

Makale

ABD Nizami Silahlı Güçlerinin Yürüttüğü Gayrinizami Askerî Danışmanlık Görevi*

Remi M. Hajjar¹
US Military Academy

Öz

Bu makale, ABD'nin mevcut genel askerî danışmanlarının gayrinizami danışmanlık görevini ifa ederlerken Özel Kuvvetler danışmanlarına kıyasla nasıl ve niçin dezavantajlı bir pozisyonda çalıştıklarını ele almaktadır. 11 Eylül sonrası dönemde Irak'a ve Afganistan'a asker konuşlandırılması, ABD Silahlı Kuvvetlerinin, hem Özel Kuvvetler hem de konvansiyonel birimlerce geniş ölçekte icra edilecek gayrinizami danışmanlık görevine dair yeni bir ihtiyacın da dâhil olduğu çok sayıda karmaşıklığa ayak uydurmasını gerektirdi. Özel Kuvvetler, kendilerinden bekleneceği üzere, askerî danışmanlığı başarıyla ifa edecek kurumsal esnekliğe, tarihsel bilgiye ve beceriye sahip olsa da konvansiyonel askerî kuvvetler alışkın olmadıkları bu göreve adapte olmakta bazı sıkıntılar yaşamıştır. ABD Silahlı Kuvvetlerinin genel danışmanları, alışılmışın dışındaki bu görevi ifa edebilmek için ellerindeki danışmanlık becerilerinden çok amaçlı bir "İsviçre çakısı" modeli geliştirmişlerdir.

Anahtar Kelimeler

Askerî danışmanlık • Askerî danışman • Dilbilimci • Yabancı mevkidaş • Postmodern askerî kültür • Danışman kültürel araçları

Unconventional Military Advising Mission Conducted by Conventional US Military Forces

Abstract

This article examines how and why many contemporary US mainstream military advisors—as compared to Special Forces advisors—often work from a position of disadvantage when conducting unconventional advising missions. Post-9/11 deployments to Iraq and Afghanistan have caused the US military to adapt to myriad complexities, including a renewed need for the widespread execution of the unconventional military advising mission by the Special Forces and conventional units. Although Special Forces typically possessed both the organizational flexibility and historical knowledge and skills to successfully perform military advising, the conventional military experienced some strains as it adapted to this nontraditional mission. This empirical work examines how the US military changed to conduct military advising missions, with a special focus on conventional forces. US military mainstream advisors cultivated a multifaceted "Swiss Army knife" of advisory skills—including warrior, peacekeeper-diplomat, information age technology, leader, and other essential cultural tools—to conduct the unorthodox mission.

Keywords

Military advising • Military advisor • Linguist • Foreign counterpart • Postmodern military culture • Advisory cultural toolkit

* Buradaki görüşler tamamıyla yazara aittir; United States Military Academy, Department of the Army veya Department of Defense kurumlarının resmî görüşlerini yansıtmaz. BU makalenin birçok bölümü bu kaynaktan beslenmektedir. Bkz. Hajjar, R. M. (2014). Military warriors as peacekeeper-diplomats: Building productive relationships with foreign counterparts in the contemporary military advising mission. *Armed Forces & Society*, 40(4), 647–672.

¹ Department of Behavioral Sciences and Leadership, US Military Academy, West Point, New York, USA. Eposta: Remi.Hajjar@usma.edu



Bu makale, ABD'nin mevcut genel askerî danışmanlarının gayrinizami (unconventional) danışmanlık görevini ifa ederlerken Özel Kuvvetler danışmanlarına kıyasla nasıl ve niçin dezavantajlı bir pozisyonda çalıştıklarını ele almaktadır. 11 Eylül sonrası Irak'taki ve Afganistan'daki çatışmalar devasa bir danışman ihtiyacına yol açmıştır. Dolayısıyla ABD Silahlı Kuvvetleri, Vietnam'dan beri esasen Özel Kuvvetlerin uhdesindeki gayrinizami danışma vazifesinde daha büyük bir rol almak durumunda kaldı. Askerî danışmanlar, yabancı subayların yeterliliklerini ve birim performanslarını geliştirmek amacıyla yabancı askerî mevkidaşlarına mentorluk, eğitim, danışma, tavsiye verme vb. diğer hususlarda yardımcı olurlar. Danışma görevinin daha diplomatik ve kültürlerarası doğası ile Vietnam'dan kısa bir süre sonra başlayıp 11 Eylül'e kadar devam eden ABD Silahlı Kuvvetleri çalışmalarının odak noktasını oluşturan geleneksel ve konvansiyonel askerî görevler (örneğin doğrudan eylem, saldırı operasyonları, savunma operasyonları vb.) arasında derin bir fark vardır. Dolayısıyla, günümüzde pek çok genel askerî danışman, konvansiyonel askerî kurumların –ki bunlar bazen katı ve esnemez birimlerdir– bünyesinde çalışırken danışma görevinin kendilerinden yerine getirmelerini beklediği alışılmadık vazifeleri ifa etmek noktasında sıkıntı yaşamaktadırlar.

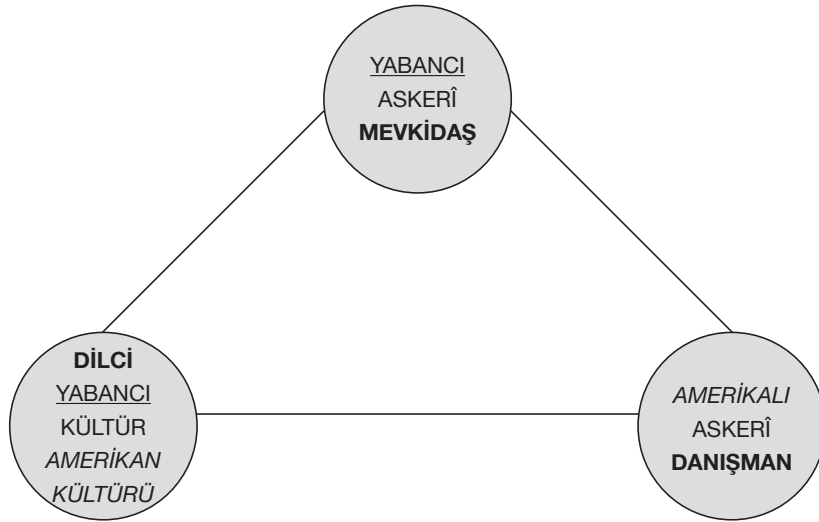
Bu çalışmada Özel Kuvvetlerin ve konvansiyonel silahlı kuvvetlerin danışma görevine yaklaşımlarındaki bazı çarpıcı farklılıklar ele alınmaktadır. Bu farklılıkların belirlenmesi hem danışmaya ilişkin kültürel araçlara hem de söz konusu görevin nasıl kültürel değişim dalgalarına yol açtığına dair anlayışımızı derinleştirecektir. Yine bu makale 11 Eylül'ün yol açtığı bazı muharebe durumları da dâhil olmak üzere 11 Eylül'den sonra, konvansiyonel silahlı kuvvetlerin gayrinizami askerî danışmanlık görevini ifa etmeye nasıl uyum sağladığını incelemektedir. Sonuçlar, danışmanların başarılı olabilmek –çatışma durumunda da hayatta kalabilmek– için savaşçılık, arabuluculuk-diplomatlık, konu uzmanlığı, liderlik ve yenilikçilik gibi kültürel araçlardan faydalanarak çeşitli değişken şartlara dakik bir şekilde ayak uydurmalarını gerektiren kültürlerarası karmaşık bir ip cambazlığı yaptıklarını gösteriyor. Bu çalışma ABD ordusundaki askerî danışma görevinin temellerini izah ediyor; görevin ABD'deki tarihini özetliyor ve konu hakkındaki mevcut alanyazını değerlendirip bir kuramsal çerçeve öneriyor. Ayrıca çoklu-yöntemi açıklayıp temel bulguları tartışıyor. Çalışma kuramsal çıkarımlar ve bu önemli araştırma alanındaki mevcut çalışmalar için öneriler sunuyor.

Askerî Danışmanlık Nedir?

Danışma görevinin özü, silahlı kuvvetler mensuplarının yabancı mevkidaşlarının becerilerinin ve profesyonelliklerinin artırılması için onlara eğitim, danışmanlık, mentorluk, koçluk ve benzeri şekillerde destek sağlamasıdır. Danışma görevleri 11 Eylül sonrası Irak'ta ve Afganistan'da olduğu gibi savaş koşullarındaki büyük ölçekli operasyonlardan dünya genelinde birçok bölgede olduğu üzere barış zamanındaki çok daha küçük danışmanlık faaliyetlerine kadar geniş bir çeşitlilik gösterir. Her ne kadar danışmanlık ABD

Silahlı Kuvvetlerine yabancı bir uygulama değilse de (bilhassa Özel Kuvvetlere) (Ramsey, 2006; Stoker, 2008), binlerce danışmanın Irak'ta ve Afganistan'da istihdam edilmesi, konvansiyonel silahlı kuvvetler için köklü bir uyum süreci anlamına geliyordu. Danışma ilişkileri farklı biçimler alabilir; ancak merkezinde üç asli aktör vardır (bkz. Şekil 1). Birinci aktör, danışmanlık ilişkisinde mevkidaş denilen yabancı güvenlik gücünün personeli. Mevkidaşlar askerî danışmandan eğitim, öneri, özel öğretim, bilgilendirme ve benzeri şekillerde destek alırlar. İkinci aktör ise yeterliliğini ve performansını geliştirmek için mevkidaşlarına mentorluk, öğretim, danışma, tavsiye ve benzeri yollarla yardım eden askerî danışmandır.² Danışma ilişkisinde rol oynayan üçüncü bir aktör daha vardır ve bu kişi dilci unvanını taşır.³ Silahlı kuvvetler tarafından istihdam edilen dilci, danışman ve mevkidaş arasındaki etkili iletişimi kolaylaştıracak yeterli kültürlerarası bilgiye ve dil becerilerine (yani İngilizce ve mevkidaşın dili) sahiptir. Özetle danışmanlık görevinde danışman, mevkidaşının uzmanlığını artırmak amacıyla yardım, öneri, danışmanlık ve benzeri biçimlerde destek sağlamak için bir dilciyle birlikte çalışır.

