

Askeri Teşkillerin Organizasyonlarına Dair Kavramsal Bir Değerlendirme

Murat ŞENGÖZ*,1



Araştırma Makalesi

Takvim-i Vekayi
ISSN: 2148-0087

Basım (Published): 30.06.2022
Kabul (Acceptance): 14.06.2022
Gönderi (Submitting): 01.02.2022

Cilt (Vol): 10
No (Issue): 1
Sayfa (Pages): 21-61

Adres:
1 ORCID: 0000-0001-6597-0161

*Sorumlu Yazar (Corresponding);
E-mail: muratsengoz74@gmail.com

Anahtar Kelimeler: Askeri
Organizasyonlar, Yönetim Olgusu,
Teşkilatlanma ve Kademelenme.

TELHİS (ÖZ)

Bu çalışmada yönetim felsefesi normları içerisinde, askeri teşkillerin organizasyonlarında dikkate alınması gereken olgu ve kavramlar gözden geçirilmek suretiyle, kavramsal bazda bir değerlendirmede bulunmaktadır. Bu kapsamda yönetim olgusu, askeri teşkillerin organizasyonuna dair temel esaslar, askeri teşkillerin kademelenme kıstasları ele alınmıştır. Bu yönüyle askeri teşkillerin organizasyonuna dair gerçekleştirilen bu çalışma benimsediği analitik, bütüncül ve aksiyolojik bakış açısı ile, alanında özgün ve öncü bir çalışmadır.



A Conceptual Evaluation Of The Organizations Of Military Structures

Research Article

ABSTRACT

In this study, some suggestions were made on a conceptual basis by reviewing the facts and concepts that should be taken into account in the organization of military structures within the norms of management philosophy. In this context, management phenomena such as the basic principles of the organization of military structures, and the hierarchical criteria of military organizations are discussed. In this respect, this study on the organization of military formations is an original and pioneering study in its field, with its analytical, holistic and axiological perspective.

KEYWORDS

Military Organizations, Management Phenomenon, Organization and Structure.

1. GİRİŞ

İlkel kabilelerden milattan önce kurulmuş büyük devlet ve imparatorluklara, milattan sonra ve sanayi devrimi öncesi kurulmuş devletler ve imparatorluklardan sanayi devrimi sonrası devletlerine kadar hemen her toplulukta iç ve dış güvenliği sağlamak amacıyla, askeri yönetim alanında geliştirilen ve tatbik edilen uygulamalar neticesinde büyük bir bilgi birikimi oluşmuştur. Aslında modern yönetim biliminin temelleri dahi askeri teşkillerin yönetimlerinden elde edilen bilgi birikimlerinin ve tecrübelerinin sivil sahaya aktarılması neticesinde oluşmuştur (Gomez, Mejia, David, Balkin, Robert, 2008: 19). Topluluklar halinde yaşamının oluşması ve gelişmesi, bu toplulukların kendilerini idare edecekleri, toplumsal yaşamı yönetecekleri çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar yapmalarına neden olmuştur. Böylece ortaya öncelikle devlet idaresi uygulamaları çıkmıştır.

Modern çağ öncesi devlet uygulamalarında askeri komutanlar aynı zamanda hem mülki amir, hem de baş yargıçlardır. Bu sebeple zamanın askeri liderleri multidisipliner bir müktesebata sahiptirler. Öte yandan başta harp silah araç ve teçhizatı olmak üzere, yaşamın hemen her alanında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, yenilikler, buluşlar, devlet idaresinin yanında, askeri teşkillerin idaresi, ülkeler arası münasebetlerin düzenlenmesini de değiştirmiş ve uzmanlaşmayı zorunlu kılmıştır (Koçel, 2015:58).

Esasen yönetim bilimleri müktesebatı ilk çağlardan itibaren saraylarda veliahtların ve devletin üst düzey kadrolarında görev yapacak lider askeri personelin yetiştirilmesi bağlamında meydana gelmiştir (Gomez, Mejia, David, Balkin, Robert, 2008: 19). Bunlardan en meşhur ve başarılı olanlarından bir tanesi de Osmanlı devlet aygıtı içinde çok önemli bir yeri olan Enderun kurumudur. Öyle ki, sancaklarda yaşayan birçok anne babanın hayalini süsleyen bu okul yetenekli çocuklara eğitim öğretim fırsatı vererek ülkeye hizmet etmek imkânı vermiştir. Enderun; vatanına sadakati ve aidiyeti yüksek, tam bir adanmışlık ruhu içinde hizmet eden başarılı kadrolar yetiştirmiştir.

Başlangıçta yönetim bilimlerinden sadece devletin, devletin bir kısmının, askeri teşkillerin sefer ve barış durumlarında idaresi anlaşılmaktaydı. Bu sebeple modern anlamda üniversitelerin oluşmasından çok daha önce, devlet

adamları ve profesyonel askeri liderlerin yetiştirilmesine yönelik eğitim kurumları tesis edilmiş ve eğitim modülleri oluşturulmuştu. Bu eğitim sisteminin günümüzde butik, ihtiyaç ve talebe yönelik eğitim sistemine yakın bir eğitim modeli olarak tanımlanabilmesi mümkündür. Öbür taraftan yönetim biliminin modern anlamda üniversitelerde, askeri ve kamu yönetiminden ayrılarak, sanayi ve ticaret devrimleri neticesinde, sivil hayatın gereksinimlerini karşılamak maksadıyla ayrı bir alan olarak ele alınması oldukça yeni gelişme olarak kabul edilebilir. Harbin yönetimi de özünde yönetim bilimi pratiğinde ele alınması gereken, yönetimde interdisipliner ve multidisipliner bir yaklaşımın benimsenmesini gerekli kılan bir bilim dalıdır. Askeri yönetim bilimi esasen silahlı kuvvetlerin savaşa hazırlanması ve savaşın sevk ve idaresidir ve kendine has bir takım teknik, taktik ve stratejilerin çok yönlü ve holistik bir bakış açısı ile kullanıldığı bir bilim dalı ve kullanılan teknoloji ne olursa olsun ana nüvesi insan olduğundan yaratıcılık yönü yüksek bir takım davranışsal norm ve standartlara ihtiyaç gösteren bir sanatsal bir faaliyettir.

Yönetim bilimi sosyal bilimlerin alanında sanatların en eskisi, bilimlerin ise en yenisi olarak ifade edilebilir. Yönetim, yöneticilere önerilerde bulunma, yol gösterme anlamında belki hala bir sanattır. Ancak, yönetim örgütlerin kuruluşunu, işleyişini, sorunlarını araştırıp, sistematize edip çözümler üretme ve ussal ilkeler geliştirme anlamında bir bilimdir.

Yönetim, ortak/kurumsal bir amacın gerçekleştirilmesi maksadıyla grup bireylerinin gayretlerinin planlanması ve yönlendirilmesi, örgütün sahip olduğu kaynakların kullanılarak, örgüt amacını gerçekleştirme bilim ve sanatıdır.

Klasik yönetim kuramcısı Taylor yönetimin bilim ve sanat arasındaki ilişkisini; vazifenin tahakkuku ve çalışanlar arasındaki birlikteliğin ve seyahatin metodolojik olarak ele alınması ve tasarlanması şeklinde tanımlamaktadır. Taylor'a göre bu maksatla; vazifenin yerine getirilmesi için bilimsel bir yaklaşımla süreçler sürekli yeniden ele alınarak iyileştirilmeli, çalışanlar bilimsel olarak işe kabul edilmeli ve eğitilmeli, süreç içerisinde bilimsel bir bakış açısıyla gözlem ve değerlendirme devam ettirilmeli, bilimsel bir planlama ve hedef arasındaki ilişki kurularak gayretler sevk edilmeli ve tüm bu faaliyetler bir sanatkâr titizliğiyle bir büyük tasarım içerisinde yerine getirilmelidir ” (Waring, 2016:67). Bu anlamda günümüzde iletişim ve bilişim

teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerle birlikte genelde yönetim biliminin tüm disiplinlerinde, özelde de askeri teşkillerin örgütsel yapılarında ve sevk ve idare biçimlerinde önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Başlangıçta sadece insan yoğun birliklerin sevk ve idare edilmesi gerekmekte iken, günümüzde, teknoloji yoğun, insan, makine ve bilgi sistemlerinin bir arada yönetilmesi gerekmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2018).

Sanayi devrimi olarak adlandırılan ve 18'inci yüzyılın ortalarından 19'uncu yüzyılın ortalarına kadar devam eden ve esas itibariyle toplumların üretim ilişkilerini değiştiren gelişmeler, hem harp silah ve araçlarının da fevkalade değişmesini hem de toplumsal sınıfların oluşmasını sağlamıştır. Böylece askeri teşkillerin yönetimine konu olan iki temel faktör, insan ve silah temelden değişmiştir. “Nitekim, askeri teşkillerin yönetimi, yönetim biliminin özel alanlarından askeri teşkillerin oluşturulması ile sefer ve barış durumlarında sevk ve idaresinin inceleyen bir bilim dalıdır. Ayrı bir disiplin olarak askeri harekâtın sevk ve idaresi, yönetim uygulamalarındaki pek çok kural ve görüşe de kaynaklık etmiştir. Alandaki bilgi birikimi bir yandan savaş tecrübeleri, alınan dersler, deneyimler, başarı sağlamış uygulamalar, ünlü komutan ve liderlerin buluş ve yaratıcılıkları, önemli yanlışlıklar, krizler, bilge kişilerin öğütleri ve usta çırak ilişkisi içinde gelecek nesillere aktarılmıştır” (Şengöz, 2020a: 205-224).

Askeri teşkillerin yönetiminin tarihi süreçte kat ettiği mesafeyi ve metodolojik anlamdaki kazanımlarına göz atmayı müteakip, askeri teşkillerin yönetimin tanımını üzerinden bilimselliğini, diğer bir ifadeyle sahip olduğu mesleki disiplinin boyutlarına değinilmesinde fayda bulunmaktadır . Askeri bilimler harp tarihi, strateji, operatif ve taktik harekâtın sevk ve idaresi, harekâtın yönetilmesi, harekâtın lojistik desteğinin planlanması ve idaresi, savaşın planlanması, kuvvetlerin hazırlanmasında ve harekâtın sevk ve idaresinde istihbarat yönetimi, komuta kontrol, silah sistemlerinin geliştirilmesi ve harpte kullanılması, sivil asker işbirliği, psikolojik harekât, uluslararası işbirliği, harp ekonomisi, her seviyede tertiplenme ve intikalın planlanması ve idaresi gibi pek fazla disiplinlerarası uzmanlık alanlarına müracaat edilmesini gerektiren bir bilim dalıdır . Bu yönüyle askeri teşkillerin yönetimi, mezkûr tüm yönetim disiplinlerine belli ölçülerde atıf yapan multi

ve interdisipliner bütüncül bir yönetim yaklaşımının benimsenmesine, özümsemesine ve tatbik edilmesine ihtiyaç göstermektedir.

Özetle, askeri teşkillerin yönetiminin, askeri teşkillerin güvenlik hizmeti üretmesini amaçlayan fen ve sosyal bilimlerden gerekli ölçüde istifade eden, interdisipliner bir bilim dalı olduğu da ifade edilebilir. Çünkü, “askeri teşkillerin yönetiminin örgütsel amacı üretim ve karşılığında kazanç sağlamak değil, kesintisiz ve sürekli bir güvenliğin tesisi için dış tehditlere karşı tedbir almaktır. Askeri organizasyonların müşterisi vatandaş, piyasası ise uluslararası güvenlik ortamıdır. Uluslararası güvenlik ortamı ise sosyolojik, kültürel, ekonomik boyutları olan çok boyutlu bir yapıdır” (Şengöz, 2020a: 205-224).

Nitekim yönetim olgusu süreçler, işlevsellik, yönlendirme ve fizyolojiyi incelerken, örgüt kavramı daha çok biçimselliği, yapıları ve anatomiye anlatır. Ancak her iki hususta da, yönetim olgusunu belirleyen temel dayanak örgüttür. Devlet merkezli bir bakış açısıyla, yani üst çatı organizasyon olarak devlet ve devlete ait kurumlar birincil organizasyonlar olarak kabul edilirse, bu durumda sivil girişim ve işletmeler ikincil, kâr amacı gütmeyen ve vergi ödemeyen organizasyonlar üçüncül örgütler olarak kabul edilebilir. Bu durumda yönetim disiplini olarak esasen kamu yönetimi ve askeri bilimler birincil örgütlerle (kamu), işletme yönetimi ise ikincil (özel örgütler) ve üçüncül örgütlerle (hükümet dışı sivil toplum) ilgilenir . Askeri teşkillerin yönetimi ise birincil örgütlerin güvenlik sektörünün, diğer sektör ve teşkillerle koordineli bir şekilde sevk ve idaresini icap ettirir. Esasen günümüzde yönetim bilimleri kullandığı yönetsel ve işlevsel teknolojiler itibariyle interdisipliner bir yapıya sahiptir ve bu yönüyle diğer bilim dalları ve disiplinlerle hem eklektik, hem de simbiyotik bir ilişki içindedir. Bu nedenle hem diğer bilim ve disiplinlere katkı sunar, hem de onlardan istifade eder. Bu sebeple yönetimin temel boyutları olan; planlama, örgütlenme, yönlendirme, değerlendirme ve yönetimin stratejik, eylemsel ve taktik alana yönelik prensipleri yönetim süreç ve işlevi içerisinde kullanılan terminolojilerde farklılıklar olsa bile, esasen pek çok yönden benzerlikler gösterir. Bunun için askeri yönetim; siyaset bilimi, sosyoloji, psikoloji, ekonomi, tarih, hukuk, istatistik, muhasebe, endüstri mühendisliği gibi diğer bilim dallarıyla da ilgilidir. Örneğin antropoloji bilimi harp ve güvenlik ortamının şekillendirilmesinde vazgeçilmez bir öneme sahiptir.

