ise mutlaka yetkili etik kurulundan alınmış izin belgesi gönderilmelidir. İzin belgesi olmayan bu durumdaki çalışmalar kabul edilmez. Dergiye gönderilen çalışmalarda yetkili etik kurulundan izin alınmasını gerektiren durumlar şunlardır: Anket, mülâkat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar, insan ve hayvanların (materyal/veriler dâhil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması, insanlar ve hayvanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar. Ayrıca olgu sunumlarında “Aydınlatılmış Onam Formunun” tesis edilip gönderilmesi, başkalarına ait ölçek, anket, fotoğrafların kullanımı için sahiplerinden izin alındığının belgelenmesi gerekmektedir. Kullanılan fikir ve sanat eserleri için telif hakları düzenlemelerine uyulması zorunludur.

12. Herhangi bir değerlendirme aşamasında akademik ve etik ilkelere uygunsuzluk tespit edilirse çalışmaların, hangi aşamada olursa olsun, değerlendirme süreci derhal durdurulur ve çalışma reddedilir

13. Genişletilmiş özet, Öz’de olduğu gibi araştırma ile ilgili amaç, problem, yöntem, bulgular ve sonuç bilgilerini içermelidir. Makalenizin yurt dışında atıf alabilmesi için bu önemlidir. Araştırma metninde yer almayan herhangi bir bulgu veya sonuç bulundurmamalıdır. Genişletilmiş özette metin içindeki bilgilere göndermede (Ör. Sayfa 2’de belirtildiği gibi; giriş kısmında da dile getirdiğimiz gibi vs.) bulunulmamalıdır.

14. Yazarlar makalelerinin öz bölümünde son paragrafta “Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır. Çalışma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışmasının

bulunmadığı SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisine yazar imzaları ile beyan edilmiştir.” ifadesini yazmak zorundadırlar. (Çalışmada izin alınması gereken bir içerik varsa, izinle ilgili bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) ilk sayfada verilecek ve izin belgeleri çalışmanın sonuna eklenecektir.)”

Hakemler İçin

1. Hakemler, dergimiz için aday çalışmanın, bilimsellik, derginin yazım kuralları, yayın ilkeleri ve etik kurallara uygunluğunu ve akademik kalitesini tespit edecek en temel unsurlardır. Hakemler, bu anlayışla hareket etmeli ve akademik kaliteyi artırma sorumluluğuyla değerlendirme yapmalıdır.
2. Hakemler, yalnızca uygun bir değerlendirmeyi yapmak için gereken uzmanlığa sahip oldukları çalışmanın hakemliğini kabul etmelidirler.
3. Hakemler, çift-kör hakemlik kurallarına uymalı ve çalışmaya dair detayları her şekilde gizli tutmalıdırlar.
4. Hakemler, inceledikleri çalışmaya dair herhangi bir bilgiyi hiçbir şekilde başkalarıyla paylaşmamalıdır.
5. Hakemler, değerlendirmelerini tarafsızlık ilkesine uygun olarak yapmalıdır. Yalnızca çalışmaların bilimselliğini, alana katkısını, içeriğinin doğruluğunu, yazım şekil esaslarına ve akademik ölçütlere uygunluğunu değerlendirmelidir. Çalışmada ortaya konan fikirlerin hakemin fikirlerinden farklı olması değerlendirmeyi etkilememelidir.
6. Hakemler raporlarında hakaret içeren, küçümseyici ve itham edici ifadelerden kesinlikle kaçınmalıdır.
7. Hakemler, raporlarında net ve çalışmayla ilgili detaylı ifadeler kullanmalıdırlar. Yayımlanmasını uygun görmedikleri çalışmalarla ilgili değerlendirmelerinde, kararlarının dayandığı eksik ve kusurlu hususları somut bir şekilde göstermelidirler.
8. Hakemler, yazarların çalışmalarında tarafsızlık ilkesine bağlı kalıp kalmadıklarını değerlendirmeli; sadece çalışmanın ileri sürdüğü sonuçları ve çıkarımları destekleyen kaynaklardan değil, diğer bakış açılarını da destekleyen kaynaklardan da yararlandıklarını takip etmelidir.
9. Hakemler en geç **30 gün** içinde çalışmaları değerlendirmelidir. Şayet değerlendirme yapmayacaklarsa, hakemlik talebini almayı müteakip 1 hafta içerisinde hakemlik ret kararlarını dergiye bildirmelidirler.