Askerî Danışma Üçlüsü: Bir Danışmanlık İlişkisi Örneği



Askerî Danışmanlık İlişkisinin Üç Klasik Aktörü

Bold: Aktörün Rolü

İtalikler = Amerikan Kültürü

Altı Çizili: Mevkidaşın Kültürü

Normal Yazı Karakteri = Askerî Kültür

Şekil 1. Askerî danışmanlık üçlüsü⁴

² Bu proje, ABD Silahlı Kuvvetlerinin muvazzaf personelinin, yedek personelin, Ulusal Muhafız Birliği'nin, (çok sayıda kurumdan) devlet memurlarının ve sivil yüklenicilerin tamamının ABD'nin mevcut askerî danışmanları olarak hizmet verdiklerini göstermiştir.

³ Bu çalışmadaki vakaların büyük bir çoğunluğunda dilciler mevcuttur. Yabancı mevkidaş İngilizceyi yeterince iyi konuşabildiği için dilci kullanma gereği duymayan danışmanların mevcut olduğu çok az sayıda vaka bildirilmiştir.

⁴ Şekil 1'de dairelerin içindeki koyu harflerle yazılan kelimeler danışma üçlüsünde farklı aktörlerin oynadığı rolleri gösteriyor. Altı çizili kelimelerse dilcilerin genelde mevkidaşların ulusal ya da bölgesel kültüründen geldiğine işaret ediyor. İtalik yazılan kelime de bazı dilcilerin danışmanlarla ABD kültürünü paylaştığına dikkat çekiyor (Ne var ki bazı yerel ve ulusal dilciler ABD kültüründen değildir.). Düz yazılan kelimeler, her ne kadar ulusal ve askerî kültürlerinde farklılıklar olsa da mevkidaşların ve danışmanların ortak noktası olan askerî kültüre işaret ediyor.

ABD'nin Askerî Danışmanlık Misyonunun Kısa Tarihi⁵

Bu bölüm, ABD Silahlı Kuvvetlerinin askerî danışmanlık misyonunun tarihi bir özetini sunuyor. ABD tarihinin başlangıcında sayıca az ama işlerinde ehil ve kararlı Prusyalı (örneğin: Friedrich Wilhelm von Steuben), Fransız ve diğer milletlerden askerî danışmanlar, kuruluş aşamasındaki ABD Silahlı Kuvvetlerinin kabiliyetini ve profesyonelliğini artırmasında yardımcı oldular. Böylece yeni yeni palazlanan ABD ulusu, bağımsızlığı için başarılı bir savaş yürüttü ve savaşı kazandı. Kuruluşundan bugüne ABD, “modernizasyon, ulus inşası, ekonomik nüfuz ya da ekonomik hedefler, ideolojik sebepler ve kontrgerilla harekâtları” gibi çeşitli sebeplerle küçük ya da büyük ölçekli sayısız danışmanlık faaliyetine katılmıştır (Stoker, 2008, s. 2). Örneğin İkinci Dünya Savaşı sonunda ABD’li bazı danışmanlar Almanya’nın ve Japonya’nın askerî liderleriyle birlikte çalışmıştır. Bu danışmanlık ilişkileri hem Hitler sonrası Almanya’nın genel görünümünü almasında hem de Japon İmparatoru’nun yenilgiyi tamamen kabul etmesini sağlayan atom bombası sonrası Japonya’nın hâlini yansıtıyordu. Almanya ve Japonya’da askerî üslerin inşası Amerika’ya, ABD’li danışmanların ve askerî birimlerin epey uzunca bir müddet Alman ve Japon silahlı kuvvetleriyle çalışabilmesini kolaylaştırmasının da dâhil olduğu bölgesel ve stratejik pek çok çıkar sağladı.

Yine örneğin Kore Savaşı döneminde bir ABD’li danışmanlık birimi, Güney Kore silahlı kuvvetleriyle beraber çalışmıştı (Ramsey, 2006; Stoker, 2008). ABD güney Kore’de kalıcı askerî varlığını inşa etti ve böylece Kore Savaşı’ndan günümüze dek Güney Kore’de ifa ettiği danışmanlık görevini kolaylaştırmış oldu. Söz konusu danışmanlık misyonu Güney Kore’nin güvenlik güçlerine fayda sağlamanın yanında, ABD’nin Kore Yarımadası’nda devam eden uyuşmazlıkta Güney Kore’yi desteklemesini sağlayan taahhüdünü sürdüreceği biçimde ABD ve Güney Kore askerî birimlerinin birlikte eğitim görüp çalışmalarına imkân sağlamıştır.

Amerika’nın Vietnam Savaşı’nın başlarında savaşa örtülü bir şekilde dâhil oluşu, Güney Vietnam’ın silahlı kuvvetleriyle birlikte çalışmak üzere Özel Kuvvetler danışmanlarının bölgeye intikal etmesiyle başlar. ABD resmî olarak savaşa girip Vietnam’a büyük bir askerî güç intikal ettirince danışmanlık görevi Özel Kuvvetlerin altından kalkamayacağı boyutlara ulaştı. Bu da konvansiyonel güçlerin danışmanlık görevinde yer almalarını etkin biçimde uygulamaya koydu (Ramsey, 2006). ABD Vietnam’dan çekilmeye karar verdiğinde, silahlı kuvvetler artık danışmanlık hususunda birçok şey öğrenmiş ve yine birçok beceri edinmişti. Ne var ki bir taraftan bu alışılmadık danışmanlık misyonuna dair yanlış anlamalar ve direnişler, diğer taraftan hâlihazırda devam eden Soğuk Savaş durumu (komünist düşmanın dünya genelinde geniş ölçekli silahlı güçlerinin oluşturduğu tehditler) gibi çeşitli sebepler yüzünden ABD’nin konvansiyonel silahlı kuvvetleri danışmanlık görevine ilişkin Vietnam’da elde ettiği birikimi kurumsallaştıramamıştır. Böylece ABD’nin konvansiyonel silahlı kuvvetleri

⁵ Bkz. Hajjar (2014c). Tarihe ilişkin bu alt başlık çoğunlukla bu kaynaktan beslenmektedir.

(Vietnam'dan beri vuku bulan küçük çaplı birkaç konvansiyonel danışmanlık görevini saymazsak) danışmanlık misyonuna ilişkin öğrendiklerinin çoğunu tedricen unuttu (Nagl, 2008). ABD Silahlı Kuvvetleri danışmanlık misyonunu yavaş yavaş unutturken Özel Kuvvetler gayrinizami danışmanlık görevini temel görevlerinden biri addedip tamamıyla sahiplendi. Nitekim Özel Kuvvetler, Vietnam Savaşı döneminin 1970'lerde sona ermesinden 11 Eylül'e kadar, danışmanlık becerilerini geliştirip dünyanın sayısız bölgesine danışman gönderdi. ABD 11 Eylül'den sonra Afganistan'a ve Irak'a iki büyük askerî operasyon düzenledi. Bu operasyonların ileri safhalarında ABD ordusu, Özel Kuvvetlerin, operasyonların gerektirdiği tüm danışma görevlerini ifa etmeye yetecek asker sayısına sahip olmadığını fark etti. Dolayısıyla konvansiyonel silahlı kuvvetler Vietnam Savaşı'ndan bu yana büyük ölçekte hiç yürütmediği gayrinizami danışmanlık misyonunu nasıl ifa edeceğini yeniden öğrenmeye mecbur kaldı.

Literatür Değerlendirmesi: Postmodern Askerî Kültür için Kapsayıcı bir Çerçeve

Bu projeye dair başlıca literatürün ilk örnekleri postmodern askerî kuramı inşa etmiştir (Moskos, Segal ve Williams, 2000; Williams, 2008). Postmodern askerî kuram Batılı silahlı kuvvetler ile toplumlar arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardım eden çok sayıda önemli değişkeni inceler. Postmodern askerî kuram silahlı kuvvetlerin evrimini 1900'den bugüne dört dönem üzerinden tanımlar. Bu dönemlerin her biri yeni görevler, tehditler, çalışanlar ve diğer yeni faktörler temelinde silahlı kuvvetlerin derinliğini artırmıştır. Her ne kadar bu model, kültürü ve kültüre ilişkin gelişmeleri dolaylı olarak ele alıyor olsa da kültür değişkeninin noksanlığı bir sorunsal olarak sürmektedir. Yakın zamanda yayınlanan bir rapor hem postmodern askerî kurama kültür değişkeninin dâhil edilmesinin gerekliliğini gündeme getirdi hem de bir postmodern askerî kültür çerçevesi öne sürdü (bkz. Şekil 2) (Hajjar, 2014a; Harvey, 1989; Williams, 2008; Winslow, 2007; Zalmon, 2006). Bu çerçevede, çağdaş askerî kültürün muazzam bir karmaşıklık, parçalanmışlık, tezat ve uyum, geleneksel ve çağdaş özellikler ve çok sayıda birbiriyle örtüşen etki alanlarını içerdiğini görüyoruz. Profesyonel ve bürokratik (Abbott, 1988; Hajjar ve Ender, 2005; Ritzer, 1975; Segal ve Segal, 1983; Sookermany, 2012), kurumsal ve mesleki (Kelty ve Bierman, 2013; Moskos ve ark., 2000; Moskos ve Wood, 1988), savaşçı, arabulucu-diplomat, liderlik ve izleyicilik, çok yönlü beceriklilik (Montgomery, 1998; Turner, 1988), kültürlerarası yeterlilik (Hajjar, 2010), iktidar (French ve Raven, 1960) ve nüfuz (Yukl ve Tracey, 1992), diplomasi ve elçilik (Perez, 2012) ve benzeri kültürel alanları söz konusu örtüşen etki alanları arasında sayabiliriz. Postmodern askerî kültür kuramı okumakta olduğunuz makalenin kuramsal çerçevesini oluşturmaktadır. Makalenin geri kalanında ise bu tasarım dâhilindeki kültürel alanları aydınlatmaya çalışacağım.