Yönetim biliminin evrensel öğeleri (planlama, örgütleme, yönlendirme, denetleme gibi) yanında, çevresel öğeleri çevreye ve konjunktüre göre değişen öğelerdir (Tortop, İşbir, Aykaç, 1993: 11; Saruhan ve Yıldız, 2018:39-40). Bunlar; yönetimin dışına kalan, örgütün üreteceği mal ve hizmet için girdi sağlayan insan gücü, kültür, teknoloji, bilgi, enerji ile siyasi, ekonomik, toplumsal, ticari ve hukuksal yapılar, iklim koşulları, topografya vb. her şey örgütün çevresidir. Yönetim anılan sürekli değişen, dinamik ve belirsiz olan çevreleri sürekli bir etkileşim halindedir. Tüm bu değişkenler yönetim sürecini karmaşıklaştıran öğelerdir.

Yönetimin temel olarak başkaları vasıtasıyla iş görme olarak tanımlanabilir (Saruhan ve Yıldız, 2018:35). Yönetim için yapılan bu klasik tanımlama özü itibariyle, yönetimin kavramsal ve teknik boyutunu dışlamakta ve yönetimin insana yönelik boyutunu öncelikleyerek yönetim bilimini sınırlandırmaktadır. Oysa yönetimde, kavramsal, davranışsal ve teknik boyutlar bir bütünlük arz etmektedir. Teknik boyutta uzmanlığın özellikle alt yönetim kademelerindeki önemi açıktır.

Beşeri boyut insan unsuru ile ilgilidir. İnsan ilişkilerinde beceri ve yetenek esas itibariyle insanlarla çalışabilmeyi ifade etmektedir. Yönetimde kademeler yükseldikçe yönetici sorunları sadece kendi teknik becerisini kullanarak değil, başkalarının faaliyetlerini planlayarak, kontrol ederek, diğerlerinin gayretleriyle çözmeye başlamaktadır.

Kavramsal boyut ise, yöneticinin organizasyonun tamamını bir bütün olarak görmesi ile ilgilidir. Kavramsal yetenek ise vizyon, misyon ve strateji arasında ilişki geliştirmeyi, askeri teşkilin varlık ve bekasına dair hareket tarzlarının üretilmesi ve uygulanabilmesi için gerekli olan yeteneği ifade eder (Koçel, 2010).

Bir ordunun yönetim alanının çerçevesini kuvvet yapısı belirler. Ordu denildiğinde, yani kara, deniz, hava, sahil güvenlik, jandarma kuvvetleri dâhil olmak üzere, bir bütün olarak silahlı kuvvetler ölçeğinde geçerli olan tüm ilişki ve organlar tanımlanmaktadır. Silahlı Kuvvetler yerine Ordu kavramının kullanılması yaygın bir alışkanlıktır. Esasında Ordu kara kuvvetlerinin en büyük ve kendi başına bir cephede savaş icra edebilme kapasitesine sahip

operatif seviye bir birliĒidir. Bununla beraber bu bölümde ordu ifadesi ile kastedilen silahlı kuvvetlerin bütünüdür. Komutanın işgal ettiĒi hiyerarşik seviye, harbin yönetiminde ihtiyaç duyulan bilimsel ve sanatsal harmoninin oranını belirler.

Hiyerarşi, askerliĒin ayrılmaz bir unsurudur. Hiyerarşi, komutanlıĒın kontrol ettiĒi unsurların niceliĒi, komutanlıĒın kararghının seviyesi, birliĒin byklĒ, birliĒin personel mevcudu, birliĒin icra ettiĒi görevler, birliĒin planlama seviyesi gibi faktörlerle göre belirlenir. Bir komutan için, ne sadece rütbesi, ne de karargâhın seviyesi komuta ettiĒi hiyerarşik seviye için temel belirleyici unsur deĒildir. Hiyerarşik seviye tevdi veya icra edilen vazifenin niteliĒi ile ilgilidir. Buradaki temel ayırım icra edilen vazifenin önemi ve sevk ve idare edildiĒi makamın seviyesidir. Misal "Başkomutan " sıfatıyla Devlet Başkanı tarafından bizatihi sevk ve idare edilen her faaliyet stratejik öneme sahiptir.

Stratejik seviye askeri politik seviyedir. Operatif seviye harekât alanının tümüyle ilgilidir, taktik seviye ise ya harekâtın bir bölümü veya da harekât alanının bir kısmı ile sınırlıdır. Bu bakımdan kolordu komutanlıĒı icra ettiĒi vazife itibariyle taktik seviye olabilirken, doĒrudan başkomutanlık tarafından sevk ve idare edilen bir müşterek hava taarruz timi görevi etki ve sonuçları itibariyle stratejik seviye bir harekât olabilir.

2. ASKERİ TEŐKİLERİN ORGANİZASYONU VE TEŞKİLİNE DAİR

İşlerin karmařıklıĒı, etki ve ilgi sahasının geniřliĒi ve derinliĒi, komuta edilen sistemlerin eřitliliĒi, ihtiyaç duyulan karar verme ve planlama süreçlerinin farklılıĒı, yapılan faaliyetler neticesinde gerçekleşen sonucun büyük resim içindeki yeri ve konumu gibi sebepler bakımından askeri hiyerarşi içinde; ordu komutanları ve kuvvet komutanları seviyesindeki liderler üst kademe; tugay, tümen ve kolordu komutanları orta-üst kademe; alay ve tabur komutanları orta kademe, bölük komutanları ise alt kademe liderler olarak kabul edilebilir.

Elbette tüm askeri teŐkiler prensipte, spesifik olarak kendisinden beklenen vazifeye uygun olarak, teşkilat, malzeme ve kadro ile teçhiz edilmekte,

donatılmalı ve süreçler vazifeye uygun olarak tasarlanmakta, başarı ölçütleri ve akreditasyon buna göre yapılmaktadır. Ancak buradaki temel konu, tüm bu süreç içerisinde ihtiyaçların doğru bir şekilde ortaya koyulabilmesi ve değişen koşullara uygun olarak gerekli adaptasyon süreçlerinin muntazaman işletilebilmesidir. Vazife askeri teşkillerin iş görme düşüncesini (business mind) belirleyen en önemli husustur. Tüm kaynaklar (tools and technology) buna göre belirlenmelidir. Tüm süreçler (process management) vazifeyi gerçekleştirmeye yönelik olarak tasarlanmalıdır.

Manga, silah, kısım, takım, bölük ve hatta tabur seviyesindeki birlikleri idare eden alt ve orta kademe komutanların etki sahası birkaç kişiden birkaç yüz kişiye kadar değişebilir. Taktik seviye birlikler standart eğitim ve öğretim programlarıyla harbe hazırlanmalı ve gerçek bir duruma derhal uyum sağlayabilecek imkân ve kabiliyetlere sahip olmalıdırlar. Bu seviyede, astlar komutanları ile sürekli bir temas halindedirler, yapılan işler nispeten daha biçimsel, teknik ve taktik seviyededir. Bu seviye sevk ve idare zinciri içerisinde, daha fazla kesinlik ve daha az karmaşıklık içermektedir. Bu sebeple, bu seviyede standart uygulama usulleri ağırlıkla kullanılabilir ve kalıp davranışlarla büyük ölçüde sorunların çözümü mümkündür. Bu yönüyle bu seviyede tatbik edilen yöntemler, daha ziyade bilimsel kıstaslara tabidir. Bunun yanında elbette, insan ilişkileri, sinerji oluşumu, takım ruhu ve detaylar bağlamında belli ölçülerde bir tasarım ve sanat becerisine de ihtiyaç gösterir. Nitekim askeri teşkillerin yönetiminde, ihtiyaç duyulan sanatsal beceri, ast seviyeden üst seviyeye doğru çıkıldıkça, zanaatkârlıktan, sanatkârlığa doğru evrilir.

Askeri hiyerarşi içinde tugay, tümen ve kolordu seviyesindeki teşkilleri sevk ve idare eden orta-üst kademe komutanların etki sahası birkaç yüz kişiden birkaç bin personele kadar değişebilir. Orta-üst kademe komutanlar, birliklerin sevk ve idaresini bizatihi doğrudan değil, ana ast birlik komutanları aracılığı ile yaparlar. Ast ast birlik komutanlarının sayıları arttıkça yönetim süreci karmaşılaşır. Tugay, tümen ve kolordu seviyesindeki komutanlar, emirleri altındaki personeli yönetmek, birlik ve kurumun kaynaklarını kullanmak için kendilerine yardımcı olan bir uzman kurmay heyetine ve karargâhlara sahiptirler.

Orta-üst kademe komutanlar ise, planlar yapar, prensipler ortaya koyar ve ana ast birlik komutanlarının vazifelerini yapabilmelerini kolaylaştıracak koşulları oluştururlar. Orta-üst kademe komutanlıklarca yapılan planlamaların, senaryolara dayalı ve esnek, adaptasyonu kolay hareket tarzlarını içermesi önemlidir. Orta-üst kademe komutanların yetenekler kümesi alt ve orta kademe komutanların yetenek kümelerinden farklıdır. Bu seviyede komutanlar, daha fazla karışıklık, daha fazla personel ve daha fazla sayıda beklenmeyen sonuçlar ile uğraşmak ve başa çıkmak zorundadırlar. Orta-üst kademe komutanlar, emir ve komutaları altındaki personel ile birebir temastan daha ziyade prensipler ortaya koyarak, planlar yaparak ve birlik/kurum içindeki sistemlerin entegre edilmesine yönelik faaliyetlerin etkin bir işletilmesi ile ilgilenirler. Orta-üst seviyede askeri sevk ve idarenin tasarım ve mimarisi, vazifelerin görülmesinde ihtiyaç duyulan gereksinimler, ve özgün yaratıcı kapasitenin kullanılma derecesi, alt kademelere nispeten tartışmasız çok daha çeşitli ve zengindir.

Ordu komutanlığı ve kuvvet komutanlığı seviyesindeki üst seviyedeki komutanlar, daha büyük birlik ve kurumları, yüz binlerce personeli sevk ve idare ederler. Üst seviye komutanlar, kuvvet yapısının belirlenmesi , kaynakların tahsis edilmesi, stratejik vizyonun oluşturulması ve ast komutanlıkların bir bütün olarak gelecekteki görevlerine hazırlanmasından mesuldürler.

Üst seviye komutanlıklar, askeri kuvvetin tüm yapısının bütüncül olarak ana hedeflerine yöneltmesinden sorumludur. Kurumun uzun vade hedefleriyle kısa vadeli görevleri arasında eşgüdüm sağlarlar ve kuruma tahsis edilmiş kaynakları tahsis ederler. Üst seviye komutanlıklar, kaynakların kullanılması noktasında uygun görev bölümü ve teşkillerin oluşturulmasında olduğu kadar, ihtiyaç duyulan kaynakların ortaya konulması ve geliştirilmesi ile de ilgilenir. Üst seviye kademenin görevi; bütüncül bir bakış açısıyla alt kademe komutanların faaliyetlerini izleme, kontrol etme ve yönlendirme, birliğine tahsis edilmiş bütçeleri ve kaynakların etkin kullanımlarını gözden geçirme ve uygun görürse onaylama, mahiyetinin yani silah arkadaşlarının özlük haklarını ve itibarlarını korumak ve kollamak, her bir yönetim

kademesinden gelen icraata ilişkin raporları değerlendirmek ve gerekli tedbirleri alarak düzenlemelerde bulunmak ve emirler vermektir.

Üst seviye komutanlıklar, bir hayalet gibi tüm kararların alınmasını yöneticilere bırakan ve onların aldığı kararları onaylayan bir makam değildir. Elbette biçimsel olarak seçilmiş önemli bazı kararları gözden geçirmesinin yanında, önemli kararlarda emredici politikalar ortaya koyan ve programları gözden geçiren bir makamdır. Stratejik seviye bu maksatla, kurumsal vizyon, misyon, hedefler, strateji ve politikaların oluşturulmasında ve gerektiğinde üzerinde değişiklikler yapılmasından tartışılmaz sorumlu en birincil makamdır (Melton, 2009).

Üst seviyede komutanlıklar; birliğin, kurumun ve kuvvetin dış çevresindeki olaylar ve unsurlardan etkilenen ve/veya bu olaylar ve unsurları etkileyen çok karmaşık problemlerin bulunduğu belirgin olmayan bir çevrede çalışmak durumundadırlar. Üst seviye komutanlıklar, kararlarını alırken uluslararası ilişkiler ve dış politika, meclis görüşmeleri ve kararları, bütçe kısıtlamaları, yeni sistemlerin tedariki, siviller ile ilişkiler, araştırma-geliştirme ve kuvvetler arası iş birliği gibi çok çeşitli faktörleri bir arada mantıki ve muntazam bir paradigmal düzlemde dikkate almak zorundadırlar. Üst seviyede komutanlıklar, aldıkları kararların sonuçlarını sevk ve idare ettikleri dönemde her zaman müşahade etme şansına sahip olamazlar. Çünkü onların kararlarının planlamaya alınması ve icrası kimi zaman görev sürelerini aşar. Bu da, stratejik seviye liderleri, daha ast kademe liderlerden ayıran en dikkat çekici unsurlardan bir tanesidir (Melton, 2009).