10. Hakemler, değerlendirdikleri makalede herhangi bir çıkar atışması olduğundan şüphelendiklerinde değerlendirme süreci ile ilgili olarak dergi editörlüğüne bilgi vermeli ve gerekirse makale değerlendirmesini reddetmelidirler.

Editörler İçin

- 1.** Editörler, dergi etik kuralları ve yazım şekil esasları çerçevesinde gönderilen ve alana katkısı olacak çalışmaları değerlendirme sürecine kabul etmelidir.
- 2.** Editörler, kabul veya reddedilen çalışmalar ile herhangi bir çıkar atışması/ilişkisi içinde olmamalıdır.
- 3.** Editörler bir çalışmayı kabul etmek ya da reddetmek için tüm sorumluluğa ve yetkiye sahiptir.
- 4.** Dergi Yayın Kurulu, Sorumlu Yazı İşleri Mdrt ve Dergi Yayın Sekreteryası dergiye sunulan tüm çalışmaların mahremiyetini yayınlanana kadar temin etmekle yükümlüdür. alışmalarla ilgili yazar(lar)ı dışında hiç kimseye bilgi verilemez.
- 5.** Çift kör hakemlik prensibi gereği, hakemlerin ve yazarların isimlerinin karşılıklı olarak gizli tutulması editörlerin sorumluluğudur.
- 6.** Editörler, dergiye gönderilen çalışmaların intihal taramasını değerlendirme süreci başlamadan yapmalı ve intihal oluşumunun önüne geçmek için gerekli çabayı göstermelidir.
- 7.** Dergiye gönderilen çalışmaların intihal taraması, n inceleme, hakemlik, düzenleme ve yayımlama süreçlerinin vaktinde ve eksiksiz bir şekilde tamamlanması editörlerin görevidir.
- 8.** Editörler dergiye gönderilen çalışmaları kabul/ret ederken araştırma etik kurallara uygunluk ve akademik ölçütlere göre hareket etmelidir.

Okurlar İçin

Okurların SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisinde yayımlanan bir çalışmada önemli bir hata ya da yanlışlık fark ettiğinde ya da editoryal içerik ile ilgili herhangi bir tespiti (intihal, yinelenen makaleler vb.) hâlinde, durumu savsad@kho.edu.tr adresine bildirmeleri memnuniyetle karşılanacak ve ivedi değerlendirmeye alınacaktır.

ETHICAL RULES

For Authors

1. To be accepted to the Journal, articles should be unique, convenient to scientific studies and methodologies, and should contribute to current applications and theories. Articles can be written either in English or in Turkish. The articles should not be published or sent to be published to any domestic or foreign party before. It is not under the Journal's responsibility to search this issue. Its ethical responsibility is the author's. The submission of the article is considered to be the commitment of the author in this respect.
2. The submitted articles that were presented in scientific meetings such as congress, symposium, seminar etc. can be accepted if they have not been published in the related proceedings document and this must be explicitly stated by the article author(s).
3. If any search, data collection, analysis, research result etc. within the context of the submitted article were used in any published study, it must be stated in both the article and its reference part.
4. In the event of having more than one author in the article, all authors undertake having equal responsibility and contributing equally to whole process of the article including planning, research, preparing, organizing, drafting, writing and submitting the last version of the article. If the participation rate differs, the authors must submit participation rate declaration.
5. The submitted articles cannot include fabricated (untrue) information in research, data collection, analysis, research results etc. issues.
6. The authors must show in their articles that they have not only referred to the sources supporting the idea/result of the article but also the ones supporting the opposing opinions in both the article and reference.
7. The articles that are supported by a research institute (TÜBİTAK, TÜİK, Türk Tarih Kurumu etc.) must state the name, date and number of the project in the footnote.
8. The name, place and date of the meeting must be stated in congress or symposium papers.
9. The articles sent to the journal are regularly examined against plagiarism. The application named *iThenticate* is used to prevent plagiarism.
10. The Articles submitted to the Journal have to be prepared in accordance with *The Directives of Scientific Search and Publication Ethics of the*

Board of Higher Education (Date: 10 November 2016, Number: 2016.23.497) and **The Directives of Scientific Search and Publication Ethics of National Defense University** (Date: 03 November 2020) and with the standards of COPE (Committee on Publication Ethics) (<http://publicationethics.org/international-standart-editors-and-authors>).