Postmodern Askerî Kültür



Şekil 2. Postmodern askerî kültür.

Bu proje, kültürün muğlak yanlarını, parçalanmışlığını ve tezatlarını yeterince hesaba katmayan geleneksel ve tekdüze kültür görüşlerinden (Geertz, 1973; Griswold, 1994; Schein, 2010) farklı olarak esnek ve pragmatik bir kurama ve avantajlı bir kültürel araç setine (Swidler, 1986, 2001) dayanıyor. Kültürel araçlar çağdaş askerî kültürün daha kapsamlı şekilde anlaşılabilmesini sağlıyor. Bu makale, kültür kavramını çokça tartışmalı bir araç seti olarak tanımlıyor. Bu araç setinin içinde yönelimler (orientations), araçlar, şemalar (bilişsel yapılar), çerçeveler, yasalar, anlatılar, alışkanlıklar, tarzlar, diller, semboller, değerler, inançlar ve varsayımlar mevcuttur. Tüm bunlar hep birlikte bir gruba, kuruma ya da topluma ortak bir anlam, kolektif bir kimlik ve eylem stratejileri sağlar (DiMaggio, 1997; Ender, 2009; Sewell, 1992; Swidler, 1986, 2001; Winslow, 2007). Elbette bu tanım, Swidler'in karşılıklı bağımlılık ve özerklik gibi zıt kültürel araçların dirsek teması içinde bulunmasına bir şekilde izin veren kültürel araçlar kavramının (Swidler, 2001) adapte edilebilir bir uygulamasıdır. Ayrıca kültürün bu şekilde kavramsallaştırılması Winslow'un (2007) bu iş için uygun olan askerî kültür kuramından da faydalanıyor. Bu kuram, entegrasyon, farklılaşma ve parçalanmayı bünyesinde barındırıyor. Bilhassa çağdaş savaşların ve silahlı kuvvetlerin parçalanmış doğası, postmodern askerî kültürün yükselişini destekliyor (Williams, 2008; Zalmon, 2006).

Postmodern askerî kültürün bu makalede uyguladığım diğer bir temel kuramsal dayanağı da savaşçı/arabulucu-diplomat paradigmasıdır (Hajjar, 2014a; Perez, 2012) (bkz. Şekil 3). Savaşçı/arabulucu-diplomat modeli geleneksel savaşçı-merkezli askerî kültür ile yeni ortaya çıkan arabulucu-diplomat kültürel yönelim ve araçlarını

da içeren nevezur postmodern askerî kültürün tarihsel bir karşılaştırmasını sunmaktadır (Segal ve Segal, 1993; Segal, Reed ve Rohall, 1998). Bu kültürel yönelimler arasındaki keskin karşıtlık, daha yumuşak arabulucu-diplomat kültürel gelişmelerinin artmasına ilişkin –direniş kırıntılarını da içeren– kurumsal muğlaklığı daha iyi anlamamızı sağlıyor. McDonalddlaşma ya da hiperrasyonel, aşırı bürokratik, mantıksız ve aşırı kontrolcü sistemler de paradigmanın (modern ve geç modern) savaşçı yönü için de geçerlidir (Hajjar ve Ender 2005). Silahlı kuvvetler bazen aşırı katı ve kesin kurallar, kültürel etkiler sebebiyle yeni görevlere ve çevrelere uymak üzere kendisini değiştirmek ve adapte olmak için mücadele etse de McDonalddlaşmadan muzdariptir. Özetlemek gerekirse, burada hızlıca göstermeye çalıştığım kavramsal fotoğraf, askerî kültürün bu basit modelden ibaret olduğu anlamına gelmez. Daha ziyade buradaki kıyas, çağdaş askerî kültürün bu iki temel parçasını diğerlerinden ayırmayı ve okumakta olduğunuz makalenin amacına uygun şekilde bu iki parçanın ilgi çekici çelişen özelliklerini aydınlatmaktır.

Dönem	Yirminci Yüzyıl Modern Kültür (1900-1990)	Yeni Postmodern Kültür (1990'dan günümüze) (Yeni Kültürel Araç Seti)
Başlıca Kimlik (Rol)	Savaşçı Kimliği	Arabulucu-Diplomat Rolü, Savaşçı Kimliği (ve diğer kültürel yönelimler)
İlgili Kültürel Yönelimler ve Araçlar	<p>Komuta Yönelimleri Doğrudan Aktif Olma, Emir, Yaptırım, Buyruk, Talep, Hükmetme</p> <p>Geleneksel Muharebe Yönelimleri - Kırarak, Yok Etmek, Öldürmek, Ele Geçirmek, Etkisiz Hâle Getirmek - İnsanlıktan Çıkarma: Duygulardan Arınmış Bir Şekilde Savaşmayı Kolaylaştıran Sistematik Ötekileştirme Politikaları</p> <p>Konformist Yönelimler -Katı Kural Uygulamaları</p> <p>Etnosentrik Yönelimler -ABD Merkezli Bakışı Özendirilmek: “Ya Sev Ya Terk Et”</p>	<p>Kültürlerarası Yeterlilik - Çokkültürlü Dünya Görüşü: Yeterli Kültürel Görecelilik - İnsanileştirme/Hassaslık: Birliktelik, Güven, İlişki Geliştirme - Dinlemek, İzlemek, Birlikte Çalışmak, Başka İnsanlardan Öğrenmek ve Başka İnsanları Öğrenmek İnşa etme/Öğretme -Mentorluk, Öğretim, Talim, Tavsiye - İnşa Etme, Koruma, Sürdürme - Farklı İnsanlara ve Birimlere İktidar Verme</p> <p>Siyasi Aktör -Diplomat/Elçi</p> <p>Adapte Olabilme/Esneklik - Kuralları Esnetme: Gayrinizami Görevler - Faillik: İcat Etme/Yaratıcılık</p>
Arketip	General George Patton	General David Perteaus

Şekil 3. ABD Silahlı Kuvvetlerinin başlıca iki kültürel yöneliminin ve araç setinin karşılaştırılması: Savaşçılık ve arabuluculuk-diplomatlık.

Bilhassa danışmanlık görevinde yüksek uygulanabilirliğe sahip arabulucu-diplomat kültürel yönelimleri ve araç seti olmak üzere ortaya çıkmakta olan postmodern askerî kültür, kültürlerarası yeterliğe sahiptir (Hajjar, 2010).⁶ ABD Silahlı Kuvvetlerinin profesyonel kültürel yönelimleri kurumun aşırı bürokratik katılığı (McDonalddlaşma) ve kültürlerarası yeterlilik gibi yeni temel kültürel araçlar yaratmaya yönelik daha yumuşak beceriler geliştirmesine karşı direnişin üstesinden gelmesini sağlıyor. Kültürel

⁶ Kültürlerarası yeterliliğe dair bu alt başlık, konuya ilişkin bir diğer makaleye dayanmaktadır (bkz. Hajjar, 2010).

çeşitlilik durumlarında silahlı kuvvetler mensuplarına tevdi edilen ödevlerin ve görevlerin tamamını ifa etmeye yetecek bilgileri, yaklaşımları, doğru davranış bilgileri ve becerileri kültürlerarası yeterlilik olarak tanımlıyoruz. Kültürlerarası yeterlilik başlıca iki alt bölüme ayrılır: genel-kültürel faktörler ve kültüre özgü faktörler. Zamanla çok sayıda farklı kültürel bağlama uyumu kolaylaştıran temel yaklaşımlar, beceriler ve bilgi altyapısını içeren genel-kültürel faktörler, silahlı kuvvetlerin kültürlerarası yeterliliğinin temelini oluşturur. Kültüre özgü faktörler ise belirli bir coğrafyada danışmanlık yapmak gibi kayda değer bir kültürel farklılık içeren görevlerde etkin performans sağlayan gerekli yaklaşımların yanında bilgiyi ve becerileri içerir. Silahlı kuvvetler genel-kültürel ve kültüre özgü faktörler olmak üzere kültürlerarası yeterliliğin her iki unsurunu da geliştirmek için çalışır. Böylece çağdaş dünyada kendisinden beklenenleri başarıyla yerine getirebilecektir. Kısacası, disiplinlerarası literatürdeki ilgili kaynaklar, bu proje bünyesinde çağdaş danışma görevine dair incelemeyi başlatabilmek amacıyla kapsayıcı bir kuramsal çerçeve (yani, öncelikli hassasiyeti savaşçı/arabulucu-diplomat ve kültürlerarası yeterlilik alanları olan postmodern askerî kültür) oluşturuyor. Bu gayrinizami operasyonun melez doğası (muharip ve muharip olmayan yönleriyle) düşünüldüğünde, bunun bize gayet zengin ve ideal bir çalışma alanı sunduğunu görüyoruz.

Yöntem

Bu araştırma projesini yürütmek için üç parçalı bir çoklu-yöntem kullandım. Eylül 2009-Mart 2010 arasında Irak'taki danışmanlardan alınan verilerin bir araya getirilmesi ve incelenmesi çalışmanın başlıca bölümlerinden ilkinin oluşturuyor. Irak'ta en tatmin edici veriyi, 2010 yılının Ocak ve Şubat aylarında bir Amerikan danışmanlık biriminde yürüttüğüm ve 23 katılımcıdan oluşan bir araştırmadan elde ettim. Katılımcıların on altısı danışman, yedisi ise dilciydi. Katılımcıların sekizi Irak'ta danışman olarak hizmet vermeye başlamadan önce dünya genelinde danışmanlık tecrübelerine sahipti. Her ne kadar araştırma verilerinin ekseriyeti katılımcıların Irak'taki danışmanlık tecrübelerine dayansa da emekli danışmanlar Irak sınırları dışından (örneğin global bağlam; barış zamanı şartları; farklı türden görevler vb.) da veriler sağladılar. Ayrıca Irak'tayken Iraklı bir araştırmacının Iraklı mevkidaşlarına dair yürüttüğü bir araştırmayı, danışmanlık eğitim materyallerini ve saha notlarını topladım. Her birinden faydalı veriler edindim.