Silahlı Kuvvetlerin en üst seviye komutanlık makamı ise, politik stratejik seviyedir. Politik stratejik seviye “Başkomutan ” sıfatıyla devletin bir numarasına aittir. Politik stratejik seviye bugünü atlamadan ve geçmişle irtibatını koparmadan elbette ama daha fazlasıyla gelecekle ilgilenirler. Yeniden yapılanma ve reform politik stratejik yönetim kademesinin en vazgeçilmez görevidir. Politik stratejik yönetim kademesi; yeniden yapılanma, silahlı kuvvetlerin teşkilat, malzeme ve insan kadrosunun, dış dünyada meydana gelen tehdit ve fırsat değişimleriyle uyumlu olarak yeniden düzenlenmesinden sorumludur. Politik strateji seviye komutanlık başkomutanlık sıfatıyla, birinci derecede ve vazgeçilmez ve devredilemez bir biçimde, yasalarla kendisine tevdi

edilen vazifeleri başarma potansiyelini muhafaza ve devam ettirebilmesinden sorumludur.

Günümüzde güvenlik ve harp ortamında yaşanan değişimler neticesinde ortaya çıkan ihtiyaçlar muvazenesinde silahlı kuvvetlerin görev ve sorumluluk alanları coğrafya temelli, vazife odaklı ve yetenek merkezli bütüncül bir anlayışla teşkil edilmekte ve birliklerin konuşlanmaları bu esaslarla düzenlenmektedir (Allen ve Whitehouse, 1996).

Planlama ve icra sorumlulukları bizatihi işin sahibi, vazifenin tahakkukundan mesul makamlarca aynılık prensibi ile yerine getirilmektedir. “Günümüzde harp, silah ve araçlarının gelişmesi, harbin boyutlarının, bileşenlerinin ve niteliğinin değişmesi ve karmaşıklaşması gibi sebeplerden dolayı askeri teşkillerin kuvvet komutanlıklarına bağlı hiyerarşik bir dizilimde şemalandırılması, sevk ve idare edilmesine yönelik usul ve esaslarda da değişimler yaşanmaktadır. Çünkü günümüzde harbin mutlak surette uluslararası dinamikler ve ittifaklar dikkate alınmak suretiyle birleşik harp planlaması, tüm kuvvet ve sınıfların imkân ve kabiliyetlerinin bir savaş sistemi olarak kullanılması bağlamında da müşterek harp planlaması mantığıyla planlanıp icra edilmesi bir zaruret olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple tüm kaynakların birinci elden daha etkin ve verimli kullanılması, gerçekçi, tatbik edilebilir planlamaların yapılabilmesi ve harbin en büyük nispette planlandığı şekilde icra edilebilmesi için müşterek imkân ve kabiliyetlerin tamamının hesaplamaya dâhil edilmesi gerekmektedir” (Şengöz, 2020a: 205-224).

Soğuk savaş sonrası değişen tehdit durumuyla orantılı olarak silahlı kuvvetlerin göreceli olarak, konvansiyonel kuvvetlerden ziyade çabuk intikal edebilir, kısa süreli muharebelerle hızlı, çevik ve atılgan bir şekilde paramiliter ve terörist unsurlarla savaşabilecek, belli bir bölgenin kontrolünü sağlayabilecek kuvvetlerden teşkil edilmesine gereksinim duyulmaktadır (Zenko, 2010).

Günümüzde silahlı kuvvetler, keşif ve gözetleme sistemleri ile silah sistemlerinin etki yarıçaplarının artması neticesinde, geniş cephelerde ve derinliğine tertiplenme, gerektiğinde süratle kuvvetlerinin kaydırılmasını mümkün kılan bir ulaştırma ve intikal yani yer değiştirme imkân ve kabiliyetine

ihtiyaç duymaktadırlar. Geniş cephelerde ve derinliğine tertiplenen askeri teşkillerin sevk ve idaresinin sağlanabilmesi için entegre edilmiş, güvenilir ve kesintisiz bir muhabere sistemine gereksinim bulunmaktadır.

Bu bağlamda silahlı kuvvetlerin, alçak, orta ve yüksek mesafe hava savunma sistemleri ile entegre edilmesi kritik öneme sahiptir. Bu kapsamda mutlaka hava savunma sistemleri ve muhabere elektronik bilgi sistemleri yerli ve milli sistemler olarak geliştirilmesine öncelik verilmelidir. Tüm askeri teşkiller harekât ve lojistik sistemleriyle bütüncül bir anlayışla, modüler ve hibrid bir yapıda teşkil edilmelidir. Nitekim bu husus hem kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılması, hem de tevdi edilen vazifelerin icrasına yönelik olarak komuta kademelerine uygun görev organizasyonlarına geçiş yapılabilmesi noktasında esneklik verir. Nitekim bu konuda Amerika Birleşik Devletleri neredeyse yüzyılı aşkın bir süredir askeri birliklerini, yerine getirmekle mükellef tuttıkları vazifenin mahiyetine uygun olarak modüler ve hibrid organizasyonlar şeklinde teşkil etmektedir (Bonds vd., 2010).

3. ASKERİ TEŞKİLLERDE KADEMELENME KISTASLARI

Bir askeri teşkilde işin başındakilerin uzmanlık, ehliyet ve bağımsız bir şekilde kendi imkânları ile vazifeyi yürütme ve başarma bilgi, beceri ve kabiliyetleri yüksekse, o askeri teşkilde belirsizlikten kaçınma derecesi ve güç mesafesi düşüktür, örgüt iklimi ılımandır ve mensupları ev sahibi psikolojisiyle ellerinden gelenin en iyisini başarmaya gayret ederler.

Askeri teşkillerin dikey veya yatay kademelenmeleri, bir başka ifadeyle hiyerarşik olarak dikey veya nispeten basık ve yatay bir şekilde yapılandırılmaları, mensuplarının imkân ve kabiliyetleri, vazifenin niteliği ve komuta kademesinin personel güçlendirme konusunda sahip olduğu inanç ve bakış açısıyla ilişkilidir. Bu noktada vazifelerin çeşitliliğin ve yerine getirilme zorluğun nispi durumunun orduların örgütsel yapılarının belirlenmesinde ve benimsenmesinde belirleyici olduğu ifade edilebilir.

Günümüzde bilgiye ulaşma hızlarının artmasıyla beraber askeri teşkillerdeki hiyerarşik kademelenme, yönetim vasatısı, mesleki gelişim ve terfilerin planlaması, yetki ve sorumlulukların kullanımı gibi süreçlerin de

bundan etkilenmiş olması pek tabidir. Günümüzde tüm organizasyonel yapılarda herhangi bir konuda sahip olunan bilgi ve uzmanlığın kısa zamanda yetersiz hale gelmesi nedeniyle sürekli değişim ihtiyacı kaçınılmazdır. Bu durum, askeri teşkillerin faaliyetlerinde etkinlik ve verimlilik kriterlerinin, birlikte ve bütüncül bir şekilde ele alınmasını; vazifenin çeşitliliğinin artması ve zaman algılamasının azalması nedeniyle kararların daha süratle alınması ve icranın daha hızlı bir şekilde tamamlanmasını mümkün kılacak esnek ve modüler organizasyon yapılarının oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.

Günümüzde insan kaynaklarından azami bir şekilde istifade edilmesini mümkün kılacak şekilde, insana ait değer ve özelliklerin önceliklendirilmesi konusundaki paradigma değişimleri tüm dünyada toplumları, sosyal yapıları ve iş görme biçimlerini etkilediği gibi, geleneksel askeri teşkillerin kuvvet yapılarını da etkilemektedir. Askeri teşkillerin kuvvet yapıları özünde kullanılan sistem ve teknoloji bağlamında muharebe sahası ana fonksiyon alanı olarak ifade edilen ve icra ettikleri fonksiyon itibariyle barış zamanı harbe hazırlığın ve savaş zamanı muharebelerin sevk ve idare edilmesinde kesinlikle göz önünde bulundurulması icap eden görev fonksiyon alanlarının birbirinden bağımsız ve fakat koordineli bir şekilde gerçekleşmesine katkı sağlayan ilişkiler kümesi birincil derecede belirleyicidir.

Bir ordunun kuvvet yapısının oluşturulmasında sorumlu olunan muharebe sahası fonksiyon alanlarının gerektirdiği ihtiyaçlar, hiyerarşik yapının dikey veya yatay eğilimli olmasına ve dolayısıyla teşkil edilen kuvvet yapısına ve yönetim iklimine etki eder. Bir piyade birliği, muharip bir sınıf ve muharebede asıl vurucu güç olması nedeniyle hiyerarşik katı dikey bir sevk ve idare ilişkisine sahip olması beklenir. Diğer taraftan, muhabere elektronik ve bilgi sistemleri sınıfı birlikler gördükleri vazifenin son derece teknik ve ileri uzmanlaşma seviyesinde beceri gerektirmesi nedeniyle daha yatay bir hiyerarşi ve esnek bir komuta ilişkisine sahip olabilirler.

Piyade birliklerinden, rutin ve belirli standart muharebe usullerinin sürekli tekrarlanacağı, iş ve görev tanımları nispeten belirli, disiplin gerektiren görevler yerine getirmesi beklendiğinden klasik-bürokratik bir yapıya sahip ilişkiler yumağına sahiptir. Oysaki bir muhabere elektronik ve bilgi sistemleri veya muharebe hizmet desteği sınıfı birlikler her seferinde değişik sorunları

çözmek zorunda kalmaları, bireysel beceri ve kabiliyete aşırı ihtiyaç duymaları, daha fazla iş bölümü ve uzmanlık gerektirmeleri sebebiyle nispeten organik bir yapıya sahip daha yatay bir komuta ilişkisine sahip olabilir.

3.1. Çerçeve Metin, Konsept ve Doktrin

Silahlı Kuvvetlerin kuvvet yapılarının ve teşkillerinin oluşturulmasında bütüncül bir yaklaşım benimsenmesi ve sahip olunması lazım gelen imkân ve kabiliyetlerin belirlenmesinde tehdit değerlendirmeleri ve vazife tayinlerinin niteliklerinin gerçekçi bir şekilde ortaya koyulması kritik öneme sahiptir. Yönetim bilimleri literatüründe bu bütüncül yaklaşım, çerçeve metin, strateji belgesi veya konsept olarak kavramlaştırılır (Auerswald ve Cimbala, 2000: 232). Konsept veya strateji belgesi misyon, vizyon ve hedefleri içeren, hedeflere ulaşabilmek, yani vazifenin maksadını tahakkuk ettirebilmek için ihtiyaç duyulan imkân ve kabiliyetlerle, tatbik edilmesi lazım gelen yöntemlerin esasını belirleyen bir çerçeve metindir (Ülgen ve Mirze, 2020).

Konsept yani çerçeve metin temelde, muharebe sahası ana fonksiyon alanlarına uygun olarak modüler ve hibrid bir anlayışla, ihtiyaç duyulan silah ve yönetim sistemlerinin metodolojik, sistematik ve yapısal olarak tarif edilmesidir (Hoffman, 2009). Doktrin ise konseptlerin tatbikine yönelik olarak, mevcut kaynak ve sistemlerin bütüncül bir anlayışla muharebe sahasına entegre edilmesi ile ilgilenir, sistem ve yöntemleri daha teferruatlı tarif eder, açıklar ve standart uygulama usulleri geliştirir (Şengöz, 2020b: 1-71). Bu yönüyle konsept felsefi olarak meselenin esası, doktrin ise usulü ile alakalı metodolojik ve sistematik bir sürece atıf yapar. Bu sebeple, tüm konsept ve doktrin çalışmalarında, paralel planlama, iş ve süreç analizleri konusunda yetkinlik kritik öneme sahiptir. Konsept çalışmaları daha ziyade tümdengelim, doktrin çalışmaları ise tümevarım anlayışı içinde gerçekleştirilir. Mezkûr çalışmalarda modern harp dinamiklerinin göz önünde bulundurulması, bu bağlamda modern yani çağdaş anlamda, güvenlik ve harp ortamının ihtiyaçlarının ortaya koyulması gerekir (Martin, 1991).

3.2. Hiyerarşik Kademelenme Kıstasları

Ordu, bir cephede, organik kuruluşunda bulunan ve desteğine tahsis edilen birlik ve üniteler marifetiyle, müstakilen bir harbi sevk ve idare

edebilecek bir kuvvet yapısına atıf yapar. Ordu komutanlığı esasen emrindeki ve desteğindeki kuvvet ve unsurları sevk ve idare edebilme imkân ve kabiliyetine sahip bir karargâh teşkilidir. Ordu Komutanlığı bir derece altında bulunan muharip kuvvetlerin emrine, harekât komutasına, harekât kontrolüne ve desteğine verdiği birlik ve unsurlar ile göreve yönelik teşkilatlanmasını tamamlar.

Bir askeri birliğin başka bir askeri birliğin emrine verilmesi, emrine verilen askeri birliğin emrine verildiği askeri birliğin organik kuruluşuna dahil edilmesidir. Harekâtın planlanması, icrası ve askeri birliğin muharebe hizmet desteği bakımından desteklenmesi organik teşkiline dahil edildiği askeri birlik tarafından yerine getirilir. Bir askeri birliğin veya unsurun harekât komutasına verilmesi ise, muharebe hizmet desteği hariç olmak üzere birliğin harekâtının bir bütün olarak planlanması ve icra sorumluluğunun, harekât komutasına alan askeri birliğe devredilmesidir. Harekât kontrolü ise bir birliğin, belli bir görev için, önceden tayin edilmiş bir süre ve gayret tahsisi ile başka bir birliğin harekâtına dahil edilmesidir. Bir askeri birliğin başka bir askeri birliğin harekâtına direk veya genel desteği ise, esasen ilgili askeri birliğin, direk veya genel desteğinde bulunan askeri birliğin talep ve istekleri doğrultusunda askeri gayretlerinin tahsisidir.