11. If the submitted article includes any research applied on humans/animals or any personal information to be shared, the author of the article must submit the proper permission documents taken from an authorized Research Ethics Committee. Such articles will not be accepted without a proper permission document. The situations that necessitate Research Ethics Committee approval are as follows: The researches that are carried out with qualitative and quantitative approaches necessitating data gathering by using questionnaire, focus group work, observation, experiment, interview technics; using of humans or animals for experimental or another scientific purposes; clinical researches on humans or animals. Consent form must be submitted in case reports. A permission document signed by the participants whose scale, questionnaire, photos are put in the study must be submitted to the Journal. It is obligatory to abide by the copyright issues.

12. In the event of finding that a study doesn't comply with academic and ethical principles, the process is stopped and the study is rejected.

13. The extended summary must include the aim, problem, method, findings, and the result information of the research. It is important for your article to be referred from abroad. The extended summary mustn't include any findings or results that aren't given in the article. The author mustn't refer to the article in the extended summary (E.g.: As mentioned in page 2 of the article, as mentioned in the introduction part etc.)

14. The authors must certainly state “This study was prepared in compliance with the scientific search and publication ethics. There is no content necessitating any permission from Ethical Board or any legal/special permission in this study. We/I, as the author(s) of the article, signed our/my declaration certifying that there was no conflict of interest in our/my article.” in the abstract.

For Referees

1. The referees are the fundamental elements to determine whether the submitted article is scientifically, grammatically, ethically and academically suitable to be published in the Journal of Defence and War Studies.

2. The referees must accept only the articles that they are qualified of evaluating according to their academic expertise.
3. The referees must abide by the rules of double-blind referee system and respect the confidentiality of the process and act accordingly.
4. The referees can't share any information in the article with the other parties.
5. The referees must abide by the principles of impartiality. They must evaluate the article in terms of scientific measures, its contribution to the field, the correctness of its content, its academic and grammatical suitability.
6. The referees must strongly abstain from using any kind of offensive, humiliating or accusatory statements in their reports.
7. The referees must use clear and detailed statements about the article. For the article they don't approve to be published, they must give concrete reasons explaining the missing or faulty points.
8. The referees must evaluate the authors' loyalty to the objectivity principles. The referees must feel content that the author does not only refer to the sources that support the argument in the article but also refer to the ones that support the other opinions as well.
9. The referees must evaluate the article within **30 days**. They must inform the Editorial Board as soon as possible if they can't evaluate.
10. When the referees realize/suspect that there is a conflict of interest in the study, they must inform the editorial board and if necessary reject the article.

For Editors

1. The editors must accept the articles that will contribute to the field in compliance with the search and ethical rules and text formatting of the Journal.
2. The editors mustn't be in any conflict of interest with the accepted/rejected articles.
3. The editors have the whole responsibility and authority to accept/reject the article.
4. The Publication Committee, Responsible Editor and Editorial Secretariat are obliged to keep all studies confidential until they are published. They can't give any details to anyone except the authors.

5. It is the editor's responsibility to keep any information of the referees and the authors mutually confidential in compliance with double-blind referee system.
6. The editors must check the article in terms of plagiarism before the evaluation process and take necessary measures to prevent plagiarism.
7. It is the editors responsibility to fulfill plagiarism scanning, pre-evaluation, referee process, editing and publishing process in time and flawlessly.
8. The editors must comply with the research and ethical rules and academic standards when accepting or rejecting the articles.

For Readers

If the readers find an important error or mistake in the article or find an editorial content problem (plagiarism, repeated article etc.), they will be highly welcomed when they inform the Editorial Board via savsad@kho.edu.tr and it will be reacted immediately.

YAZARLAR İÇİN REHBER

1. Dergimize gönderilen çalışmalar müteakip maddelerde açıklanan yazım kurallarına ve biçimsel özelliklere göre hazırlanıp gönderilmelidir. Yayımlanmak üzere dergimize ulaşan bilimsel çalışmalar, ilk önce editörler tarafından yazım kuralları ve yayın ilkelerine uygunluk kriterleri esas alınarak incelenir. SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisi yazım kurallarına uygun olmayan çalışmalar hakem değerlendirmesine gönderilmeden önce yazım kurallarına göre tekrar gözden geçirilip düzenlenmesi için yazarlara geri gönderilir. Düzeltme sonrası dergimize tekrar gönderilen çalışmanın, dergimizin yazım ve biçim kurallarına uygunsuzluğunun tespiti halinde çalışma editör kurulunca doğrudan reddedilir.