Veri toplama sürecinin ilk kısmı Irak'a danışman olarak altı aylığına gönderilmem sürecinde gerçekleşti. Bu görev hem katılımcılara (gönüllü olanlara) erişim imkânı sağladı hem de danışmanlık görevini ilk elden anlamamı mümkün kıldı. Araştırmanın genel sorusunu cevaplamaya yardımcı olacak şekilde tüm veriyi yönelimleri ve örüntüleri tespit etmek üzere dikkatlice inceledim. Bu arada elde ettiğim veriye dair yorumlarımın kendi arka planımdan ve Irak'ta bir kurum bünyesindeki kişisel danışmanlık tecrübemden haddinden fazla etkilenme ihtimalini fark ettim. Bu yüzden kasıtlı olarak sadece Irak'tayken çok sayıda kaynaktan farklı görüşleri toplamakla

yetinmedim. Ayrıca diğer iki veri toplama çalışmasında da aynı tavrı gösterdim. Araştırmanın ikinci aşaması (belge analizi) çok daha geniş tarihsel ve bölgesel bakış açıları sağladı. Üçüncü aşama (mülakatlar) ise çoklu-yöntemin ilk iki bölümünde ortaya çıkan başlangıç temalarını eleştirel sorguya tabi tutacak yeni bakış açılarına ve kavrayışa sahip olmama yardımcı olmuştur.

Veri toplamanın ikinci safhasında askerî dergilerin makalelerini, monografileri, kitap bölümlerini, ABD Silahlı Kuvvetler doktrinini ve danışmanlık derslerini (eğitim) derleyip inceledim. Söz konusu ikinci veri grubu ($N = 35$)⁷ toplam veri dizisine dair daha geniş bir bakış açısı kazandırmıştır. Dünyanın dört bir yanından farklı anlayışlar, farklı türden danışma birimleri (yani farklı askerî branşlar ve uzmanlıklar), tarihsel bağlam, barış ve savaş zamanlarındaki danışma durumları, farklı danışman tipleri, farklı danışmanlık görevleri ve benzeri değişkenler bu bakış açısını oluşturur. Özetle, belge hâlindeki verinin kapsayıcılığı ve özgünlüğü, yöntemin diğer iki temel bölümünü tamamlıyor. Böylece toplamda daha eksiksiz ve ayrıntılı bir veri dizisi üretiyor.

Veri toplamanın temel safhalarından üçüncüsü Aralık 2011-Ocak 2012 arasında gerçekleştirilmiş on bir yarı yapılandırılmış mülakattan oluşuyor. Mevcut veya eski danışmanlarla on adet mülakat gerçekleştirdim. Ayrıca bir de eski bir dilciyle mülakat yaptım (Tüm görüşmecilerin rızası alındı.). 47 ila 155 dakika arasında süren (ortalaması 90 dakika) bu mülakatları kaydettim ve her birini deşifre ettim. Bu üçüncü grup mülakat verisinin güçlü tarafı görüşmecilerin sağlamış oldukları konuya uygun cevapların derinliğidir. Mülakat aşamasından önce yöntemin ilk iki kısmını tamamladığım ve biraz da veri analizi gerçekleştirdiğim için kendimi isabetli sorular sormak ve sonrasında da meseleyi takip edecek konuya uygun sorular sormaya hazır hissediyordum. Böylece yeni bakış açılarına sahip olabilir, ilgili muğlaklıkları keşfedebilir, tartışmalı olası muhtemel konulara usulünce yaklaşabilir ve bulguları biçimlendirmeye ilişkin destekleyici ya da muhalif görüşleri araştırabilirdim (Miles ve Huberman, 1994). Mülakat verisi Irak'tan ve belge hâlindeki veriden elde edilen bulguların çoğunluğu için bir nirengi teşkil etse de bazı kayda değer yeni yaklaşımlar projenin toplam sonuçları düşünüldüğünde daha büyük bir zenginlik ve derinlik üretmiştir.

Sonuç olarak veri toplama süreci başlıca üç alt bölümden oluşan faydalı bir çoklu-yöntem veri dizisi sağlamıştır. Alt bölümlerin ilki bilhassa Irak araştırmasının verisi ($N = 23$ katılımcı) olmak üzere Irak'tan elde edilen farklı biçimlerdeki veriyi üretmiştir. Yöntemin ikinci bölümü dergi makalelerini, monografileri, silahlı kuvvetler doktrinini ve kitap bölümlerini içeren, konuyla ilişkili ve gittikçe genişlemekte olan danışmanlık belge verisi ($N = 35$) üretmiştir. Yöntemin üçüncü ayağı da danışmanlar ve bir de dilci ile gerçekleştirilen on bir yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakattan oluşmaktadır.

⁷ Belgelerin çoğu 11 Eylül sonrası danışmanlık görevine odaklanıyor ve toplamda uygulanabilir 20 belge oluşuyor. Ancak 15 belgeden oluşan diğer bir belge grubu da ABD ordusunun danışmanlık misyonuna ilişkin ilgili tarihsel bağlamı sunuyor (bkz. Ramsey, 2006).

Bu da bize hem karşıt hem de tamamlayıcı, dikkat çekici ve özgün veriler sağlamıştır. Irak'tan elde edilen verinin ilk incelenişinden başlangıç kategorilerini, kavramsal örüntüleri ve yönelimleri elde ettim. Tüm bunlar, proje boyunca süren pekiştirici inceleme süreçlerinde ayrıntılanarak genişledi. Üç ayrı veri kaynağından elde edilen sonuçlara dayalı bir veri seti, bulguların toplam geçerliliğini ve güvenilirliğini arttırdı.

Bulgular: Doğru Malzeme ya da Danışmanlık Becerilerinde İsviçre Çakısı Modeli

Bu bölümde araştırmanın başlıca önemli bulguları tartışılacaktır. Bölümün odak noktasında ise kendini danışmanlık görevine göre ayarlayan konvansiyonel silahlı kuvvetler danışmanlarının karşılaştıkları zorlukların biçimleri yer alıyor. Görüşmecilerden biri danışmanlık becerileri için “İsviçre çakısı” metaforunu kullanıyor. Mevcut danışmanların görevlerini ifa ederken faydalandıkları kültürel araç seti düşünüldüğünde bu, uygun bir sembol gibi görünüyor. Tarafsızlık ve barışla maruf “İsviçre”, (arabulucu-diplomat) kelimesi ile “çakı”, (savaşçı) kelimesinin bir araya gelmesi bu makalenin kavramsal planına ve ana fikrine oldukça uygundur. Balyoz, silahlı kuvvetlerin tarihsel savaşçı kimliğine işaret ederdi. Balyoz da daha sonra daha küçük çekiçlere, bistorilere, diğer bıçak türlerine ve farklı yoğunluktaki ve türlerdeki muharebe görevleri için gerekli olan yeni araçlara yerini bırakmıştır. Günümüzdeki “İsviçre çakısı” modeli de yeni ortaya çıkmakta olan arabulucu-diplomat tipolojisini, bilgi çağı teknolojisini, yumuşak ve sert liderlik becerilerini; soğuk ve sıcak operasyonların tamamını yerine getirmek için gerekli olan diğer araçları içerir. Karmaşık, tehlikeli ve muğlak özelliklere sahip çağdaş danışmanlık misyonunu yürütmek için danışmanlar İsviçre çakılarına (kültürel araç setlerine) başvururlar.

Her ne kadar bu makale öncelikle konvansiyonel güçlerin ve danışmanların, danışmanlık misyonunun gayrinizami doğasına ve gereksinimlerine adapte oluşunu inceliyor olsa da projenin diğer temel bulgularının bir özeti bize daha geniş bir bağlamı sağlıyor. Temel bulgulardan birisi danışmanların yabancı mevkidaşlarıyla üretken ilişkiler kurmalarının önemini gösteriyor (Hajjar, 2014b). İkinci bulgu ise danışmanlarla mevkidaşları arasındaki kültürlerarası bağlantıda anahtar rol oynayan dilcilerin (genellikle ordu için çalışan siviller) danışmanlarca etkin bir şekilde yönlendirilmelerinin ve onlarla işbirliği yapılmasının önemine işaret ediyor. Diğer bir temel bulgu da geleneksel komuta görevlerine ve muharebe işlevlerine kıyasla danışmanlık görevinin ikinci sınıf ya da düşük nitelikli bir iş olarak görüldüğünü açığa çıkarmıştır. Yine başka önemli bir bulgu ise kesin nesnel ölçüler belirleme çılgınlığı da dâhil olmak üzere danışmanlık başarısını tanımlamadaki muğlaklıklara ve engellere dikkat çekiyor. Danışmanlar danışmanlık başarıları için daha öznel ölçüler oluşturmuşlardır. Mevkidaş özerkliğine olanak sağlamak, uzun süreli ve kişisel bir danışman-mevkidaş ilişkisi kurmak bunlar arasında sayılabilir. Son olarak bilgi çağı teknolojisinin rolü, ilgili konu uzmanlığına sahip danışmanların önemi, mevkidaşlara çeşitli “malzeme-

lerin” (ekipman, istihbarat vb.) sağlanması, kadınların danışman olarak istihdamına dair özel hassasiyet gösterilmesi ve danışmanlık dünyasındaki çok sayıda aktörle başarılı bir etkileşim kurma ihtiyacının da dâhil olduğu diğer örüntülerden oluşan bir bileşim ortaya çıktı.