Yukarıda yapılan izahat neticesinde ifade edebilmek mümkündür ki, ordu, kolordu, tümen, tugay, alay ve tabur teşkillerinin hiyerarşik olarak dizilmesi ve düzenlenmesindeki maksat, etkin bir emir ve komuta ilişkisinin tesis edilmesi ihtiyacıdır. Bu noktada önemli olan husus, karagahların muharebe sahasının mimarisinin taktik resmine ilişkin olarak, sevk ve idarenin kabili için hangi ölçüde ayrıntıya sahip olmak istedikleri ve bunun tahakkuku için sahip oldukları yönetim beceri ve kapasiteleridir. Her komutan elbette belli ölçüde, daha etkin bir sevk ve idare için olabildiğince geniş bir perspektif ve derinlemesine panoromik bir bakış açısıyla elde edilmiş bilgi kümelerine sahip olmak isteyebilir. Ne var ki, sahip olunan bilgi ve taktik resmin oluşturulmasına yönelik girdilerin yanında, bu bilgi ve girdilerin tasnif, tahlil ve karara etki edebilecek bir şekilde süzülmesi ve bir değerlendirmeye tabi tutulması da önemlidir. Nitekim yersiz ve gereksiz bilgiler komutan ve karagahları yanıltabilir ve odaklanmaları gereken ana temalardan uzaklaştırabilirler.

Bir komutan ve karargâhı için mümkün ölçüde ara kademelerin ortadan kaldırılması ve bilgilerin birincil elden ve olduğu gibi aktarılması kadar, mevcut bilgilerin bir değerlendirme neticesinde, belli bir maksada matuf olarak iletilmesi de önemlidir. Netice itibariyle hiyerarşik kademelenmelerde esas maksat, doğru ve eş zamanlı bir taktik resmin oluşturulması için, etkin bir raporlama ve bildirim temini ile birlikte, etkin, süratli ve muntazam bir emir komuta sisteminin tesisi ve birliklerin gerektiği ölçü ve detayda hiyerarşik kademelenmelerinin yapılmasıdır. Bunun için tüm teşkil faaliyetleri esnasında kuşkusuz, hibrit ve modüler bir anlayışın gözetilmesi, kuvvetlerin göreve yönelik teşkilatlanmalarında sağlayacağı esneklikle birlikte, emir ve komuta kolaylığı bakımından da kritik öneme sahiptir. Hibrid yapılanma, göreve yönelik olarak kuvvetlerin muntazam bir şekilde bir araya getirilmesini, modüler yapılar ise, kuvvetlerin süratle toparlanmasını, oluşturulmasını ve yeniden düzenlenmesini mümkün kılar.

3.3. Yatay Kademenleme

Birlik seviyesi büyüdükçe, görev ve sorumluluk sahası ve görevlerin icrasına etki eden faktörlerin niceliği ve niteliği çoğaldıkça kuvvet yapıları dikey örgütlenmeden dikey ve kurmay örgütlenme şeklinde değişir. Birlik seviyesi büyüdükçe, dikey örgüt yapısı değiştirilerek karargâh olarak tarif edilen ve komutanın muhakeme yapabilmesi ve karar verebilmesi için gerekli çalışmaları yapmak üzere tesis edilen uzmanlar grubu kuvvet yapısına eklenir. Karargâhlar emrinde çalıştıkları komutanlar için, tekemmül etmiş çalışmalar yaparlar, lüzumlu bilgi kümeleri ve seçenekleri sunarlar.

Karargâhlar, silahlı kuvvetlerin hem beyni hem de kalbidir. Bu sebeple her şeyden evvel görev ve fonksiyonlarını tam olarak yerine getirebilecek donanım ve yazılıma sahip olmalıdır. İyi yetişmiş erkân-ı harp subayları karargâhların en birincil kuvvet çarpanı ve vazgeçilmez kilit bir ögesidir.

Müşterek karargâhlar, bir başka ifadeyle cephe komutanlıkları, kesinlikle en üst seviyede teşkil edilen ve birleşik ve müşterek bir harekâtı sevk ve idare edebilme kapasitesine sahip, stratejik, operatif ve taktik kararların aynı anda süratle alınabileceği bir başkomutanlık karargâhına doğrudan bağlı olarak tesis edilmelidir (Walker ve Horn, 2008).

Başkomutanlık karargâhı ve harekât merkezi, milli güç unsurlarının tamamının kullanılmasının koordinesini mümkün kılması bakımından kesinlikle savunma bakanlığı bünyesinde teşkil edilmelidir, çünkü ikircikli yapılanma emir komuta birliğini ve ahengini bozar. Başkomutanlık karargâhına bağlı olarak tesis edilen müşterek komutanlıklar, temelde coğrafi bir esası temel alırken, birlikler modüler ve hibrid bir yapıda oluşturulmalıdır (O'Brien ve O'Neill, 2002).

Karargâh dikey örgütlenmenin gerektirdiği yetkileri komutanın müsaadesi ve komutanın emriyle yerine getirir, üst kademelerle ilişkileri komutan namına tesis eder. Bu tür yapılarda hem kurmay yani uzman, hem de hiyerarşik olarak emir ve komuta yetki ve sorumluluğuna sahip direktör tipi karargâhlar da tesis edilebilir.

Direktör tipi karargâh yapısı, icracı konumunda bulunan komutanların planlama safhasını da kontrol etmesi nedeniyle, uygulamaya dair sorunların çözülmesinde ve planlama faaliyetlerinde daha faydalı ve yapıcı olurlar.

Karargâh departman amirliği ve birlik komutanlığı şapkası takan bu tür yöneticiler bir taraftan komutanın karargâhtaki danışmanı iken, diğer taraftan birliğin sevk ve idaresinden ve de kendisine verilen vazifenin yerine getirilmesinden sorumlu kişidir. Bu tür direktör yapılanmalar ana birlik için kuvvet çarpanı olan, genel destekte kullanılan, işletim maliyeti yüksek birlikler için kullanılır.

Bu kapsamda direktör tipi komutanlıklar gereksiz ve katma değer yaratmayan fonksiyonların ve kademelerin kaldırılması neticesinde mezkûr birliklerin hız, sürat ve esneklik yeteneklerinden en üst seviyede istifade edilebilmesini mümkün kılar.

3.4. Yalın Kademelenme

Uzmanlaşma ve iş bölümü arttıkça, muharebe hizmet destek ve muharebe destek sınıflarında nispi olarak, emirler hiyerarşik bir sırayı takip etmez. Komutan ve amirler direktif veren bir konumdan ahenk sağlayan ve böylece bizatihi iş gören, bir icraat ortaya koyan mahiyetlerinin çalışmalarına destek olan bir konum üstlenirler. Çünkü uzmanlaşma, astların daha esnek, yalın ve az katmanlı bir komuta yapısında daha katılımcı olmalarını talep

etmektedir. “Organizasyonlar büyüyüp karmaşıklaştıkça, hız, hareketlilik ve esneklik yeteneklerini giderek kaybetmeye başlamaktadırlar” (Uygur, 2001).

Bu şekilde bir yönetim; her seviyede lüzumlu olmayan teferruatlardan uzaklaşarak, görev ve vazifenin süratle yerine getirilmesini mümkün kılmaktadır. Bu tip örgütlenme, uzman yöneticilerin bilgilerinin tüm örgüt çalışanlarına açık olması, örgütün her işlevinin en gelişmiş biçimde ele alınması, çalışma alanının daralmasının eğitimi kolaylaştırması, ekip halinde çalışma, elastikiyet ve yumuşak geçişler sağlama ve organizasyonun yeni durumlara adaptasyonunu kolaylaştırması bakımından avantajlar sağlar (Akyar, 2007).

Orduda iş bölümü ve uzmanlaşma ihtiyacı ile birlikte ihtiyaç duyulan bireysel teknik beceri ve kapasite, kişisel özveri ve katkı seviyesi arttıkça, kuvvet yapısı nispeten dikey hiyerarşik bir kabulden, fonksiyon alanlarında uzmanlaşmış, kendi imkân ve kabiliyetleriyle vazifenin yerine getirilmesini ve örgütsel ihtiyaçların karşılanmasını mümkün kılan nispeten yatay kademelenmiş bir yapı olarak ortaya çıkacaktır. Bu tip örgüt yapılarında mevki otoritesine dayanan dikey kademelenme yerine, bilgi otoritesine, ehliyet ve formel olmayan kazanılmış otorite temeline dayanan yatay bir kademelenme söz konusudur.

3.5. Dikey Hiyerarşik Kademelenme

Günümüzde harp, silah ve araçlarındaki teknolojik gelişmelerle ve karar verme süreçlerinde ve icrada kullanılan hard ve soft teknolojiyle uyumlu olarak, orduların kuvvet yapıları, askeri teşkilere tevdi edilen vazifenin niteliğine uygun olarak çeşitlilik göstermektedir. Nitekim sahip olunan teknoloji, hem yönetim süreçlerinin işletilmesi, hem kararların alınması, hem de emirlerin verilmiş şeklinin değişmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda dikey örgütlenme, en yalın ve en basit örgütlenme biçimidir. Yeni ihtiyaçların meydana çıkması ölçüsünde girift, karmaşık bir hale gelebilen bir yapıdır (Eren, 2020). Dikey örgütlenmeye hiyerarşik örgütlenme veya hat tipi örgütlenme de denilir. Dikey örgütlenme otoriter bir özellik taşır.

Özellikle otoritenin önemli olduğu, az yoğun teknoloji kullanılan yapılarda yararlıdır. Güç mesafesinin ve belirsizlikten kaçınmanın yüksek

algılandığı toplumlarda genelde, sorunların daha rahat çözülmesi, birimler arası haberleşme ve karar verme kolaylığı, yetki ve sorumlulukların belirli olması bakımından tercih edilir (Beadle, 2016: 165-166). Bununla beraber; uzmanlaşmış personelden istifade imkânının az olması, koordinasyon güçlüğü, hız, esneklik ve merkezden kontrolden kaynaklanan dezavantajlara da sahiptir. Muharip birliklerin taktik seviyede klasik örgütlenme biçimi dikey örgütlenmedir.

4. STRATEJİK, OPERATİF VE TAKTİK SEVİYE

Yönetim bilimlerinde organizasyonların kademelenmelerine yönelik olarak temdelde benimsenen üç kategori bulunmaktadır. Bunlar stratejik, operatif ve taktik seviyelerdir. Stratejik seviye daha ziyade yönetimin kavramsal, operatif seviye davranışsal ve taktik seviye ise biçimsel tarafına atıf yapar (Tortop ve arkadaşları, 1993). Bu noktada silahlı kuvvetlerde stratejik, operatif ve taktik seviye birlikler arasındaki fark, birliklerin vazife ve sorumluluklarıyla alakalı bir durumdur. Stratejik seviye politik seviyede istenen son durumun gerçekleşmesine odaklanır (Sengöz, 2020:208).

Stratejik seviye başkomutanlık seviyesidir. Başkomutan münhasıran harbin bir cephesi veya bir seviye birliğin harekâtı ile değil, tüm bir harekât alanında tüm kuvvetlerin tertiplenme, konuşlanma, kuvvet kaydırma ve kuvvet teksifi ile ilgilenir. Stratejik seviye, siyasi istenen son duruma ulaşılmasını mümkün kılacak vazife ve önceliklerin tayini, harekât hatlarının belirlenmesi, stratejik seviye kırılganlıkların, hassasiyetlerin, başarı kriterlerinin, karar noktalarının, ilgi ve etki alanlarının belirlenmesi ile birlikte harbin meşruluğu ve hukuki dayanağı, ulusal ve uluslar arası kamuoyunun bilgilendirilmesi ve ikna edilmesine odaklanır. Bu yönüyle stratejik seviye direktifleriyle harbin istikametini tayin ederken, operatif seviye veçhe, emir ve talimatlarıyla harbin istenen istikamette ilerlemesi için lazım gelen düzenlemelerin yerine getirilmesi ve kuvvetlerin harekâtının zaman ve mekânca senkronize ve orkestra edilebilmesi için tedbirler geliştirir. Bunun için stratejik ve operatif seviye harbin bilhassa sanat yönünü teşkil eder. Taktik seviyede ise, işler daha biçimseldir. Taktik seviye doktrinel ilerler, standart uygulama usullerinin

verilen vazifenin yerine getirilmesini mümkün kılması maksadıyla; düşman, arazi ve hava hakkındaki bilgilerin uyumlu bir şekilde formüle edilerek birleştirilmesine odaklanır. Bunun için taktik seviyede muharebe sahasına yönelik olarak harekâtın istihbarat, lojistik ve harekât açısından hazırlığı yapılır. Yani taktik seviye birinci derecede icra seviyesidir. Tüm bu gayretlerin amacı yani, stratejik ve operatif seviye harekâtın tüm amacı taktik sahada başarılı olmak içindir. Ne var ki ne stratejik veya operatif, ne de taktik seviyede başarılı olmak, topyekün başarılı olmak için kâfi değildir. Yani tek başına stratejik, operatif ya da taktik mükemmellik başarı vaat etmez. Kuşkusuz her üç seviye gayretlerin birbiriyle uyum içinde bir araya getirilmesi gerekir. Bu uyumun gerçekleştirilmesi ise birinci seviye stratejik makamların bir mesuliyetidir.