2. Dergimize gönderilen çalışmalar yalın bir dil ve anlatımla yazılmalı, Türk Dil Kurumu Yayınları (2018) “Türkçe Yazım Kılavuzu” dikkate alınmalı ve dil bilgisi kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır.

3. Çalışmaların uzunluğu 3000-15000 kelime alt-üst sınırları arasında olacak şekilde hazırlanmalı, Times New Roman, 12 punto, iki yana yaslı, tek satır aralığında, A4 sayfa yapısına uygun yazılmalıdır. Kenar boşlukları sağ:4 cm, sol:4 cm, alt:4,6 cm, üst:4,6 cm ve cilt payı:0 olacak şekilde hazırlanmalıdır. Paragraflar bir sekme içeriden başlamalı ve paragraf aralığı 6 nk, ikinci seviye başlıklarda ise 12 nk boşluk, önce ve sonrasında olacak şekilde metin yapılandırılır. Çalışmanın başlığı Times New Roman, 14 punto, kalın ve ortalı olarak yazılmalıdır. Altına yan yana yazarların isimleri yazılmalı ve bir dipnot açılarak ⁽¹⁾ ilk sayfanın altında Times New Roman 9 punto olarak önce yazışma yapılacak irtibat yazarının unvanı, bağlı olduğu kurum/kuruluş adresi (okul, üniversite, fakülte ve bölümler açık olarak belirtilmelidir.) ile e-posta adresi ve ORCID, sonra diğer yazarların unvanı, bağlı olduğu kurum/kuruluş adresleri, e-posta adresleri ve ORCID yer almalıdır.

4. Türkçe çalışmalarda yazar isimlerinin altında 250 kelimeyi aşmayacak şekilde bir TÜRKÇE ÖZ yazılmalıdır (İngilizce Öz 300 kelimeyi aşmamalıdır). Türkçe özün altında MAKALENİN TÜRÜ belirtilmelidir. Alt satırda çalışmanın içeriğini yansıtacak şekilde ANAHTAR KELİMELELER (3 ile 10 arasında) yer almalı, alt satırda JEL kodlama sistemine göre ilgili olduğu bilimsel alan kodu büyük harfle yazılmalı ve en alt satırda da YAZARIN NOTU başlığında “Bu çalışma bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu çalışmada etik kurul izni veya yasal/özel izin gerektirecek bir içerik bulunmamaktadır.” ifadesi yazılmalıdır. (Çalışmada izin alınması gereken bir içerik varsa, izinle ilgili

bilgiler (kurul adı, tarih ve sayı no) bu bölümde verilecek ve izin belgeleri çalışmanın sonuna eklenecektir.) Ardından İngilizce olarak başlık (12 punto, kalın, küçük harfle, ilk harfleri büyük), öz, makalenin türü, anahtar kelimeler ve jel kodu yazılmalıdır. İngilizce çalışmalarda da aynı kurallar geçerli olmak üzere önce İngilizce öz sonra Türkçe öz yer almalıdır. Çalışmadaki her iki öz de Times New Roman, 9 punto, italik ve tek satır aralığı olarak yazılmalıdır.

5. Kaynakça kısmından sonra bilimsel yazım kurallarına uygun 500-1500 kelime aralığında “Genişletilmiş Özet”e (Extended Summary) yer verilecektir. Giriş, ana konu başlıkları ve sonuç olarak yapılandırılacak Genişletilmiş Özet (Times New Roman, 12 punto, tek satır aralığı) Türkçe makaleler için İngilizce, İngilizce makaleler için Türkçe olarak hazırlanacaktır.

6. Teknik terimler tırnak içinde yazılmalı veya açıklanmalıdır. Kavramlar için kısaltma kullanımından kaçınılmalıdır. Değişken isimleri metin içerisinde mümkün olduğunca kısaltmalarla değil, normal kelimelerle ifade edilmelidir. Kötüleyen, yanlış anlamalara sebep verecek ifade ve dil kullanımından kesinlikle kaçınılmalıdır.