ABD Nizami Silahlı Güçlerinin Yürüttüğü Gayrinizami Askerî Danışmanlık Misyonu

Bu çalışmada sunulan bulgular Özel Kuvvetlerin ve konvansiyonel silahlı kuvvetlerin danışmanlık görevine yaklaşımlarındaki bazı çarpıcı farklılıklara dikkat çekiyor. Bu bölümde sunulan veriler, ortaya çıkmakta olan başlıca temaların ve örüntülerin en canlı örneklerini sunmakla kalmıyor aynı zamanda daha geniş veri dizisini de temsil ediyor. Elimizdeki bulguları destekleyen veri, elbette bu bölümde ele alınan birkaç vakadan ibaret değildir. Bu makale, okuyucuda derin bir anlayış ve kavrayış (*verstehen*) oluşturabilmek için (Autesserre, 2014) kasıtlı olarak verilerin zenginliğinden, aydınlatıcı detaylarından ve ayrıntılarından besleniyor. Toplum analizlerinde *verstehen* kaygısının değerini izah eden Max Weber’in izinden gidiyoruz burada. Dahası elimizdeki bulgular incelediğimiz vakaların ötesinde daha derin, aydınlatıcı, çok yönlü ve değerli hikâyeler sunuyor. Bulgulardaki uzun anlatılar içinde bazı alt temalar da gün yüzüne çıkıyor. Kültürlerarası yeterliliğe sahip danışmanların önemi, kuralların bilerek çiğnenmesi, kasıtlı şekilde risk alınması, danışmanlık görevinin özel doğası ve konvansiyonel silahlı kuvvetlerin bazen sorun olan katılımı, bu temalar arasında sayılabilir. Sonuç olarak bu bulgular, ABD’nin mevcut genel askerî danışmanlarının gayrinizami danışmanlık görevlerini ifa ederlerken Özel Kuvvetlerden danışmanlara kıyasla nasıl ve niçin dezavantajlı bir pozisyonda çalıştıklarını izah ediyor.

ABD Ordusunda muharip sınıf subayı olan ve 2008’den 2009’a kadar Irak’ta danışmanlık yapan Jason⁸ araştırmamızın ilk görüşmecisiydi. Jason’un bulgulardaki farklı eğilimleri canlı bir şekilde yansıtan, konu hakkında anlattığı ayrıntıları inceledikçe ABD’nin konvansiyonel danışmanlarının karşı karşıya kaldıkları çok sayıda zorluktan haberdar oldum. Jason, ilk olarak emri altındaki danışma ekibinin Özel Kuvvetler şöhreti (biraz başına buyruk, uyumsuz) kazanmasını önlemek hatta konvansiyonel askerî birimin personeli olarak görünmesini sağlamak için verdiği mücadeleyi anlatıyor. Ne var ki görüşmeci, Iraklı mevkidaşlarına danışmanlık yaparken emri altındaki ekibin melez bir Özel Kuvvetler birimi gibi faaliyette bulunmaları hususunda da nasıl yardımcı olduğunu izah ediyor. Ortaya çarpıcı bir tezat çıkıyor dolayısıyla. Jason’un canlı anlatımı ABD’li konvansiyonel askerî danışmanların karşılaştıkları gerilimlere dair ufukumuzu genişletiyor.

8 Görüşmecilerin isimleri tanınmamaları için kasten değiştirilmiştir.

Ast birliklerimiz değiştiğinde, yeni gelen timi kenara çekip onlara “*siz sözde-AHM’ler [Alfa Harekât Müfrezesi-Özel Kuvvetlerin eş anlamlısı] değilsiniz, sakın öyleymiş gibi davranmayın*”⁹ diyoruz. TMT’ler [Tugay Muharebe Timi-konvansiyonel ordu tugayının günümüzdeki adı] bizden AHM gibi davranmamızı ve görünmemizi umuyordu. Öyle yaparsak [konvansiyonel ordudaki] Astsubay Başçavuşlar ve yöneticiler bize pislikmiş gibi davranırlar. *[Genel] personel gibi davranmaya başladığımızda, partner [konvansiyonel] birimlerle ilişkilerimiz gelişti*. Günün herhangi bir saatinde bizi çağırıp soru sorabileceklerini anlasınlar diye en başından beri TMTlere [konvansiyonel tugaylar] entegre olduk. (Görüşme: Jason, 40, askerî danışman, Irak Danışma Ekibi Başkan Yardımcısı)

Görüşmenin ilerleyen bölümlerde Jason şunları söyledi:

Iraklı mevkidaşlarımızla bulduğumuzda bize söyledikleri ilk şey şuydu: “Biz bu arkadaşları [ABD askerî danışmanlarını kastediyor] neredeyse hiç görmeyiz.” Bunu duyunca ofisimizi hemen bir vinçle [konvansiyonel] tugay karargâhının arkasından alıp *dikenli tellerin dışına götürdük ve orada onlarla [Iraklı mevkidaşlarla] birlikte çalışmaya başladık*. Gerçi orada kalacak yer olmadığından ve onlara da yer sıkıntısı olmasını istemediğimizden geceleri yine içeri giriyorduk. Yine de Irak Tümen Karargâhı’ndaki fiziksel olarak irtibatta olduğumuz ofisimizde sabah altıdan gece yarısına kadar çalışıyorduk. Üssün sınırları dışında olduğumuzdan tugay, biz danışmanları her gün çelik yelek giymeye ve ofisimize zırhlı 1151’ler ve MDPK’lar¹⁰ [ağır zırhlı araçlar] ile gitmeye mecbur tutmaya çalıştı. *Biz bunu reddettik*. Bizim ekipte bazı arkadaşlar şöyle diyordu: “Bu tehlikeli. Annemin, zırhsız bir şekilde tellerin dışına çıktığımız için vurduğumuzu söyleyen bir mektup almasını istemiyorum.” Komutanım, ben ve bir G2 [istihbarat] danışmanı da onlara şöyle cevap verdik: “Şikâyet etmeyin, *mevkidaşlarla samimiyet kurmanın yolu bu*. Oraya gidip onların her gün aldığı riski biz de almamız.” Birkaç adet TDA [taktik dışı araç] almayı başardık ve ofisimize zırhsız araçlarla gidip geldik. Mevkidaşlarımız bir yere gideceği zaman, Teşkilat [Corps] kurallarına göre bizim en az 51 ya da MDPK olan üç araçla tekli sıra hâlinde gitmemizi emrediyor. Biz öyle yapmadık. Mevkidaşlarımızla birlikte zırhsız araçlarda gittik. Çelik yeleğimizi giydik, cep telefonlarımızı ve MBITR’lerimizi [taktik el telsizi] aldık. *TMT’nin geri kalanı*, böyle yaptığımız için deli *olduğumuzu düşünüyordu* ancak biz Teşkilat kurallarına başvurduk [ve kurallardaki bir boşluktan faydalandık]. Her seferinde izin almamız gerektiği gerçeğinin üstünde pek durmadık. Sadece şöyle dedik: “Bakın, Teşkilat kuralları bunu yapabileceğimizi söylüyor, biz de otoritemizi kullanıp yapıyoruz.” (Görüşme: Jason, 40, askerî danışman, Irak Danışma Ekibi Başkan Yardımcısı)

Buradaki zengin tasvir Jason’un danışmanlık ekibinin karşılaştığı çok sayıda sıkıntıyı açıkça gösteriyor. Görüşmecî, danışma ekibinin “AHM” ya da Özel Kuvvetler gibi

9 Görüşmecilerden aktarılan alıntılarda italik şeklindeki bölümler okuyucunun dikkatini başlıca temalara ve fikirlere çekmek için yazar tarafından vurgulanmıştır.

10 1151 yeni bir ağır zırhlı Yüksek Performanslı Çok Amaçlı Araçtır (YPCAA). Mayın Dirençli Pusu Koruma (MDPK) araçları da yol kenarına yerleştirilen bombaların ve diğer el yapımı bombaların yol açtığı zayıfatı azaltmak için 11 Eylül sonrası geliştirilmiştir.

gayrinizami faaliyetlerde bulunuyor görüntüsü vermemek istiyor; dolayısıyla konvansiyonel tugaydaki “Astsubay Başçavuşların ve yöneticilerin kendilerine pislik gibi davranmalarını” istemediğini söylüyor. Bu yüzden danışma ekibi başlangıçta genel “personel” gibi davranıp “TMT’lere (tugay) entegre oldu” ve konvansiyonel tugayın “sorularına” ve isteklerine sebatla yanıt verdi. Jason’un yorumlarından ABD Silahlı Kuvvetleri ile Özel Kuvvetler arasında bazı gerilimlerin olduğu çıkarımında bulunabiliriz. Buradan da bazı konvansiyonel birimlerin Özel Kuvvetler birimlerine (ya da aynı bilişsel kategoriye dâhil olan alışılmışın dışındaki danışma birimlerine) düşmanlık beslediğini anlayabiliriz. Husumetin sebebi Özel Kuvvetler ile genel birimler arasındaki tarihsel rekabet ve konvansiyonel birimlerin Özel Kuvvetlerin elit statüsüne duyduğu kıskançlık olabilir. Özel Kuvvetlerin, çok sıra dışı ve alışılmadık kabul edilen oldukça özerk çalışma biçimleri karşısında bazı konvansiyonel birim liderlerinin tahammülsüzlüğü de husumetin sebeplerinden birisidir. Jason da danışma ekibinin bağlı bulunduğu konvansiyonel birimin kendilerini negatif bir “AHM” (Özel Kuvvetler) olarak görüp dışlamasını istemiyordu. Böyle olursa danışma ekibi için gerekli olan kaynakları, lojistiği, yönetim desteğini sağlayamazdı. Dolayısıyla, Jason’un danışma ekibi de ilk başta Irak’taki konvansiyonel tugayın bünyesindeki; normal, nizami, kuralcı ve uysal bir “personel” birimi gibi davrandı.