Operatif seviye birlikler kendi kendine yeterli, müstakilen bir cephede harekâtı sevk ve idare edebilecek, harbin planlanması, yönlendirmesi yani sevk ve idaresi, tüm işleyişin yani operasyonun takip, kontrol ve denetimini yerine getirebilecek bir organizasyon seviyesini tarif eder. Operatif seviye, stratejik seviye tahayyülün realize edildiği, sevk ve idarenin mimarisinin kurgulandığı bir yönetim seviyesidir (Kane, 2011: 255-273).

Bununla birlikte operatif seviye birliklerin sorumluluk sahaları ve vazifeleriyle ilgili hazırlayıp sundukları bilgiler de stratejik seviye için esas bilgi unsuru olarak işlem görür ve stratejik tercihlerin oluşmasına, istenen son durumların ortaya konmasına, direktiflerin hazırlanmasına ve vazifelerin tevdi edilmesine katkı sağlar (Allen ve Whitehouse, 1996). Operatif seviyenin altındaki tüm askeri kademeler kavramsal olarak taktik seviyedir. Taktik seviye sadece kendisine verilen görevlerin tahakkuk ettirilmesi için çalışır, vazifenin üst seviye stratejik anlam ve gerekliliği ile ilgilenmez (McClellan, 2009: 88-110). Böyle olmasaydı Yarbay Mustafa Kemal Çanakkale harbinde askerlerine ölmeyi emredemezdi. Ne var ki, taktik seviye unsurlar kimi zaman doğrudan stratejik gayelerin elde edilmesini de mümkün kılabilir. Misal Onbaşı Seyit'in Seddülbahir'de bir top mermisiyle düşman zırhlısını etkisiz hale getirmesi ve itilaf devletlerinin deniz harekâtını akamete uğratması gibi. Bu sebeple stratejik, operatif veyahut taktik seviye ayrımı sadece bir iş bölümünden ibarettir, askeri kuvvetlerin kademelenmesinde kesinlikle salt bir önem

sıralaması değildir, çünkü kimi zaman olur ki; her ne kadar stratejik hatalar, taktik manevralarla düzeltilemez ise de; taktik bir başarı stratejik bir zaferin kilidini açar veyahut bizatihi stratejik bir hal alır. Hani, bir ata sözünde denildiği gibi, muharebede, "bir mih bir nal kurtarır; bir nal bir at kurtarır, bir at bir er kurtarır; bir er bir cenk kurtarır, bir cenk bir vatan kurtarır". Taktik unsurlar satranç oyunundaki piyonlar gibidir, öyle zamanlar olur ki bir piyon rakibin bir vezirine değerdir, bazen kendisi bizatihi bir vezir kuvvetinde olur.

Bu kapsamda stratejik seviye karargâhlar hem harbin veya güvenlik ortamının, belirlenen siyasi hedeflerin elde edilmesine yönelik olarak geliştiğinin ve tesis edildiğinin takip, kontrol ve denetiminden ve kaynakların tahsisinden, hem de harp, silah ve araçlarının üretilmesi, temin ve tedarik edilmesi, uzmanlık ve öz yeteneklerin geliştirilmesi gibi konulardan mesüldurlar (Wong ve Yeng, 2009:823-825). Operatif seviye askeri teşkilleri ise, yeterli sayıda, mobil, hibrid, modüler ve süratle intikal edebilir, yetenek odaklı birliklerle terkip edilmişlerdir ve birinci öncelikle birliklerin taktiksel manada harbe hazırlık seviyelerinin tutturulmasından ve harbin sevk ve idaresinden sorumludurlar.

Müşterek Komutanlıklar bir sefer durumunda bir cephede harbi sevk ve idare edebilecek kapasiteye sahip askeri teşkilleri sevk ve idare ederler. Harbin planlanması, sevk ve idaresi, kontrol ve denetimi, barış ve sefer faaliyetlerinin eşgüdümünün sağlanması tüm idari ve lojistik işlerin mesuliyeti müşterek cephe komutanlıklarından üzerine uhdedir. İdari ve lojistik hususlar komuta kanalından takip ve kontrol edilmeli, teknik sistem üzerinden merkezi olarak yürütülmelidir.

Müşterek cephe komutanlıklarına ilave olarak merkezde teşkil edilecek bir müşterek komutanlık ise, esasen öz savunmadan ve stratejik silah sistemlerinin en etkin bir biçimde ve verimli olarak kullanılmasını mümkün kılabilir. Bu bağlamda özel kuvvetler komutanlığı, bazı havacılık birlikleri, muhabere elektronik ve bilgi sistemleri ve istihkâm birlikleri stratejik ihtiyat kuvvetlerinin bir parçası olabilir. Müşterek karargâhların bir numaralı vazifesi, planlama ve cari harekâtın icrasının sevk ve idare edilebilmesidir.

Askeri teşkillerin barış zamanı sevk idaresi, taktik ve idari harekât merkezleri vasıtasıyla gerçekleştirilir. Taktik ve idari harekât merkezlerinin teşkillerinde göz önünde bulundurulması gereken kıstaslar, yürütülmesi gereken idari ve lojistik hususların mahiyeti ve zorluğu, benimsenen yönetsel teknolojiler ve kademelenme biçimleridir. Misal kuvvet komutanlıklarının idari ve lojistik sorumluluğu takip, kontrol ve denetimden ibaret iken, taktik seviye birliklerde tüm faaliyetler fiziki olarak bizatihi yerine getirilir. Müşterek komutanlıklara bağlı olarak teşkil edilecek kolordu ve eşiti komutanlıkları esasında barışta kolordu müfettişliği olarak denetim, takip ve kontrol, seferde ise cephe komutanı yardımcılığı şeklinde teşkil edilebilir. Her seviyede karargâh, komuta ve kontrolü yürütebilecek kapasitede, modüler, hibrid ve süratle intikal edebilir bir imkân ve kabiliyete sahip olabilmelidir.

Vazifenin icrasında ihtiyaç duyulan teknolojinin karmaşıklığı, uzmanlaşmaya duyulan ihtiyacı belirlemesi bakımından önemlidir. Kullanılan teknoloji düzeyi ve beceri seviyesi sadece uzmanlaşma düzeyini değil, inisiyatif kullanma alanını da genişletir. Uzmanlaşma ve iş bölümü ihtiyacı ara kademelerin belirlenmesi ve emir komuta bağlantılarının kurulmasına, böylece organizasyonun yapılandırılmasına dayanak teşkil eder.

Muharip birliklerde vazifenin yerine getirilmesinde riayet edilecek esaslar daha belirgin olduğundan ve sorumluluklar açıkça tarif edildiğinden formalleşme dereceleri muharip olmayan ve yüksek düzeyde beceri gerektirmeyen birliklere oranla daha yüksektir. Formalleşme derecesi arttıkça kontrol alanı olarak ifade edilen, yönetim vasatısı yani bir üste bağlanması gereken ast ve/veya faaliyet alanı sayısı da artar. Nitekim formalleşme derecesi arttıkça ordunun kuvvet yapısı merkezileşir. Merkezileşme, karar verme yetkisinin yani yetki ve sorumluluğun üst kademelerde toplanmasına neden olur.

Bununla birlikte büyük karargâhlar olarak ifade edilen, kuvvet komutanlıkları ve genelkurmay başkanlığı karargâhları ile savunma bakanlığında daha organik ve âdemi merkezi bir yöntem benimsenebilir, imza yetkileri ve sorumluluklar belli ölçülerde ast kademelere devredilebilir. Nitekim merkezileşme derecesini bir makamın (pozisyonun) sahip olması istenen ve/veya beklenen otorite (yetki ve sorumluluk) derecesi belirler.

Ordunun ülke genelinde konuşlandığı coğrafya ve sorumluluk sahasının genişliği, yetki ve sorumluluklarının dağıtılması ve toplanması kuvvet yapısının çapraşıklık derecesini de belirler. Bunun için ordular belli vazifelerin icrası için geçici süreyle ve geçici olarak oluşturulan ad hoc yapılar kullanır. Bu tür yapılar görev kuvvetleri gibi farklı sınıfların bir araya gelmesi ile oluşturulan karma birlikler olabileceği gibi, farklı kuvvetlerin bir araya getirilmesinden oluşan müşterek birlikler ve farklı ülkelerden birliklerin bir araya getirilmesi ile oluşturulan birleşik birlikler de olabilir. Bu tür yapılar belli projelerin gerçekleştirilmesinde veya kuvvet yapılarının dönüştürülmesi, yeniden yapılandırılması aşamalarında da kullanılabilir.

Ordu da haberleşme ve emir komutanın tesis sorumluluğu, üst kademedен ast kademeye şeklindedir. Bununla birlikte rapor verme sorumluluğu ise, aşağıdan yukarıya doğrudur. Tüm ilişkiler emir ve komuta ilişkisi içinde düzenlenmiştir. Hiçbir unsur emir ve komuta ilişkisi dışında bırakılamaz.

Birlikler barış zamanından itibaren tam kadro olarak teşkil edilmelidirler. Eksik kadro veya eksik malzeme ile teşkil edilen birliklerden görev beklemek misal bir veteriner kliniğinde, insanlara organ nakli ameliyatı yapılabileceğini ummakla eşdeğerdir. Eksik ve seferde tamamlanacak birliklerin lider ve uzman personeli barış zamanından itibaren kurulu olan birliklerden kaydırılmalıdır. Birliklerin seferde hazır olma durumları gerçekçi olarak kayıt altına alınmalıdır.

Birliklerin harbe hazırlık seviyeleri, sefere yönelik denetlemelerle sertifikaya edilmelidir. Sertifiye edilen birliklerin bir sonraki sertifikasyona kadar hâlihazırdaki personel ve malzeme durumu muhafaza ettirilmelidir. Denetleme sistemi normalde iş güvenliği ve mali hususları içerir. Birliklerin taktik denetlemeleri göreve yönelik sertifikasyonlar şeklinde ayrıca ve özel olarak başkomutanlık karargâhı tarafından tevdi edilen vazifenin yerine getirilebilme yeterliliğinin saptanması amacıyla yapılmalıdır.

4.1. Taktik, İdari ve Direktör Tipi Teşkilatlanma

Taktik ve idari komutanlık kavramları arasındaki fark, taktik komutanlıkların sefer görevi bulunmakla birlikte, idari komutanlıkların aktif sefer görevleri bulunmamakta veya seferde kışla emniyeti ve geri bölge

emniyetinin sağlanması gibi vazifeleri olmalarıdır. Seferde idari ve taktik harekât merkezleri vasıtasıyla, operatif ve taktik harbin sevk ve idaresinde, büyük bir komutanlığın bir parçası olarak bizatihi veya müstakilen icrai vazifesi olan birlikler taktik birlik ve karargâhları da taktik karargâhlardır. Bu sebeple, taktik seviye birlikler gereksiz planlama işleriyle meşgul edilmemeli ve vazifelerine uygun olarak hazırlanmış paket eğitim/tatbikat modüllerini icraya yönelik gayret sarf etmelidirler. İcra edilen harbin seviyesi, nüfuz edilen kuvvetin çapı ve büyüklüğü ve verilen sorumlulukla ilgili olarak bu tür birlikler taktik veya operatif seviye birlikler, karargâhları da taktik veya operatif karargâhlar olabilirler.

Seferde müstakilen harbin sevk ve idaresi ile ilgili bir görevi olmayan veya daha büyük bir birliğin veya bir karargâhın bir parçası olarak, yani modüler bir şekilde harbe iştirak eden birlik ve karargâhlar ise idari birlik veya idari karargâhlardır. Bu noktadan bakıldığında muharebe destek ve muharebe hizmet destek komutanlıklarının üst seviye karargâhları idari karargâhlardır. İdari karargâhlar barışta müstakilen harekâta hazırlık denetlemelerine katılmazlar. Bu tip karargâhların ana muharip birliklerin emrine, direk veya genel desteğine verilen unsurları taktik birliklerdir ve emirlerine, direk ve genel desteklerine verildikleri birliklerle birlikte harekâta hazırlık denetlemelerine iştirak ederler ve eğitim ve tatbikatları bu birliklerle eşgüdüm içinde planlanır ve icra edilir. Bu tür birliklerin barış zamanında direktör tipi karargâhlar olarak modüler bir biçimde teşkil edilmesi, hem barış zamanı sevk ve idare kolaylığı sağlar, hem de sefer teşkiline geçilmesini kolaylaştırır. Direktör tipi komutanlık ise daha üst seviye bir karargâhın parçası olan bir fonksiyon alanının yani, bir başkanlığın ve aynı zamanda bir birliğin komutasından da mesul olmasıdır. Direktör tipi komutanlık veya karargâh uygulamaları, kuvvet çarpanı kritik sistemlerin ve birliklerin sevk ve idaresinde etkin bir yöntemdir. Bu kapsamda seferde ana muharip birliklerin direkt veya genel desteğinde görev yapması planlanan, özel kuvvetler, istihkâm, muhabere elektronik bilgi sistemleri, ulaştırma, ikmal, bakım ve kara havacılık nirliklerinin direktör tipi karargâh/komutanlık olarak tesis edilmeleri sevk ve idaresi açısından daha uygun bir yöntem olarak benimsenebilir. Bu noktada ana muharip birliklerin barıştan itibaren organik kuruluşunun bir parçası olarak teşkil edilen birliklerin direktör tipi komutanlık bünyesinde bulunmasına lüzum yoktur. Bu

şekilde teknik ve kuvvet çarpanı yüksek, stratejik birlikler için direktör tipi karargâh uygulamasına geçilmesi, bu tür teknik sınıf birliklerin işlevselliklerin artırılmasına hizmet eder. Bunun için personel ve lojistik temalı işlemlerde ise mümkün olduğu ölçüde teknik kanallar üzerinden tesis edilen ara yüzler ve biçimsel uygulamalar kullanılmalıdır.