7. Her tablo, şekil ve grafik için sıra numarası verilmeli (Tablo 1, Şekil 2, Grafik 1 gibi); tabloların başlığı üstte, şekiller ve grafiklerin başlığı ise altta yer almalı, başlıklar tablo veya şekle ortalanmış olarak ilk harfleri büyük yazılmalıdır. Tablo, şekil ve grafikler ile ilgili verilecek kaynak ve diğer bilgiler tablo, şekil ve grafiklerin altına sola yaslı, italik ve başlıksız olarak verilecektir. Tablo başlık, bilgi ve şekil içeriği Times New Roman 10 punto olarak yapılandırılacaktır. İstatistikler için virgülden sonra üç haneden fazlası yazılmamalıdır. Denklemlere sıra numarası verilmelidir. Sıra numarası ayraç içinde ve sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.

8. SAVSAD Savunma ve Savaş Araştırmaları Dergisinde GİRİŞ, SONUÇ, KAYNAKÇA, EXTENDED SUMMARY bölümlerinin dışında makalelere ait en fazla beş seviye başlık kullanılmaktadır. Zorunlu olmadıkça beş seviyenin dışına çıkılmamalıdır. Başlıklara numara verilmemelidir.

GİRİŞ

	Birinci Seviye	[1. seviye]
İkinci Seviye		[2. seviye]
(1,25 cm)Üçüncü seviye		[3. seviye]
(1,25 cm)Dördüncü seviye		[4. seviye]
(1,25 cm)Beşinci seviye		[5. seviye]

SONUÇ

KAYNAKÇA

EXTENDED SUMMARY

9. Dipnot vermekten olabildiğince kaçınılmalıdır. Dipnot verilmesi gerekiyorsa dipnotlar numaralandırılarak verilmeli, ayrıca dipnotlara ilişkin kaynakça makale sonunda, makale kaynakçasından önce verilmelidir. Sıralamalarda her madde bir sekme içeriden başlanarak numaralandırılmalıdır. Herhangi bir öncelik sırası gerek görülüyorsa örnekte gösterilen madde işareti de kullanılabilir.

1. Çalışanların bağlılığı,
 2. Çalışanların motivasyonu...
- Madde işareti kullanılabilir.

10. Test edilen her hipotez ayrı ayrı ifade edilmelidir. Her hipoteze ayrı numara verilmelidir (Hipotez 1 veya Hipotez 1a, 1b gibi). Hipotezler bir boşluk içeriden ve italik olarak yazılmalıdır. Örneğin:

Hipotez 1: Kamu örgütlerinde çalışan yöneticilerin özel kuruluşlarda çalışanlara göre güç mesafesi daha yüksektir.

11. Ekler başlıklandırılırken; “Ek A”, “Ek B” şeklinde sıralanmalı ve ek içinde derginin bahsedilen başlıklandırma kurallarına uyulmalıdır. Ek içindeki tablolar “Tablo A1, B1” şeklinde sıralanarak isimlendirilmelidir.

12. Atıflar yazar soyadları esas alınarak alfabetik sıraya göre düzenlenmelidir. Aynı yazar veya yazarların farklı çalışmalarında, çalışma tarihi daha eski olan önce yazılmalıdır. Aynı yazarın veya yazarların aynı tarihlerdeki çalışmalarında “a”, “b”, “c” şeklinde harfler çalışmanın yapıldığı yılın yanına yazılmalıdır. Temel olarak atıf yapılan her çalışmanın referansı aşağıdaki örneğe uygun olarak verilir.

İsim ve yıl: Örgütsel Nitelikteki Öncüller, Örgütsel Adalet Algısı (Brewer ve Kramer, 1986; Cremer, 2005a, 2005b; Lipponen, 2001, 2006) gibi faktörlerden...

Sadece yıl: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen...

13. Metin içinde kullanılacak atıf biçimleri aşağıda belirtilmiştir:

Tek yazarlı çalışmalar:

(Yeşilyurt, 2015, s. 58)

İki yazarlı çalışmalar:

(Yıldız ve Şahin, 2014)

Üç, dört ve beş yazarlı çalışmalar:

Üç, dört ve beş yazarlı çalışmalara atıf yapılırken sadece metin içindeki ilk göndermede tüm yazarların soyadları verilir. Diğer göndermeler için ilk yazarın soyadının yanına “ve diğerleri” ifadesi eklenmelidir. İngilizce yazılan makalelerde üç, dört ya da beş yazarlı yayımlara gönderme yapılırken ve diğerleri yerine “et al.” ifadesi kullanılmalıdır.