Ne var ki görüşmecinin danışma ekibi ABD’li danışmanları çok az görmekten şikâyet eden Iraklı mevkidaşlarıyla konuştuktan sonra ofislerini hemen “tellerin dışına”, Iraklı mevkidaşlarının yanına taşıdılar. Dahası Jason’un ekibi ordu *Teşkilat Yönetmeliğine* mugayir bir davranışla ofislerine gidip gelirken “taktik dışı araçlar” kullandı. Hâlbuki kurallara göre “tellerin dışına” (üssün dışına) çıkacak birimlerin ağır zırhlı “1151” ya da “MDPK” araç konvoyuyla seyahat etmeleri gerekiyordu. Görüşmecinin ekibi Irak’ın çeşitli yerlerinde mevkidaş birimleriyle faaliyette bulunmak üzere ordu yönetmeliğindeki boşluklardan faydalanarak tellerin dışına bireysel “zırhsız” (ağır zırhlı konvoylarla değil) araçlarla çıkarak konvansiyonel ordu kurallarını esnetip çiğnemiştir. Böyle yapmanın görevdeki başarıyı artırdığına kanaat getirmişlerdi. Danışma ekibi tehlikeyi göze alarak Iraklı mevkidaşlarıyla aynı riskleri paylaştıkça savaşçı söylemler dolaylı yoldan Jason’un anlatısında ortaya çıkıyordu. Bazı danışman meslektaşları kurallara uymama (yani zırh kullanmama) konusunda şikâyet edip kişisel güvenliklerinden endişe duyduklarını belirtti. Ancak onlara “şikâyet etmeyin” dendi. Çünkü ekibin mevkidaşlarıyla samimiyet kurmak ve görevi başarıyla sürdürebilmek için onlarla aynı şartlarda faaliyet göstermesi gerekiyordu. Jason’un timi ayrıca Iraklı mevkidaşlarının ABD’li danışmanlarla daha sık görüşme taleplerini geri çevirmeyerek kültürlerarası yeterlilik göstermiş oldu.

Jason’un anlatısı, kendilerini üst birime kabul ettirmek ve oradan destek alabilmek için danışma ekibinin konvansiyonel beklentilere nasıl uyum sağlamaya çalıştığından bahsetmekle birlikte yorumlarının çoğu ordu kurallarını ve normlarını esneten ya da delen birçok eylem içeren büyük çelişkileri de ifşa ediyor. Jason’ın hikâyesi

danışma ekibinin kendi başına eylemde bulunma kapasitesini gösteriyor: çalışma alanlarını Iraklı mevkidaşlarının yanına taşıma ve sahada Özel Kuvvetleri andıracak şekilde gayrinizami faaliyette bulunma bu kapasiteye işaret ediyor.

Görüşmeci, “TMT’nin (konvansiyonel tugay) geri kalanı böyle yaptığımız için deli olduğumuzu düşünüyordu” demişti. Bu yoruma göre konvansiyonel tugay, danışma ekibinin faaliyetlerinin anormal ve alışılmıştın dışında olduğunu düşünüyor. Ancak, önemli olan şu ki mülakattan edinilen izlenime göre Jason’un danışma ekibi, gayrinizami yöntemlerine rağmen hem konvansiyonel birimden hem de Iraklı mevkidaşlarından kabul görmüştür. Aslında danışma ekibinin Iraklı mevkidaşlarıyla daha çok vakit geçirebilmek için ordu kurallarını çiğneme kararı, mevkidaşların danışmanlarla daha sık görüşme taleplerini dinleme ve bu talebe yanıt verme hususundaki hassasiyetini gösteriyor. Bu tavrın ABD-İrak ilişkilerinin etkin bir şekilde inşa edilmesine ve danışmanlık için uygun ortamı sağlamaya yardımcı olduğunu söyleyebiliriz. Jason’un hareketli hikâyesi, ABD ordusunun etkin danışmanlarının hem konvansiyonel ordu birimleri hem de MD’leriyle olumlu ilişkiler kurma konusunda sebatla çalışmaları gerektiğine dair bulgumuza katkıda bulunuyor.

Jason, mülakatın bir başka bölümünde, danışma ekibinin üniformalarında gizlice gayriresmî “muharebe danışmanı spoletleri” kullandıklarını söyledi.

Bu gayriresmî bir şey. *Bunlar yüksek kaliteli güzel spoletler [muharebe danışmanı spoletleri].* ÖK [Özel Kuvvetler] spoletleriyle aynılar. Çoğumuz onları sol kol cebimizin altına, taktığımız birlik amblemlerinin üstüne takıyorduk. *Bunları takmamız yasaktı.* Henüz onaylanmamışlardı. Zaten onaylanacaklarını da sanmıyorum. Çünkü bunun özel bir iş olduğunu kabul etmek istemiyorlar. Muharebe danışmanlığının pis tarafı, *Ordu’nun bu işe herkesin yapabileceği bir iş gibi bakmasıydı.* Danışmanlara özel bir kimlik gerekiyor. Arkadaşlarımız [mevkidaşlarımız] bizi tanıyabiliyordu. Çünkü biz onların danışmanlarıydık. Ama diğerlerinden ayrılmamızı sağlayacak hiçbir özelliğimiz yoktu. Dolayısıyla Komando, Hava İndirmeci, ya da İstihkâmcı ifadelerine benzer şekilde üzerinde “muharebe danışmanı” yazan bir spoletimizin olması iyi olurdu. (Görüşme: Jason, 40, askerî danışman, Irak Danışma Ekibi Başkan Yardımcısı)

Jason, ABD Silahlı Kuvvetlerinin kendi mensuplarına “Komando, Hava İndirmeci, İstihkâmcı ve Özel Kuvvetler” (ki bu alanlardan mezun olanlar üniformalarına belirgin spoletler takarlar) gibi “uzmanlık” ve kariyere yönelik eğitim ve nitelikler talep etmeleri yönünde yönlendirirken danışmanların aynı simgesel ayırt ediciliğe sahip spoletlerden ya da yüksek statüden mahrum olduğu hususunda yakınıyor. Görüşmeci, muharebe danışmanı spoletinin onaylanacağından şüphe duyuyor “çünkü onlar bunun da bir uzmanlık olduğunu kabul etmek istemiyorlar.” “Onlar” ifadesindeki muğlak atıf görüşmecinin ABD’nin konvansiyonel askerî yönetiminden ve kültüründen duyduğu hayal kırıklığını ifşa ediyor. Görüşmeci, ordunun *muharebe danışmanlarını* özel bir uzmanlık olarak göremediğini düşünüyor.

Görüşmecinin, ordu danışmanları için “Özel Kuvvetler spoletleriyle aynı değerde ancak onaylanmamış muharebe danışmanı spoletleri” takan grup içi bir klik oluşturmaya yardım etme kararı, Jason’un anlattısındaki paradoksu tamamlıyor. Jason, daha başlangıçta, konvansiyonel tugayın danışma ekibini normal, genel, kuralcı ve uyumlu bir personel birimi –asla uyumsuz, başına buyruk bir “AHM” (Özel Kuvvetler) alt birimi değil– olarak görmesini istediğini anlatıyor. Yine de alınan riskler, kural ihlalleri ve danışmanlar arasında özel bir klik oluşturma gayretleri göz önüne alındığında, gayrinizami hareket eden ve Özel Kuvvetlerle benzerlik arz eden bir birim görüyoruz. Jason’un mülakatından bazı parçaların incelenmesi tek bir konuya dair bulguları sunmakla kalmıyor; aksine çalışmanın tümündeki bulguların özünü mükemmel bir şekilde ortaya koyuyor. Dolayısıyla danışma görevinin gayrinizami doğası, kendilerini konvansiyonel silahlı kuvvetlerin baskısı altında hisseden danışmanlar için çok sayıda gerilime, çelişkiye, belirsizliğe ve şaşkınlığa yol açıyor. Jason vakası danışmanların savaşıklık (tehlikelerle yüzleşme cesareti), arabuluculuk-diplomatlık (esneklik; kültürler arası yeterlilik) ve benzeri danışmanlık araçlarını kullandıklarını gösteriyor. Bulguların geri kalanı konvansiyonel askerî danışmanların görevlerini icra ederken nasıl ve neden belli stres kaynaklarıyla karşılaştıklarını ve başarılı olmak için yeni kültürel araçları nasıl uygulayıp geliştirdiklerini daha ayrıntılı bir şekilde gösteriyor.

Bir sonraki görüşmecim Cade, 2006-2011 yılları arasında üç Afganistan gezisi de dâhil olmak üzere beş kez danışma görevine katılmış Kanadalı bir subaydı. Cade’in söyledikleri danışma görevinin gayrinizami doğasına dair bulguları zenginleştiren kapsamlı ve yerinde bir bakış açısı sunuyor. Cade’in ilk anlattıkları ABD ve koalisyon askerî kurallarından bazılarını ihlal etmeye karar vermesiyle alakalıydı. Bu karar bir danışman olarak Afgan mevkidaşıyla ilişki kurabilmesine yardımcı olmuştu. Hikâyenin sonunda da anlaşılacağı gibi Cade’in Afgan mevkidaşı Cade’le birlikte sivil bir araca binerek “yüksek oranda Taliban hareketliliği” olan bölgeleri “kontrol etmek” istiyordu.