5. ASKERİ BİLGİ VE DENEYİMLERİN MİLLİ GÜÇ UNSURUNUN BİR BİLEŞENİ OLARAK KULLANILMASI

Silahlı Kuvvetlerden emekli olan veya zorunlu vazifelerini tamamlayan personelin, bilgi, yetenek ve tecrübelerinden azami derecede istifade edebilmek maksadıyla, mesleki statüsüne uygun olarak diğer kamu kurumlarına geçişlerinin sağlanması ile alakalı gerekli protokollerin yapılması, mutlaka ülke için ilave bir katma değer sağlayacaktır. Bu kapsamda, kurumlar arası yatay geçişlerde bir önceki görevde elde edilen unvan ve statüler normatif olarak dikkate alınmalıdır. Esasen bu konuda devlet geleneği olarak ve milli güç unsurlarının etkin kullanımının sağlanabilmesi kapsamında örneğin, denizcilik müsteşarlığında belirli kadroların deniz kuvvetleri mensubu emekli veya muvazzaf personele, sivil havacılık genel müdürlüğündeki belirli kadroların ise silahlı kuvvetlerde havacılık branşında görev yapmış yetişmiş personele, kamu güvenliği teşkilatı ve milli istihbarat teşkilatındaki belirli kadroların da yine aynı şekilde silahlı kuvvetlerde ilgili alanlarda ihtisas sahibi personele tahsis edilmesi, muhakkak milli güç unsurlarının her alanda daha efektif kullanımına katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Bu kapsamda ulaştırma bakanlığının genelkurmay başkanlığı istihkâm (daire) başkanlığı ile sanayi ve ticaret bakanlığının ise genelkurmay genel plan ve prensipler başkanlığı ile kurumlar arasında yapılan protokoller istikametinde sıkı bir koordine bulunması misal ülke kaynaklarının kullanılmasında verimliliğe katkı sunabilir. Nitekim esasen milli güvenlik kurulunun vazifelerinden en önemli bir tanesi, sadece ülkenin bekasına yönelik alınacak tedbirler konusunda danışmanlık yapmaktan ziyade, bekasına ve gelişmesine yönelik olarak milli güç unsurlarının en etkili ve verimli bir şekilde kullanılması ve gayretlerin teksifi ve kaynaklarının kullanılması için hükümeti yönlendirmektir. Hükümet sorumluluğunda strateji ve politikaların belirlenmesinde ve uygulanmasında, milli güç unsurlarının bütüncül bir

şekilde hesaba katılarak bir arada sinerji yaratacak şekilde kullanılması, askeri vesayet olarak algılanmamalıdır. Neticede karar alma ve uygulama sorumluluğu ve yetkisi hükümetlerdedir. Burada dikkat çekilmesi istenen husus, devlet aklının en üst seviyede kullanılması anlamında köklü devlet geleneğine ve her seviyede ihtiyaç duyulan ve modernite ile uyumlu olarak geliştirilmesi gereken kurumsallaşmadır.

Silahlı kuvvetlerinin diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla birlikte yürüttüğü her faaliyet, nezdinde görevlendirdiği personel ile alakalı konuların tamamı yönetmelik ve protokollerle açıklığa kavuşturulmalıdır. Askerlik disiplin ve intizam mesleğidir. Günü kurtarmak, meseleyi ötelemek, sorunu geçiştirmek, gibi davranmak askerlik onuruyla bağdaşmaz. Emekli askeri personelin diğer kamu kurumlarına yatay geçişleri asla kurum için onur kırıcı olmamalıdır. Bu bağlamda emekli veya müstafi askeri personelin diğer kamu kurumlarında görev yapmaları milli güç unsurlarının entegrasyonu açısından değerli bir gayrettir. Silahlı Kuvvetlerden ayrılarak diğer kamu kurumlarında görev yapabilmemesi olmazsa olmaz şartı, ordudan olağan usullerle ve şerefiyle ayrılma şartını sağlamak olmalıdır.

5.1. Askeri Teşkillerde Eğitim ve Öğretim

Silahlı kuvvetlerin eğitim sisteminin amacı, yüksek sadakat duygusuna ve modern güvenlik ve harp ortamının icap ettirdiği niteliklere sahip personeli yetiştirmektir. Silahlı Kuvvetlerde eğitim ve öğretim faaliyetleri bütüncül bir bakış açısıyla, personelin taktik ve teknik becerilerinin geliştirilmesine odaklanmıştır.

Eğitim özünde, personelin belli bir işi yapmak için bilgi ve becerilerinin artırılmasıdır. Eğitim programları personeli öncelikle plan görevlerine hazırlamayı amaçlamalıdır. Bu noktada eğitim hedefi her aşamada silahlı kuvvetlerin istenen son durumuyla ilişkilendirilerek, amaçlanan kuvvet yapısı ve insan gücü politikası ile uyumlu olmalıdır.

Bu anlamda birliklerde yapılan eğitim faaliyetleriyle, okullar ve eğitim merkezlerinin aynı esas ve ortak vizyonla eğitimleri planlanmalı ve icra edilmelidir. Bu kapsamda eğitim merkezlerinde; personelin kullanacakları silah, araç ve malzemelerle taktik ve teknik seviyede eğitim yapma imkân ve

kabiliyetine sahip olmalarının temini önem arz etmektedir. Diğer taraftan düşman harp, silah ve araçlarının imkân ve kabiliyetlerine yönelik bilgi ve deneyimlerin artırılması da eğitim sisteminin temel hedeflerinden mutlaka birisi olarak önceliklendirilmelidir.

Silahlı Kuvvetlerin personel sistemi; bütüncül ve dinamik bir anlayışla en etkili insan gücü yapı ve ihtiyacının belirlenmesi, ihtiyaç duyulan askeri yapının idamesi için gerekli olan uygun sayı ve nitelikteki personelin temini, yetiştirilmesi ve istihdamı çalışmalarının yürütüldüğü bir faaliyetler zinciridir. Bu zincirin belki de en önemli halkası temin edilen personelin yetiştirilmesidir. Çünkü yetiştirme faaliyeti bir kerelik bir faaliyet değildir, aksine mesleki gelişim programları kapsamında devam eden sürekli bir faaliyettir.

Eğitim ve öğretim dengesinde teknik ve kavramsal beceriler arasında denge mutlaka muhafaza edilmelidir. Nihayetinde tüm komutanların ve karargâhın varlığı, muharip tank, zırhlı araç, top, uçak, helikopter, savaş gemisi ve deniz altılar gibi harp silah ve araçlarının sahada fiilen belli bir amacın gerçekleştirilmesi için etkin bir biçimde görev yapabilmelerinin teminidir.

Her seviyede lider personel belli bir seviyede teknik ve kavramsal seviye bilgi, beceri ve yetenek sahibi olmalıdır. Misal bir tank tabur komutanı bir taraftan harekâtın sanat ve ince ayrıntılarına vakıf iken, diğer taraftan tankını, o tankın mürettebatı gibi tüm teferruatıyla tanımalı, arızacılığı bilmeli, tankını ve optik nişangâhını kullanabilme becerisine sahip olmalı, yani fiilen tankla nasıl savaşılacağını bilmelidir.

İhtiyaca göre eğitim elbette askeri eğitim felsefesinin en önemli prensiplerinden bir tanesidir. Bu kapsamda, tüm kademelerde görev yapan askeri personel için istisnasız olarak, dayanıklılığın artırılması, tek er muharebe konuları üzerinde tam bir başarı ve ferdi ve mürettebatla kullanılan silahlarda tam bir hâkimiyetin tesisi en temel eğitim ihtiyaçlarından bir tanesidir.

Askeri liseler, harp okulları, harp akademileri, sınıf okulları ve mesleki gelişim kursları ile acemi birliklerinin tamamı tek bir çatı altında toplanarak, aralarında uyum, maksat birliği ve entegrasyon sağlanmalıdır. Eğitim ve

öğretim kurumları mevcut imkânların azami ihtiyacı karşılayabilmesi için mümkün olduğunca bir arada bulundurulmalıdır. Verimsiz ve çağın gereklerini karşılayamayan eğitim kurumları söndürülmelidir.

5.2. Akreditasyon ve Sertifikasyon

Silahlı Kuvvetler bünyesindeki eğitim ve öğretim kurumlarının dünya markası olması hedeflenmelidir. Bu kapsamda gerekirse ara ve üst kademelere alanında yetkin, saygın ve tanınan uzman personel temini gerçekleştirilmelidir. Bu bağlamda yabancı ve dış kaynaktan, mesleğinde en üst seviyede profesyonelleşmiş ve tabiri caizse bir marka haline gelmiş ileri dercede yetişmiş personellerin atamaları yapılabilir. Bu kapsamda, NATO bünyesinde görev yapan mükemmeliyet merkezleri, araştırma merkezleri olarak teşkil edilecek enstitüler mesleklerinde başarı kazanmış uzman eğitici personeller ile takviye edilerek, uluslararası seviyede itibarlı periyodik yayın, araştırma ve raporlar ortaya koyabilen kurumlar haline getirilebilir. Kurumun saygınlığı referans gösterilme sıklığında aranmalıdır. Bunun için gerekli insan gücünün yetiştirilmesi ve temin edilmesi kritik öneme sahiptir. Bununla birlikte, hava kuvvetleri ve kara havacılık komutanlığı bünyesindeki uçuş okullarının uluslararası havacılık okulları olarak tescillenmesi ve akredite edilmesi için gerekli çaba sarf edilmelidir. Esasen yurt içindeki eğitim kurumlarına mümkün olduğu kadar fazla sayıda yabancı ülke profesyonellerinin katılarak eğitim ve öğretim görmesi hedeflenirken, bu şekilde yaratılan kaynakla daha fazla silahlı kuvvetler mensubu personelin yurt dışında eğitim ve öğretim görmesi sağlanabilir. Personelin yüksek maliyetli uzun süreli kurslara gönderilmesi yerine, kısa süreli ve daha az maliyetli kurslara daha fazla sayıda personel tefrik edilmelidir.

Denizciler ve havacılar için muhaberede İngilizce yeterlilik sertifikalarının (aviation/maritime english proficiency) mecburi tutulması gibi uygulamalarla personelin uluslararası standartlarda ve birleşik harp konseptine uygun olarak vazifesini yerine getirebilme standartları yükseltilmelidir. Barışı destekleme harekâtı kapsamında yurt dışında görevlendirilen lider personele yeterli terminoloji eğitimi verilmelidir. Askeri okullarda barışı destekleme harekâtı eğitimi, söz konusu görevin uluslararası bir mahiyet taşıması nedeniyle, lider personel için İngilizce dili ile icra edilmelidir. Barışı destekleme harekâtı

kapsamında emekli askeri personelin tecrübelerinden istifade edilebilmesi için örgütlenmeleri ve uluslararası tatbikatlarda kendilerine sponsor olunması ve uluslararası saygınlığı olan ve tıpkı Kanada orjinli “Pearson Peace Keeping Center” gibi sertifikaları uluslararası kurumlarca kredilendirilen bir eğitim yuvası hüviyetine sahip olmaları için gerekli girişimlerde bulunulmasının faydalı olacağı mütalaa edilmektedir. Bu kapsamda NATO’ya akredite mükemmeliyet merkezlerinin imkân ve kabiliyetleri de dikkate alınmalıdır. Bu noktada maksat muvazzaf ve emekli askeri personelin prestij ve saygınlığını artırarak uluslararası camiada temsil kabiliyetlerini ve uluslararası örgütlerde belli görevlere seçilebilme kriterlerini yükseltmek olmalıdır. Çünkü uluslararası kuruluşlarda ve sivil veya askeri nitelikli tüm barışı destekleme misyonlarında görev yapan personel, ülkesinin öz saygınlığına kuşkusuz ancak katma değer katmaktadır. Ayrıca, sınıf okulları dâhil olmak üzere, askeri okullarda emekli askeri personelin sözleşmeli statü ile çalışabilmeleri için gerekli kanuni düzenleme yapılmalıdır. Norm kadro dolayısıyla emekli olan veya muvazzaf statüden ayrılan personelin tecrübe ve birikimlerinden istifade edilebilmesi için gerekli kanuni düzenleme yapılmalıdır. Bu noktada üzerinde durulması gereken esas konu silahlı kuvvetlerde görev yapan personelden üniforma giymesi gereken ve giymesi gerekmeyen ayrımının gerçekçi bir şekilde yapılmasıdır.

Meslekte tecrübe kazanmış, yabancı bil bilgisi yeterli ve temsil kabiliyeti olan personelin, kariyer platosu kurbanı, motivasyonu azalmış personel olarak istihdamının yerine, yurt dışı kadrolarında görevlendirilmeleri ve yurt içinde de, eğitim kurumlarında öğretim elemanlığı ve araştırma enstitülerinde proje ve doküman hazırlama görevlerinde vazifelendirilmeleri uygun bir seçenek olabilir. Bu kapsamda niteliği devam eden personel, diğer ülkelerde pratiği olduğu üzere, en yüksek yaş haddine kadar istihdam edilebilir.

Yurt dışı karargâhlarda, uluslararası örgütlerde ve temsilciliklerde daha fazla sayıda silahlı kuvvetler mensubu personelin görevlendirilmeleri için gerekli tedbirler alınmalıdır. Bu maksatla yabancı dil eğitiminde standart uluslararası sınavlar bir ölçüt olarak benimsemeli ve dil eğitiminde özel ihtisas alanları hariç dış kaynak kullanımı (native speaker) yönetimini benimsemelidir.

Meslek içi görevlerde bazı pozisyonlar için dahi, lüzumlu yabancı dil bilgisi görev şartı olarak kabul edilmelidir.