İlk atıf : (Kara, Şenoğlu, Yalçınmer ve Doğan, 2012)

Sonraki atıflar: (Kara ve diğerleri, 2012)

Altı ve daha fazla yazarı olan çalışmalar:

Altı ve daha fazla yazarı olan çalışmalara gönderme yapılırken sadece ilk yazarın soyadı belirtilir.

(Yılmaz ve diğerleri, 2006)

14. Bir yazarın düşüncelerinin yeniden ifade edilmesi zorsa veya anlamını yitirecekse 40 kelimedenden daha fazla olmayan atıflarda kaynaktan alınan ifade tırnak işareti içinde belirtilerek yazılmalı ve o ifadenin bulunduğu sayfanın numarası belirtilmelidir. Örneğin: (Öztürk, 2003, s. 147). Eğer 40 kelimedenden daha fazla atıf yapılması gerekiyorsa alıntı yapılan kısım, iki sekme içeriden, tırnak içinde yazılmalı, en sonuna alıntı yapıldığı yerdeki paragraf (para. 15) veya sayfa numarası (s. 25) belirtilmelidir.

15. Yazar ismi belirtilmemiş bir çalışmaya atıf yapılması gerekiyorsa ve bu çalışma süreli bir yayındaysa yayının ismi yazar olarak belirtilebilir. Örneğin; (Wall Street Journal, 2009), (Ticaret Bakanlığı, 1999). Aynı parantez içinde birden fazla çalışmaya atıf yapılacaksa çalışmalar alfabetik sıraya göre ve aralarına noktalı virgül konularak yazılmalıdır. Örneğin: (Abrams, 2000; Sullivan ve Hellman, 1999). İkincil kaynaklar, (Blau, 1964'ten akt. Tamer, 2003). Tamer'in (2003), Blau'dan (1964) aktardığına göre... şeklinde ifade edilerek ikincil kaynaklardan atıf yapıldığı belirtilmelidir.

16. Teşekkür notu: Eğer mali destek veya diğer yardımları için teşekkür etmek istediğiniz kişi veya kurumlar varsa, çalışmanın sonuna bir not ekleyerek teşekkürlerinizi iletebilirsiniz.

17. Elektronik kaynaklara atıf yaparken genel atıf kuralları geçerlidir (Yazar soyadı, yıl). Eğer bu bilgi mevcut değilse, kaynağa ulaşılan web adresi parantez içinde verilmelidir. Yani yazarı belli olmayan bir elektronik kaynağa atıf yapmak gerektiğinde web sitesi parantez içinde verilmelidir.

Şayet profesyonel bir web sitesine, veri tabanına veya bir projenin web sitesine atıf yapmak gerekiyorsa, elektronik adres parantez içinde verilmeli, kaynakçada da aşağıda ilgili bölümde verilen örnekte görüldüğü gibi belirtilmelidir. Örneğin: UNICEF web sitesi dünya çapında çocukların iyiliği için çalışan çeşitli yararlı kaynaklara bağlantılar sunmaktadır (<http://www.unicef.org>).

18. Kaynakça 11 punto olarak düzenlenecektir. Kaynakça ile ilgili ayrıntılı hususlar için **APA 6 (Publication manual of American Psychological Association,)** bilimsel yazı kriterlerine bakınız. Yazım kurallarıyla ilgili örnekler aşağıdadır:

Kitaplar

Brannick, M.T., Levine, E.L. ve Morgeson, F.P. (2007). *Job and work analysis*. London: Sage.

Bloch S. ve Whiteley P. (2010). *Düz bir dünyada yöneticilik*. (Çev. Ü. Şensoy), İstanbul: İş Bankası Yayınları.

O'Reilly, C., Snyder R. ve Boothe J. (1993). Effects of executive team demography on organizational change. İçinde G. Humber ve W. Glick (Ed.), *Organizational Change and Redesign: Ideas and Insights for Improving Performance* (s. 147-175). New York: Oxford University Press.

Makaleler

Levine, E.L., Ash, R.A. ve Bennett, N. (1980). Exploratory comparative study of four job analysis methods. *Journal of Applied Psychology*, 3(1), 524-535.