Kasabada hâlâ yüksek oranda Taliban etkinliği vardı. O [Afgan mevkidaş] [konvansiyonel] koalisyon kurallarını ve danışmanlar dâhil koalisyon askerlerinin MDPK tipi araçlara [ağır zırhlı araçlara] binmeleri gerektiğini biliyordu. [Konvansiyonel] piyade taburundayken ya da cephe görevindeyken bu kural kuvvet koruma açısından çok iyi olsa da, *danışmanlık evreninde çizgiler siyah beyaz değil, grinin tonlarındadır*. Ford Ranger marka aracıyla geldi ve “haydi yolun aşağısına gidiyoruz, bir kontrol edeceğiz. Sonra da geri gelip pazarı kontrol edeceğiz” dedi. Çok geçmeden bunun başıma geleceğini biliyordum ve böyle bir durumda yapabileceğim iki şey vardı. Kuralları uygulayabilir ve “hayır gelemem çünkü zırhlı aracıma binmem gerekir. Gidip aracımı alayım” diyebilirdim. Ya da gerçekten riskli olsa da, *bu riski mevkidaşımla aramda güven tesis etmek için bir yöntem olarak kullanabilirdim*. Böylece onun üzerinde nüfuz sahibi olabilir ve iyi bir ilişki geliştirebilirdim. *Afgan kültüründe başka*

birine güvenmek, özellikle Paştunvali’de emniyet, yani *kendi canını başkasına emanet etmek sonsuz güven göstergesidir*. Bu beni sonuçta kültürler arası perspektiften varmak istediğim yere ulaştıracaktı. Araca atladım. Arka tarafta PKM’nin [PK makinalı tüfeği] başındaki [Afgan] adamlarla birlikte oturdum. Etrafta dolaştık, marketin orada durduk. Adım gibi biliyorum tam o anda albayla [Afgan mevkidaşım] artık arkadaş gibiydik. İkimizin de çok işine yaradı bu. *Hala arkadaşımınla [Afgan mevkidaş] görüşürüz*. [Cade başka bir görevle yine Afganistan’a dönmüştür.] Onu ziyarete gittim. Kuzeyde çalışıyordu, yanına gittim. Bir uçağa atladım ve sadece ilişkimiz devam etsin diye onu ziyaret ettim. (Görüşme: Cade, 42, Kanadalı subay, 3’ü Afganistan’da olmak üzere 5 uluslararası danışmanlık görevi yürütmüş)

Cade, Afgan mevkidaşıyla samimiyet kurabilmek için sadece ağır zırhlı araçlarla seyahat edilmesine izin verilen güvenli olmayan bölgelerde *koalisyon kurallarını* bilerek ihlal etmiştir. “Bu kural (konvansiyonel) piyade taburundayken silahlı güçleri koruma açısından çok iyi olsa da” aynı kurallar gayrinizami *danışman evrenini* karakterize eden *grinin tonlarına* dair konuşurken gerekli esnekliği sağlamaz. Dolayısıyla, görüşmecinin risk alması (kişisel güvenlik riskleri; yasayı ihlal etmenin potansiyel sonuçları) mevkidaşıyla ilişki kurmanın bir “yöntemi” olmuştur. Cade, Afgan mevkidaşı onu kendisiyle birlikte araca binmeye davet ettiğinde Afgan “Albayın koalisyon askerlerinin MDPK tipi araçlara (ağır zırhlı araçlara) binneleri gerektiğini bildiğini” ve bu davetin bir test olduğunu fark etmişti. Cade mevkidaşıyla birlikte “Ford Ranger’a binmeyi” seçtiğinde bilhassa “Paştunvali” kültürüne dair kültüre özgü bilgi olmak üzere kültürlerarası araçları kullanmıştır. Görüşmecinin de belirttiği gibi “canını başkasına emanet ederek” Paştun-Afgan mevkidaşına “sonsuz güven duyduğunu” göstermiştir. Bu da danışmanın “kültürlerarası perspektiften varmak istediği yere ulaşmasına” yardımcı oldu. Cade, bu tecrübeyi mevkidaşıyla artık “arkadaş” olduğu, ikisinin de “(bu ilişkiden) fayda sağladığı” “belirleyici” an olarak görüyor. Dahası Cade, başka bir görev için Afganistan’a döndüğünde, kişisel ilişkisini sürdürebilmek için “uçığa atlayıp (eski mevkidaşımı) ziyarete gittiğini” aktardı. Cade’in uzun soluklu bir danışman-mevkidaş ilişkisine dair yorumları, tek bir danışman görevinin ötesinde uzun süreli danışman-mevkidaş ilişkisinin ve arkadaşlığının inşasının önemine dair elinizdeki çalışmanın geneline yayılan yönelim ile ilişkilidir.

Cade’in askerî danışmanlara ilişkin aşağıda okuyacağınız gözlemleri genel askerî danışmanların karşı karşıya bulunduğu karmaşık sıkıntıları ve çıkmazları daha da iyi izah ediyor.

ABD Özel Harekât Kuvvetlerine ait askerler danışman olmak için eğitilmişlerdir. Burada sıkıntı yok. Ne var ki, son birkaç yılda GKD’nin ana uzmanlığının [Güvenlik güçleri desteği-askerî danışmanın] yerini doğrudan [muharebeye] eyleme ve ÖK’ye [Özel Keşif] bıraktığını düşünüyorum. Daha da önemlisi, danışman olarak atanan konvansiyonel ordu askerleri ya da ADT’deki [askerî dönüşüm timi-askerî danışmanlık] bekleme süresinden dolayı (*yeteneklerine göre değil de, sayılarına göre*) atanan askerler var. Sonuç olarak gör-

düğüm en önemli şeylerden birisi bu danışmanların Afganlardan Amerikan Ordusundaki bir TMT [tugay] ya da taburla aynı düzeyde çalışmasını beklemeleriydi. “Bu insanlar bunu yapamaz. MTGL’ye [misyon temel görev listesi-askerî beceriler] sahip değiller. Karar destek şablonuyla çalışmıyorlar ve sabahları da muharebe durum raporlarını sunmak için Power Point kullanmıyorlar.” Temelde en büyük eleştirim şu: *[konvansiyonel danışmanların] birçoğu Afgan güvenlik güçlerini ABD Ordusu’nun kopyası hâline getirmeye çalışıyor.* Açıkçası, dünya üzerinde ABD Ordusunun kopyası olarak inşa edilebilecek bir tane bile ordu yoktur. İster polis, ister asker, özel polis ya da güvenlik şefi olsun, insanları kendinin bir kopyasına dönüştürmeye çalışmak danışmanlık rolündeki herhangi biri için bir numaralı “hata”dır. Konvansiyonel ordu mensubu askerlerden danışma görevine atanan biriyle alakalı en büyük kaygım budur. (Görüşme: Cade, 42, Kanadalı subay, 3’ü Afganistan’da olmak üzere 5 uluslararası danışmanlık görevi yürütmüş)

Yukarıdaki pasaj Cade’in askerî danışmanlarda gözlemlediği ve veri setinin de varlığını teyit ettiği sorunlardan bazılarını açıklıyor. İlk olarak görüşmeci 11 Eylül’den sonra ABD Özel Kuvvetleri’nin dikkatini “doğrudan eylem”e ve diğer muharebe görevlerine yönelttiğini ve dolayısıyla danışmanlık görevine daha az önem verdiğini fark ediyor. Irak’ta ve Afganistan’da ciddi şekilde artan askerî danışman ihtiyacıyla birlikte özel kuvvetlerin dikkatini doğrudan eyleme yöneltmesiyle konvansiyonel güçler, danışman pozisyonlarındaki boşlukları doldurmuştur. Bu da bazı rastgele ve zoraki danışman atamalarına yol açmıştır. Görüşmecinin aktardığına göre bu atamalar genellikle silahlı kuvvetler mensuplarının “bekleme zamanları”na (son görevden beri geçen süre) göre yapılıyordu. Bu durum ABD Silahlı Kuvvetlerinde herkesin danışman olabileceğini varsayan ve personelin “yeteneği”nden çok “sayısıyla” ilgilenen bir danışman seçim sürecine işaret ediyor. Zoraki seçilen silahlı kuvvetler mensupları danışmanlık yapmak istemeyebileceğinden ve danışman rolüne itilenler birçok sebepten dolayı bu işi yapmaya uygun olmayabileceklerinden dolayı bu seçim tarzı askerî danışmanlık sorunları doğurur.

Görüşmeci “çok sayıda” geleneksel askerî danışmanın “bir numaralı hata”dan muzdarip olduklarını bildiriyor: mevkidaş birimleri “ABD Ordusunun kopyası” hâline getirmeye çalışmak. Afgan mevkidaşlarının “muharebe durum raporu” verirken “Power Point” kullanmalarını bekleyen askerî danışmanların aptallığı en güncel bilgi çağı teknolojisini kullanma konusundaki sorunlu katı tutumlarını ve kuralcı eğilimlerini gösteriyor. Afganistan’ın bir köyünde mevkidaşlarını Power Point kullanmaya zorlamaları, kültüre özgü yeterlilikten (Afgan kültürüne dair bilgiden) yoksun olduklarını, dar kafalılıklarını ve bilgi çağı teknolojilerine haddinden fazla bağımlı olduklarını açığa çıkarıyor. Cade’in anlatısının içerdiği bu güçlü dil, bazı McDonaldlaşmış (Ender 2009; Hajjar ve Ender, 2005) beceriksiz danışmanların katı bir şekilde yabancı güvenlik güçlerinden ABD Ordusunun pratiklerini tamamen benimsemelerini beklediklerine dair bulguyu barındırıyor. Akıl almaz bir şekilde yabancı mevki-

daşlarını ABD Ordusunun prosedürlerine zorla uydurmaya çalışıyorlar ve mevcut durumun gerçeklerine ayak uydurmayı beceremiyorlar. Başarılı danışmanların, ordu protokollerinde seçici davranarak bazısını esnetip bazısını da ihlal ettiklerinden, bilişsel esnekliğe sahip olduklarını ve inisiyatif alabildiklerini söyleyebiliriz. Ayrıca bu danışmanlar, mevkidaşlarından kültürlerarası mantığa uygun performans beklentileri oluştururlar. Bu sıra dışı yönelimleri ve becerileri konvansiyonel ordu içinde bulmak ve geliştirmek bazen zordur. Yine de danışma görevi, sürekli böyle kurumsal değişimleri ve gelişmeleri gerektirir.

Cade'in Özel Kuvvetler kültürünün esnek doğası ile konvansiyonel askerî kültürün katılığını nasıl mukayese ettiği aşağıdaki pasajda yer almaktadır.