Belirsizlik ortamı yarattığı güvensizlik nedeniyle motivasyonun en büyük düşmanıdır, çünkü her şey plana uygun olarak ilerlediğinde, yani eğer bir plan var ve insanların da her şeyin belli bir plana uygun olarak ilerlediğine dair bir inancı var ise, insanlar daha az strese kapılmaktadırlar, sonuçları ne kadar tehlikeli olsa bile. Bu sebeple yıllık izinlerin kullanılması, nöbet hizmetleri, sağlıkla ilgili konular, fazla mesai, arazi tatbikatlarını zamanı ve süresi, geçici görevler, yurt dışı görevleri, mesleki gelişim, tayin ve atamalar, gerçek operasyonlarla alakalı her şey standart hale getirilmeli ve personel muhtemel mesleki safahatini öngörebilmelidir. Çünkü herkes için ön görülebilir, şeffaf ve objektif bir mesleki yol haritasının oluşturulması, personelin birbirine ve kuruma olan güvenini pekiştirecek, huzur ve itimat ortamı yaratacaktır. Bunun için nöbet hizmetleri karşılığında prim olarak para ödenmesi, personelin sağlığının korunması, spor yapabilmesi için gerekli koşulların sağlanması, periyodik sağlık muayenelerin ve mesleki yeterlilik testlerinin gerçekçi bir şekilde büyük bir ciddiyetle yapılması, atama ve terfilerin norm kadro esaslarına uygun olarak planlanması ve yapılması, eğitim faaliyet takviminin personel izinleriyle, atama ve yer değiştirmeleriyle ve sivil hayatın, çocuk okul durumları gibi uyumlu hale getirilmesi için yasal düzenlemeler yapılarak kanunla güvence altına alınması mutlaka dikkate alınması gereken hususlardır.

Personel terfilerinde norm kadro esas alınmalıdır. Misal bir savaş pilotunun 20 yıl süreyle fiilen savaş pilotu olarak görev yapabilmesinin temini için rütbe ve norm kadro düzenlemesi yapılmalıdır. Bunun için rütbe ile derece kademe ve maaş ve özlük hakları arasındaki korelasyon yeniden düzenlenmelidir. Personelin görev standartlarını muhafaza için gerekli koşullar sağlanmalı ve gerekli görev standartlarının muhafazası titizlikle takip edilmelidir. Personelin orduda görev yaparken kazandığı yetenekler ve tecrübeler sivil eşdeğerleri ile uyumlu hale getirilmelidir. Bu kapsamda askeri okullarda yetiştirilen personele verilen diploma ve sertifikalar ulusal ve uluslararası alanda geçerli olmalıdır. Bu anlamda, deniz kaptanlığı, gemi adamlığı, pilotluk, teknisyenlik, şoförlük, muhasebecilik, mali ve iş güvenliği

denetçiliği, saymanlık, mühendislik, güvenlik, eğitimlik ve benzeri gibi görevlerde çalışan personelin lisans ve sertifikaları sivil lisans ve sertifikalarla uyumlu ve sivil yaşamda da geçerli hale getirilmelidir. Böylece, ordu personelin zorunlu olarak görev yaptığı bir kurum olmaktan çıkarılarak, verdiği eğitim ve kazandırdığı yetenek ve tecrübe ile cazibe merkezi haline getirilmeli, tüm planlamalarda maliyet etkinlik ve verimlilik göz önünde bulundurulmalıdır.

Bir ordu bir savaşı ancak savaşma azim ve iradesini kaybederse gerçekten kaybetmiş olur. Savaşma azim ve iradesini kaybetmeyen bir ordu son neferi canını verinceye kadar savaş kaybedilmiş olmaz. Bu sebeple orduların, personelin merkeze alındığı, sadakat ve silah arkadaşlığının her şeyin üstünde tutulduğu, büyük bir aile olan orduya mensubiyet duygusunun, emekli olduktan ve görevden ayrıldıktan sonra da devam ettiği bir kurum olma niteliği idame ettirilmelidir. Çünkü silah arkadaşlığı bir kardeşlik hukukudur. Bu nedenle personelin görev performansını ölçme ve değerlendirme usulleri, silah arkadaşlığını pekiştirecek şekilde düzenlenmeli ve geliştirilmelidir. Teşkil edilen eğitim ve tatbikat merkezlerinde sadece ferdi değil, birlik bazında da harbe hazırlık seviyeleri test ve sertifikaya edilmelidir. Bu maksatla eğitim modelleri adapte edilmeli ve özgün eğitim modelleri geliştirilmelidir.

Askeri personel arasında farklı özlük haklarını içeren statüler oluşturulması yerine rütbe ve makam ile orantılı olarak gelişen ve bir düzenleme yapılmalıdır. Her rütbeye haiz personelin hem kendi kendisi ile hem de ailesinin kendisiyle gurur duyabildiği bir aidiyet duygusunun yaratılması için düzenlemeler yapılmalıdır. Bu kapsamda özlük ve sosyal haklarında gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Personel terfilerinde norm kadro esasına geçilmelidir. Görev ve rütbe uyumlu olmalıdır, bunun için norm kadro uygulamasına geçilmeli, belirli bir rütbeden itibaren otomatik terfi sistemi uygulaması terk edilmelidir. Personelin önünü görebileceği şeffaflıkta bir terfi yol haritası ilan edilmeli ve personel teşvik edilmelidir. Alt kademe lider personel ve teknik personel için kadro görevlerine uygun olarak norm kadro uygulamasına geçilmeli, her sınıf, branş ve rütbe için standart bekleme süreleri uygulamasından vazgeçilmelidir.

Günümüzde güvenlik ve harp ortamı arasındaki geçişlik azalmıştır. Bu sebeple ülkeler ve ittifak güçleri potansiyel tehdit değerlendirmelerine

uygun olarak ani reaksiyon kuvvetleri bulundurmaktadır. Bu durum ülkelerin ulusal güvenliklerini sağlamak için potansiyel tehditle orantılı olarak yurt savunması yapabilecek, tehdide karşı ilk mukabelede bulunabilecek seviyede muharebeye hazır bir kuvveti hazır etme zorunluluğunu da ortaya çıkarmaktadır. Bu güç ilk anda yeterli bir reaksiyon gücüne sahip çekirdek bir kuvvet olabilir.

Ani reaksiyon kuvvetlerinde görev yapan personelin bir bölümü seferde teşkil edilecek ve muharebe etkinliği tam harekât kapasitesine yükseltilecek olan ordunun da nüvesini teşkil edebilir. Bu çekirdek ordunun önemli bir vazifesi seferde teşkil edilecek asıl kuvvet yapısının derhal eğitilerek süratle harbe hazırlığının tamamlanması olmalıdır.

Seferde teşkil edilecek ordunun yedek personeli zorunlu askerlik vazifesini yerine getirmiş personelden teşkil edilebilir. Bununla beraber seferberlik ilan edildikten sonra yapılan eğitimin mahiyeti ve kalitesi çok önemli olacaktır. Çünkü modernleşme ile beraber her geçen zaman silahlı kuvvetler envanterine daha yeni silah ve sistemler girmektedir. Mevcut teknolojik gelişmelere paralel olarak görülen işin karmaşıklığı ve zorluğu artmaktadır.

Günümüzde kilahlı Kuvvetlerin kuvvet yapıları nicelikten ziyade daha fazla nitelik gücüne dayanmaktadır. Bu yapı içinde eğiticilerin rolü çok önemli olacaktır. Bu sebeple barış zamanından itibaren kurulu ve harbe hazırlık kapasitesi en üst düzeyde olan birliklerde görev yapan eğiticilik vasfı olan profesyonel deneyimli personelin varlığına ihtiyaç duyulacaktır.

Ordunun lider kadrosu ve kalifiye personelin tedarik edilip yetiştirilmesi ve kuvvet yapısının geliştirilmesi harbe hazırlık sisteminin omurgasını oluşturmaktadır (Stern ve Saathoff, 2012: 123-145). Bir bakıma muharebe eğitimin bütün başarısı profesyonel eğiticilerin eğitim seviyelerine bağlıdır. Eğitim sisteminin temelini oluşturan liderlerin sayısının özellikle ast rütbelerde yetersiz olması ve mevcut liderlerin de kıtalarda eğitim yaptıkları süreler içinde birinci sınıf eğiticiler olacak şekilde eğitilememeleri bertaraf edilmesi gereken temel bir sorundur.

Lider personelin mevcutların yetersiz olması gereken uzmanlaşmanın sağlanabilmesine mâni olur. Ayrıca kıtalardaki eğitim süresince liderlerin

zamanlarının büyük bir kısmının çok değişik görevler için harcanması diğer önemli bir eksikliklerdir. Muharebe eğitim sistemi esas olarak yedek personeli ve daha geniş anlamı ile ulusu eğitecek olan (öğretmenleri) yetiştirmeye tahsis edilmiş yeterli eğitim kurumları ihtiva etmelidir. Bu sistem profesyonel liderler üzerine inşa edilen bir sistem olmalıdır.

Komutan olmak demek; liderlik yapmak demektir. Liderler sanatçılar gibidir. Nasıl sanatçılar sanatının ustası olmadan önce yıllar süren zor bir çalışma ve uygulama dönemine ihtiyaç duyarsa, liderler de eğer harp sanatını öğrenecek ve öğretecekse, bu sanatın vasıtaları ile yeterli sürede pratik yapmalıdırlar, çünkü "çıraklığını yapmadığın işin ustası olamazsın" (Türk Atasözü). Bu noktada okullar öğrencilerini belirli düşünce dünyası ile tanıştırmak, onların düşünce dünyasını daha tecrübeli komutanların önderliğinde anlayış ve yeteneklerinin geliştirilmesine olanak verebilmelidir.

Atatürk'ün "bir ordunun kıymeti harbiyesi zabitan heyetinin kıymetiyle ölçülür" veciz sözüyle de vurguladığı gibi bir ordunun başarısı büyük ölçüde yetişmiş lider kadrosunun başarısına bağlıdır (Strauss, 2013). Hele günümüz ordularının sahip olduğu modern silah ve sistemler göz önünde bulundurulduğunda, lider personelden beklenen performans bir kat daha artmaktadır.

Tüm personele meslek içi eğitim kapsamında gerekli sertifika programları ile yetenek kazandırılmalıdır. Bu şekilde bir mücadele orduda sınıf çatışmalarının önünü keseceği gibi verimliliği ve itaati de artıracaktır. Bu maksatla eğitim modülleri geliştirilmelidir. Misal, telsiz operatörlüğü, tırtıllı ve tekerlekli araç sürücülüğü, hafif piyade silahı ve mürettebatla kullanılan silahların nişancılığı, silah ve araçlar için birinci derece veya kullanıcı bakımı eğitimi, taktik seviye liderlik gibi konularda eğitim modülleri oluşturularak eğitim ve sertifikalar verilmelidir.

Her seferinde, her eğitime sıfırdan başlamak suya yazı yazmak gibidir. Kıtalarda esas olan idame eğitimi olmalıdır. Zırhlı birlikte görev yapan her asker tank kullanabilmeli, nişancı, doldurucu ve telsiz operatörü olarak görev yapabilmelidir. Her profesyonel asker havan topu ile en azından düzeltme tanzimi ve acele hallerde atış görevini yerine getirebilmelidir. Savaşların

tatbikatlardan temel farkı, tatbikatlarda herkes kendi görevini yapar çünkü kimse ölmez. Ama gerçek bir savaşta profesyonellik başkalarının görevlerini de yapabilecek donanıma sahip olmaktır.

Eğitim, atış ve spor standartlarının denetlenmesi ve geri beslemelerin yapılabilmesi için operatif seviyede kurumlar oluşturularak, simülasyon ve gerçek platformlarda profesyonel personelin yeterliliği test edilmelidir. Görev standartlarının muhafazası bireysel bir sorumluluk olmalı ve yaptırıma tabi tutulmalıdır. Bu maksatla ölçme ve değerlendirme usulleri geliştirilmelidir. Teşkil edilen merkezlerde sadece ferdi değil, birlik bazında da harbe hazırlık seviyeleri test ve sertifikaya edilmelidir. Bu maksatla eğitim modelleri adapte edilmeli veya özgün eğitim modelleri geliştirilmelidir.

5.3. Dış Kaynak Kullanımı

Silahlı Kuvvetler barış zamanı ve idari konulara dair birçok faaliyet alanında dış kaynak kullanılabilir. Akaryakıt, mühimmat, silah araç ve gereç ve personel ulaştırma hizmetlerinin sağlanması, yemek hizmetleri, kışlaların emniyetinin sağlanması gibi konularda şirketleşerek verimliliğin, standardizasyonun ve hizmet kalitesinin arttırılmasına ve savaş zamanı dahi kullanılacak ve sivil ve kamu teşebbüslerine öncülük yapmak suretiyle ülkenin gelişimine rehberlik yapabilecek yetenekler geliştirilebilir. Ancak bizatihi muharip birliklerce icra edilen görevlerin dış kaynak kullanımı ile sivil teşkilere devredilmesi veyahut sorumluluğun ve icraatin kısmen de olsa, sivil bir takım teşkillere paylaşılması, kaçınılmaz olarak ordu millet bütünlüğüne zarar verir ve orduda disiplinsizliğin ve askeri teşkillerin kuruluş amacı dışında kullanılarak, siyasi vesair bir kısım maksatlar için araçsallaştırılması sonucunu doğurur.

Bu kapsamda dünyanın modern orduları ve küresel ölçekteki büyük firmaların sponsorluklarını yaptığı etkinliklerdeki ulaştırma, beslenme ve kolaylık tesislerinin kurulması ve işletilmesi konularında geliştirdikleri usul ve süreç becerileri ile alakalı süreç kıyaslamaları yapılabilir.