Yayımlanmamış Çalışmalar (Yüksek Lisans ve Doktora Tezi)

Dağ, İ. (1990). *Kontrol odağı, stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme ilişkileri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Welch, K.E. (Basım aşamasında). *Technical communication and physical location: Topoi and architecture in computer classrooms*. *Technical Communication Quarterly*, 14(3).

E-kitaplar

Shotton, M.A. (1989). *Computer addiction? A study of computer dependency*. <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index> adresinden alınmıştır.

Kongre Bildirileri

Gürbüz, S. (2008). *Stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel performansa etkisi: Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşu üzerinde bir araştırma*. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 16-18 Mayıs, Antalya, 899-903.

AUTHORS' GUIDELINES

- 1.** Studies/articles should be prepared and sent to the journal according to the writing rules being explained in the following steps below. Studies/articles that are not due to the Journal of Defence and War Studies Guidelines will be sent back to the author before the referees' evaluation. If the article is not due again, it will be rejected.
- 2.** The articles/studies should be prepared in plain language and in accordance with Turkish Spelling Dictionary(2018) of Turkish Language Society
- 3.** Articles/studies should be in 3000-15000 word limits, Times New Roman 12 font, justified, single-spaced and convenient to A4 sheet. Spaces should be right:4 cm, left:4 cm, bottom:4,6 cm, top:4,6 cm, and gutter:0. The paragraphs should start at an indent; spacing should be 6 nk for the first level and 12 nk for the second level titles and applied both before and after. The title of the study should be Times New Roman 14 font size, bold and centered. The names of the authors should be stated below the title with a footnote. In the footnote, the liaison author's title, address of author's organization (school, university, faculty, and departments should be stated clearly), e-mail, and ORCID number. Other authors' titles and the addresses of their organizations, e-mails, and ORCID numbers should be stated followingly. Related JEL code of the studies/ articles should be put at the end of the title with capital letters in parenthesis
- 4.** The studies/articles prepared in Turkish should include **ABSTRACT** (not more than 250-word, for English 300 words), **ARTICLE TYPE**, **KEY WORDS** (3 to 10 words), and **JEL CODE** in Turkish, followed by title (in small letters with first letters capital), abstract, article type, jel code and key words in English. The rules for the studies/articles in English should follow the same rules but vice versa for the language. Both of these abstracts should be in Times New Roman 12 font, single-spaced, and in italics.
- 5.** A 500-1500-word Extended Summary that is convenient to scientific writing rules should be located after References. The Extended Summary (composed of Introduction, Main Titles, and a Conclusion) will be written in English for articles/studies in Turkish, and in Turkish for articles/studies in English (Times New Roman 12 font, single-spaced).
- 6.** Technical words should be in quotation marks or be explained. Abbreviations should not be used for concepts. Variations should be explained with general statements, rather than using abbreviations. Any language that may cause misunderstandings should be avoided.

7. The tables, figures and graphs should be numbered (Figure 1, Table, and Graph 1). The titles of tables should be at the top, while the titles of figures and graphs should be at the bottom of the figure. These titles should be centered and the first letter should be uppercased. Reference or other information to be given for the tables, figures and graphs should be at the bottom, italic and with no title. The content, title, reference and information about the tables, figures graphs should be in Times New Roman 10 font size. For the statistics, no more than three numbers should be used after the comma. Equations should have a number that should be in brackets and located at the right side of the sheet.

8. Five title levels are used in the Journal of Defence and War Studies in addition to INTRODUCTION, CONCLUSION, REFERENCE, GENİŞLETİLMİŞ ÖZET parts and these five levels should not be exceeded, if it is not compulsory. Titles should not have numbers.

INTRODUCTION

First Level [1. level]

Second Level [2. level]

(1,25 cm)Third Level [3. level]

(1,25 cm)Fourth Level [4. level]

(1,25 cm)Fifth Level [5. level]

CONCLUSION

REFERENCE

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

9. Endnotes should be avoided at the most possible level. If it is necessary to use endnotes, those endnotes must be given with numbers and references to the end notes must be given at the end of the article before References. Each article in listings should be in one indent and numbered. If there is no priority between the articles, the symbol shown below is also applicable:

1. The devotion of workers,
 2. The motivation of workers...
- This symbol is also applicable.

10. Each tested hypothesis should be indicated separately and numbered individually (Hypothesis 1, Hypothesis 1a, 1b). Hypotheses should be in one indent and in italics. For example;

Hypothesis 1: The managers working on public organizations have higher power space than the managers working on private institutions.

11. Appendixes should be titled as “Appendix A”, “Appendix B” and should be convenient to titling rules. The tables in appendixes should be titled as (Table A1,B1).

12. Citations should be arranged alphabetically according to the last names of authors. In different studies of the same author/authors, the study with previous date should be stated before. The same studies of the same author/authors should include “a”, “b”, “c” next to the year in which the study was completed. Fundamentally, any reference can be cited as in the example shown below:

Name and Year: Organizational Premises, Organizational Justice Perception (Brewer and Cramer, 1986; Cramer, 2005a, 2005b; Lipponen, 2001, 2006)

Only Year: Mael and Ashforth (1992)

In studies with multiple authors, the first citation should include the names of all authors. Following citations should be abbreviated by using “et. all” If there are six or more authors, it can be stated as “et. all” after the last name of the author.

13. Citation giving rules and examples in the article are below:

One-author article:

(Yeşilyurt, 2015, s. 58)

Two-author article:

(Yıldız ve Şahin, 2014)

Three-four or Five author article:

While giving citation to three-four or five author articles, the surnames of the authors must be given only for the first citation. For the following citations the first author’s surname and “et al.” must be used.

First citation : (Kara, Şenoğlu, Yalçın ve Doğan, 2012)

Following citations: (Kara and et al., 2011)

Six or more author article:

While giving citation to six or more author articles the first author’s surname and “et al.” must be used.

(Yılmaz and et al., 2006)

14. If paraphrasing is difficult or causing vagueness, the quoted text with less than 40 words should be in quotation marks and the page number of the original document should be written. For example: (Öztürk, 2003, s. 147). Quoted texts with 40 or more words should be in quotation marks, two times indented, and paragraph (para.15) or page (p.25) should be stated at the end.

15. In studies with no names, the name of the periodical can be used as the name of the author. For example: (Wall Street Journal, 2009), (The Ministry of Trade, 1999). To state multiple sources in the same parentheses, they should be in alphabetical order, and a semicolon should separate each. For example: (Abrahams, 2000; Sullivan and Hellman, 1999). Secondary sources should be stated as (Blau, from Tamer in 1963, 2003), according to Tamer (2003) referencing Blau (1964).

16. When citing electronic sources, general rules are valid (last name, year). If the information is not reachable, the link of the source should be stated in parentheses. When citing a very professional web site, database or the website of a project, the link should be stated in parentheses and the source should be stated in the References as shown in the example. For example: The web site of the UNICEF facilitates to reach various sources which operates for the welfare of the children worldwide (<http://www.unicef.org>).

17. Acknowledgements: If there is any party that you would like to mention for their fiscal or other contributions, you are allowed to add a note at the end of the study and express your gratitude.

18. The References should be in 12 font size. For detailed information, see **APA 6 (Publication Manual of American Psychological Association)** scientific writing rules. Some examples of writing rules are given below:

Books

Brannick, M.T., Levine, E.L. ve Morgeson, F.P. (2007). *Job and work analysis*. London: Sage.

Bloch S. ve Whiteley P. (2010). *Düz bir dünyada yöneticilik*. (Çev. Ü. Şensoy), İstanbul: İş Bankası Yayınları.

O'Reilly, C., Snyder R. ve Boothe J. (1993). Effects of executive team demography on organizational change. İçinde G. Humber ve W. Glick (Ed.), *Organizational Change and Redesign: Ideas and Insights for Improving Performance* (ss. 147-175). New York: Oxford University Press.

Articles

Levine, E.L., Ash, R.A. ve Bennett, N. (1980). Exploratory comparative study of four job analysis methods. *Journal of Applied Psychology*, 3(1), 524-535.

Unpublished Studies (Postgraduate and Doctoral Dissertations)

Dağ, İ. (1990). *Kontrol odağı, stresle başa çıkma stratejileri ve psikolojik belirti gösterme ilişkileri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Welch, K.E. (Basım aşamasında). *Technical communication and physical location: Topoi and architecture in computer classrooms*. *Technical Communication Quarterly*,14(3).

Congress Announcements

Gürbüz, S. (2008). *Stratejik insan kaynakları yönetiminin örgütsel performansa etkisi: Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşu üzerinde bir araştırma*. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 16-18 Mayıs, Antalya, 899-903.

E-Books

Shotton, M.A. (1989). *Computer addiction? A study of computer dependency*. Retrieved from <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index>.