5.4. Barışta Sivil Asker İşbirliği

Askeri birliklerin bünyelerindeki imkân ve kabiliyetlerin barış zamanında sivil ihtiyaçlar için kullanılmasını mümkün kılacak bir teşkilatlanma göz

önünde bulundurulmalıdırlar (Capie, 2015: 309-331). Bu kapsamda, havada, karada ve denizde arama kurtarma, sıhhi tahliye, afet ve acil durumlarda insani yardım harekâtı görevleri ile gençlere yönelik olarak izcilik, dağcılık, kayakla kayma, yüzme, yelken, planörcülük, paraşütçülük gibi eğitimleri karşılama hususları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kapsamda bilhassa orman yangınları gibi doğal afetler ile mücadelede silahlı kuvvetlerin havacılık başta olmak üzere vesair imkân ve kabiliyetlerinden istifade edilmesi hem kritik öneme sahiptir, hem de ordu millet birlikteliğini güçlendirecek ve pekiştirecek uygulamalardır.

Hava, kara ve deniz kuvvetlerindeki havacılık potansiyeli barış zamanından itibaren yapılacak protokol veya çıkarılacak yönetmeliklerle sivil maksatla kullanıma da sunulmalıdır. Bu kapsamda ambulans helikopterleri ve uçakları, kritik ve çok önemli personelin hava ulaşımının sağlanması gibi görevlere kaynak tahsis edilmelidir. Bu tür görevlerde idari sorumluluktan ziyade yetkili mercilere göreve yönelik olarak, ilgili birimlerin harekât kontrolüne hava aracı tahsisi yapılması ve bekleme görevleri tutulması yeterli olacaktır. Bu tür faaliyetler sivil ve asker arasındaki ilişkilerin gelişmesine ve ordu millet kavramının pekiştirilmesine de vesile olacaktır.

5.5. Zorunlu Askerlik Modeli

Zorunlu askerlik modeli bir ulus devlet modelidir. Eğer bir devleti meydana getiren halk topluluğu aynı millete mensup değil ve bu konuda ortak bir millet kabulü yok ise o halde en iyi yöntem profesyonel ordudur. Pratikte usul olarak profesyonel ordu emperyal askeri güçlerin teşkilinde, zorunlu askerlik ise yurt savunması refleksi taşıyan ülkelerde benimsenmektedir. Profesyonel ordu kavramsal olarak askerlik vazifesinin ağırlıklı olarak yükümlüler veya meslek olarak askerliği seçmiş kişiler tarafından yapıp yapılmadığı ortaya koymaz. Kavramsal olarak profesyonellik, askeri kuvvetlerin merkezi ve taşra birliklerinin doğrudan merkezi siyasi otoriteye bağlı olması ve politik stratejik seviye tarafından belirlenen istenen son durumun yerine getirilmesi için gayretlerini teksif edebilme kapasitesine sahip olup olmaması ile ilgili bir durumdur. Bu kapsamda yedek ve yarı askeri, paramiliter ve milis kuvvetler dünya çapında yaşanmış örnekleriyle, hem askeri, hem de sosyolojik açıdan başarılı sonuçlar alamazlar. Güdülen maksadın aksine hem ülke içinde

asayişsizliğin artmasına ve halkın sosyolojik olarak kutuplaşmasına, hem de profesyonel anlamda askeri cephelerde başarısız sonuçlar alınmasına neden olurlar. Bu birlikler, disiplinden uzak, istismara açık ve çıkar ilişkileri içinde bulduklarından, düşmana karşı gerekli mukavemeti göstermekten uzaktırlar. Paramiliter yapılanmaların tamamı, bir şekilde zapt-u rapt altına alınmalarında tecrübe edilen güçlüklerden dolayı, süreç içerisinde bir mafya örgütüne dönüşmeleri gibi, beklenmeyen ve istenmeyen olumsuz neticeler doğurabilme riskine sahiptirler.

Diğer taraftan zorunlu askerlik modeli bir toplumun ortak değer ve müşterekler üzerinden kenetlenmesi bağlamında, bir ulusun teşkili ve idamesi için vazgeçilmez bir öneme sahiptir. Bir yapının askeri bir yapı olabilmesi için gerekli olan disiplin, mutlak itaat (itaat kültürü), merkezi otoriteye sadakat ve bağlılığın yanında, halkın hiçbir kesimini ötekileştirmeden toplumun tamamını kucaklayan bir kültürle yoğrulması da oldukça önemlidir. Nitekim ancak bu şekilde, ortak bir inanç ve mefkûre birliği tesis edilebilir. Bu kapsamda, bir ülkede kalıcı bir barış ve güvenliğin tesisi için devletin resmi güçleri hariç silahlanmanın tamamen sona erdirilmesi ve paramiliter yapılanmalara müsaade edilmemesi bir zaruret teşkil etmektedir. Diğer taraftan bir ordunun halkın ordusu olabilmesi için personelinin rotasyona tabii olarak görev yapması da elzemdir.

6. SONUÇ

Silahlı Kuvvetler mensupları kuşkusuz içinden çıktıkları milletlerin bir numunesidir. Bu anlayış silahlı kuvvetlerinin manevi şahsiyetini, personelinin ruhsal yapısını, terkiğini, savaşıma azim ve iradesinin dozunu ve kuvvetini belirler. Çünkü silahlı kuvvetler mensubu olmak, mutlaka ülkeye tam bir sadakat ve hizmete adanmış bir ruha sahip olmayı icap ettirir. silahlı kuvvetlerinin vazifesi yurdunu ve anayasa ile tayin edilmiş olan ülke sınırlarını ve çıkarlarını korumak ve kollamaktır. Daha açık bir ifadeyle; silahlı kuvvetler, yurdu iç ve dış tehditlere karşı korumak ve kollamakla mesuldür. Bu vazifenin ana unsurlarını, vatanın ve milletin bütünlüğüne ve anayasanın öngördüğü temel ilkelere karşı yönelen tehdidin zamanında ve doğru olarak teşhis

edilmesi, bu tehdidi karşılayabilecek bir kuvvet yapısının oluşturulması, hazırlık durumunun idamesi ve tehdidin gerçekleşmesi halinde anayasa ve kanunlar çerçevesindeki sorumluluklar muvacehesinde tehdidin bertaraf edilmesi teşkil etmektedir (Wang ve Jeng, 2009: 823-825).

Dış tehdide karşı Yurdun ve milli menfaatlerin kollanması ve korunması; barıştan itibaren caydırıcı bir gücün idamesini, karada hudutlardan, denizde ve havada tecavüz niyetinin açıklık kazandığı yerlerden itibaren yurdun savunulmasını ve toprak bütünlüğünün muhafazasının ve milletlerarası hukuktan doğan hakların taviz verilmeden kullanılmasını gerektirmektedir. Bu sebeple silahlı kuvvetlerin eğitim sisteminin temeli kuşkusuz ülkenin temel nitelikleri de kazanımlarının değerini benimsemiş, nitelikli bir insan gücünün yetiştirilmesine dayandırılmalıdır. Bu kapsamda silahlı kuvvetlerde iyileştirme ve geliştirme faaliyeti, sürekli bir faaliyettir. Silahlı kuvvetlerde iyileştirme ve geliştirme çalışmaları esasen; kuvvet yapısının reorganizasyonu, harp silah ve araçlarının tedarik ve modernizasyonu ile personel yetiştirme usül ve esaslarına yönelik olarak devam eden bir faaliyettir. Mutlaka iyileştirme ve geliştirme çabalarından en önemlisi personelin yetiştirilmesi ile alakalı düzenlemelerdir (Şengöz, 2020a: 205-224).

Organizasyonun benimsediği örgütsel yaklaşım insan kaynakları yönetiminin iş ilişkilerinde açıklık ve sorun çözme yaklaşımı, kişilerin performansının değerlemesinde standartların geliştirilmesi, beşerî ilişkilerde benimsenmesi gereken yönetim iklimine, komuta ve kontrol ağının dizayn edilmesine, liderlik yaklaşımları ve çatışmaların çözümüne etkide bulunur.

Silahlı Kuvvetlerin kuruluşu, teşkilatı ve görevleri kanun ile belirlenmeli ve teamüller ise mümkün olduğu ölçüde yönetmeliklerle yasal güvence altına alınmalıdır. Yani, silahlı kuvvetlerin sadece yönerge, talimat ve yazılı emirlerle yönetilmesi yerine öncelikle yasal mevzuat muvacehesinde yönetilmesi, kendisine tevdi edilen vazifelerin benimsenmesi ve yerine getirilmesinde avantajlar sağlar. Silahlı kuvvetler tarafından sivil müesseselerle yapılan müşterek görevlerin tamamı protokollerle bir esasa bağlanmalıdır. Silahlı kuvvetlerin tüm işlev ve görevlerinin yasal bir dayanağı olmalıdır.

Takvim-i Vekayi

Harbin yönetiminin icrası; askerlik bilimi, siyaset bilimi ve uyulması gereken hukuk normları hakkında sarsılmaz bir bilgi ve değerler kümesine sahip olunmasını gerekli kılar. Nitekim genel manada sevk ve idarede kurumsallaşma, harbin fiili yöneticileri ve milli irade arasında tam bir anlayış birliği ve iş birliğinin tesisini zorunlu kılmaktadır. Harbin ehliyetli komutanlar tarafından idaresi ve bu idarenin demokratik kurumların kontrolü altında yapılması; millî, akılcı ve bilimsel harp yönetiminin bir gereğidir.

KAYNAKÇA

- Akyar, U. (2007). Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Allen, S. ve Whitehouse S. (1996). Stratejik Görüş Oluşturma, Ankara: Kara Kuvvetleri Basımevi.
- Atatürk, M.K. (1997). Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri. Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi, C. I-2.
- Atatürk, M. K. (2010). Zabit ve Kumandan ile Hasb-ı Hal, Ankara: Genelkurmay Basımevi.
- Auerswald, D. and Cimbala, S. (2000). Coercive Military Strategy, The American Political Science Review, 94 (1), 232.
- Beadle, H. (2016). Book Review: Complex Adaptive Leadership, Educational Management Administration & Leadership, 44 (1), 165-166.
- Bonds, T. M.; Myron Hura, M. and Young, T.D. (2010). Enhancing Army Joint Force Headquarters Capabilities, Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Capie, D. (2015). The United States and Humanitarian Assistance and Disaster Relief (HADR) in East Asia: Connecting Coercive and Non-Coercive Uses of Military Power, Journal of Strategic Studies, 38 (3), 309-331.
- Eren, E. (2020). Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta Yayınları.
- Gomez, M.; Luis R.; David B. B.; Robert L. C. (2008). Management: People, Performance, Change, New York: McGraw-Hill.
- Hoffman, F. G. (2009). Hybrid Warfare and Challenges, Washington: National Defense Univ Washington Dc Inst for National Strategic Studies.
- Kane, T. (2011). Development and US Troop Deployments, Foreign Policy Analysis, 8 (3), 255-273.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği,. İstanbul: Beta Yayınları.
- Martin, V.C. (1991). The Transformation of War, New York: The Free Press.
- McClellan, J. (2009). The Levels of Leadership and Transcendent Servant Leadership Development. Journal of Leadership Education, 8(2), 88-110.
- Melton, S., L. (2009). The Clausewitz Delusion: How the American Army Screwed Up the Wars in Iraq and Afghanistan (a Way Forward). Minneapolis, MN: Zenith Press.
- O'Neill, J. ve O'brien, F. (2002). Models of Jointness: Infrastructure Issues for Inter-Organisational Working, Canberra: DSTO C3 Research Centre Department of Defence.
- Saruhan Şadi Can, Müge Leyla Yıldız (2018). Çağdaş Yönetim Bilimi, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Şengöz, M. (2020a). Askeri Sevk ve İdarenin Bilim ve Sanatla Olan İlişkisi Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. İmgelem, 4 (6), 205-224.
- Şengöz, M. (2020b). Türkiye Cumhuriyeti'nin Ulusal Güvenlik Paradigması Üzerine Bir Değerlendirme. Takvim-i Vekayi, 8 (1), 1-71.
- Stern, E., K. and Saathoff, G. (2012). Crisis Leadership and Military Community Resilience, Journal of Homeland Security and Emergency Management, 9 (2), 123-145.

Takvim-i Vekayi

- Strauss, B. (2013). Tarihe Yön Veren Komutanlar (Çeviren Ü. H. Yolsal), Ankara: Say Yayınları.
- Sun Tzu (2007). The Art of War (Translator: Giles, Lionel). Manchester: Digital Pulse Publishing.
- Tortop, N.; İsbir, E. G. ve Aykaç, B. (1993). Yönetim Bilimi, Ankara: Yargı Yayınları.
- Ülgen H. ve Mirze, K. (2020). İşletmelerde Stratejik Yönetim. İstanbul: Beta Yayınları.
- Uygur, A. (2017). Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Walker, R., W. and Horn, B. (2008). The Military Leadership Handbook. Kingston, Ont: Canadian Defence Academy Press.
- Wang, J., Lin, Z. and Li, Y. (2009). Method of conflict detection and elimination for security policy, Journal of Computer Applications, 29 (3), 823-825.
- Waring, S.P., (2016). Taylorism Transformed: Scientific Management Theory Since 1945, North Carolina: UNC Press Books.
- Wong, L, Bliese, P. and McGurk, D. (2003). Military leadership: A context specific review. The Leadership Quarterly, 14 (6), 657-692.
- Zenko, M.(2010).Between Threats and War: U.S. Discrete Military Operations in the Post-Cold War World. Stanford, California: Stanford University Press.