Bir keresinde bir AHM'ye [Alfa Harekât Müfrezesi-Özel Kuvvetler] tabir-i caizse maruz kalmıştım. Yapısal olarak farklılar. Yapıları farklı olduğundan, konvansiyonel emir-komuta zincirinde gayrinizami bir görev ifa etmeye çalışan insanların karşılaştıkları engellerle karşılaşmıyorlar. Mevkidaşla aynı araca binme sorunu mesela. AHM askerlerinin [Özel Kuvvetler] mevkidaşlarıyla aynı araca binmesi sorun değildir. Bunu yaparken bir amaçları vardır ve birimlerinden tam destek görürler. Ancak ne yapması gerektiğini bilen, ama çok daha sıkı bir emir-komuta zincirinde olan bir konvansiyonel danışman, *kurallara harfiyen uymak zorundadır*. Aksi hâlde, ABD Ordusunda başarılı bir kariyere sahip olamaz. Danışmanlık işi oldukça karılık bir iştir. Bu yüzden merdivenleri birer birer tırmanıp general ya da tugay komutanı olmak isteyenlere göre değildir. Ne bileyim, biraz yaşlı işi gibi. Fırça yemek onlara pek dokunmaz. Mesela ben bir 05'im [yarbay] ve tugayda 06'nın [albay] emrindeyim. Görev için [danışma] en iyi olduğunu düşündüğüm ancak [kariyerim için] en iyisi olmayan bir şey yapıyorum. Bu iş konvansiyonel TMT [tugay] komutanı tarafından bir tür serserilik ve risk olarak algılanır. Öyleyse ben de 12 aylık bir görev için bu riske girmem. Çünkü orduya 20 yıl daha hizmet etmek istiyorum. Sanırım bu hem ABD Ordusunun hem de Kanada Ordusunun uğraştığı bir sıkıntı. (Görüşme: Cade, 42, Kanadalı subay, 3'ü Afganistan'da olmak üzere 5 uluslararası danışmanlık görevi yürütmüş)

Görüşmecinin Özel Kuvvetler ile konvansiyonel birimleri karşılaştırması, “ABD Ordusunun” karşı karşıya olduğu çıkmazı ortaya seriyor: konvansiyonel bir kurum gayrinizami danışma görevini nasıl ifa etmelidir? Özel Kuvvetler “yapısal olarak farklıdır” ve genel bir “emir-komuta zinciri”nin konvansiyonel beklentileri onları engelleyemez. Özel Kuvvetler danışmanları, görevlerini ifa etmeleri için gereken yapısal ve kültürel tolerans ve esnekliğe sahiptirler. Örneğin Cade'in ifadelerine göre Özel Kuvvetler, danışmanlarının mevkidaşlarıyla birlikte zırhsız sivil araçlara binmelerini “tamamen destekliyor”.

Aksine genel danışmanlar, görevlerini yerine getirirken ikilemde kalırlar. Üstleri konvansiyonel kuvvetlerden ise alışılmışın dışında davranma ve genelde “muğlak” bir iş olan danışmanlığı en iyi şekilde yerine getirebilmek için kuralları esnetme hususlarında

temkinlidirler. Ancak bunlar askerî kariyerlerinde terfi bekleyen danışmanlar ise danışma görevi için en iyisi neyse onu yapmayı amaçlamazlar ve mesleki hayatları için en güvenilir şıkları tercih ederler. Genel danışmanlar “serseri”, “riskli”, ya da kural ihlalcisi addedilmek istemedikleri için şartlar onları McDonalddlaşmış ve aşırı kontrolcü kurallara uyum sağlamaya iter. İşte bu yüzden Cade, danışmanların “merdivenleri birer birer tırmanıp general ya da tugay komutanı olmak isteyenlerden” değil “biraz yaşlı olanlardan” seçilmesini öneriyor. Çünkü bu askerler, danışma görevinde kuralları esnetme ve kitabına uydurma hususunda daha istekli olabilirler. Danışman rolünün konvansiyonel silahlı kuvvetler mensuplarının kariyerleri için-bilhassa geleneksel komuta mevkileri ile kıyaslandığında-yararlı olmayacağına dair bulgumuz bu temayla birlikte açıklık kazanıyor.

Cade’in ilgi çekici tasvirinin son bölümü, danışmanlık görevinin konvansiyonel askerî kültüre nasıl zorluk çıkardığını gösteren bir örnek daha sunuyor. Afganistan’da bulunduğu süre zarfında sakal bırakışını açıklarken hem kültüre özgü yeterliliğin danışmanlık görevine faydalı bir yönünü hem de zaman zaman kontrolde aşırıya giden konvansiyonel ordunun danışmanlık göreviyle bağdaşmazlığını gösteriyor. Cade’e görev süresinde yerleşen ya da mevkidaşıyla aşırı özdeşleşen bir danışmanla karşılaşmış ve karşılaşmadığını sorduğumda, bana şöyle cevap verdi:

Afgan mevkidaşımın karşısına sakalla ve bağlı olduğum Afgan birimin armasıyla çıkıyorsa, bu yerleşmek olarak görülmemeli. Konvansiyonel askerî zihniyetin ve danışmanların içinde buldukları muğlak duruma alakalı konuştuklarımızı hatırlayalım. Bunlar Afgan mevkidaşınla senin aranda samimiyet inşa eden şeylerdir. Görevde olduğum süre boyunca hep bir omzumda Afgan, diğerinde Kanada bayrağı olurdu. Daima böyleydi. İntikal öncesi eğitimimizin bir parçası olarak kişisel bakım standartlarımızı değiştirmiştik. Afganistan’a vardığımızda zaten biraz sakallıydık. Ama konvansiyonel askerler bunu doğru bulmaz. Nasıl bir durum içinde bulunursa bulunsun bir danışman, mevkidaşıyla arasında samimiyet kurabilmek için araç setindeki tüm aletleri kullanmalıdır. (Görüşme: Cade, 42, Kanadalı subay, 3’ü Afganistan’da olmak üzere 5 uluslararası danışmanlık görevi yürütmüş)

Bu pasajda Cade, mevkidaşlarıyla “samimiyet kurmasına” yardımcı olduğundan “bağlı olduğu” “Afgan biriminin armasıyla” ve “sakalıyla” Afgan mevkidaşının “karşısına çıkmaktan” bahsediyor. “Konvansiyonel ordudakilerin” böyle şeyleri “doğru bulmadığını” belirtiyor. Çünkü ordudakilerin yönelimlerinin katılığı, onların göreve uygun kültürel “araç” tasarlama hususundaki yaratıcılıklarını kısıtlayabiliyor. Farklı verilerin incelenmesi de sakal bırakmanın bu kültüre uygunluğu ile danışmanların “mevkidaşlarıyla samimiyeti ilerletebilmek için” kullanması gereken “araçlar” ve ABD’nin konvansiyonel ordusunun temiz görünümle alakalı katı yapısal ve kültürel beklentileri arasındaki gerilimi teyit ediyor.

Bu farklı verilerden ilki ABD Silahlı Kuvvetlerinin askerî danışma görevine ilişkin doktrindir. Aşağıda bu doktrinden alınmış bir bölüm yer alıyor.

Kılık Kıyafet Standartları: Danışmanlar bağlı buldukları [genel konvansiyonel ordu] birimin kılık kıyafet standartlarına uymalıdır. Bu kural eğitim, bakım gibi diğer standartlara ilişkin de beklenti oluşturur (US Armed Forces, 2009, s. 34).

Danışmanlığa dair konvansiyonel askerî doktrinden alıntılanan bu kısa ve öz pasaj, rutine uymayla ve “kılık kıyafet standartlarının eğitimle, bakımla ve muhtemelen görev performansıyla ilgili beklenti oluşturacağını” ifade ediyor. Bu durum ABD’nin konvansiyonel ordusunun dış görüntünün önemine dair kültürel varsayımını ortaya kor. Genellikle, liderleri tarafından pürüzsüz görünüme sahip olduğu düşünülen ordu birimleri ve mensupları, hem müspet manada bir şöhret elde ederler hem de bir dizi performans gerekliliği (gerçekte yetenekleri olsun ya da olmasın) bakımından yeterli oldukları varsayılır. Konvansiyonel askerî kültür –bazen arazi şartlarında da öyle olmak üzere bilhassa kışlarda– temiz görünmek noktasında aşırı kuralcı ve takıntılı bir yönelimdedir. Yani, görünümle ilgili yargılar; güvenilirlik, şöhret ve kariyer üzerinde kayda değer ağırlığa sahiptir. Dolayısıyla, genel askerî danışma doktrininin görünümde gevşeklik ve değişikliğe sıcak bakmaması şaşırtıcı değildir. Hâlbuki yabancı kültürler dâhilinde gayrinizami danışmanlık görevini yürütürken görünümle ilgili değişikliklere müsaade etmenin potansiyel faydaları kurumsal olarak (Özel Kuvvetlerden) öğrenilmiştir.

Aşağıdaki pasaj ABD Özel Kuvvetlerinin resmî dergisi *Special Warfare*’de 2008 yılında yayımlanan bir makaleden alınmıştır. Özel Kuvvetler mensubu olan yazar danışmanların uyum şeklinde giyinmelerini tartışmakta ve diğer faydalı danışmanlık becerilerini açıklamaktadır.

Dostane ilişkiler, formel görüşmeler yerine mevkidaş ile geçirilen informel zamanlarda; örneğin yemek esnasında sosyalleşirken veya seyahat ederken daha esaslı bir şekilde kurulmaktaydı. Danışmanlar bu değerli fırsatların kıymetini bilmelidirler. *Aynı yemeği yemek, aynı araç gereci kullanmak, aynı şartlarda yaşamak gibi unsurlar dostane ilişkilerin geliştirilmesine katkı sağlar.* Danışman böylece söz konusu kültüre ilgisi olduğunu göstererek Amerikalıların kibrine dair mevcut mitleri yok etmiş olur. Şartlar gerektiriyorsa ordu personelinin ayırt edici dış görüntüsü törpülenebilir ve yerel kuvvetlerin kılık kıyafeti giyilebilir. Kılık kıyafette yapılacak küçük değişiklikler, [mevkidaşların] algıları üzerinde büyük değişimler gerçekleştirebilir. Askerî kılık kıyafet nizamına, *bıyık bırakmak* gibi küçük değişiklikler eklenebilir. *Birimlere has fularlar, arma ve amblemler* gibi nişaneler için de durum aynıdır. Eğer [mevkidaşları tarafından] danışmanlara bu türden nişaneler verilirse danışmanlar bunu mevkidaş kuruma aidiyetten gurur duyduğunu göstermek için bir fırsat olarak görmeli ve *gerektiğinde onları takmalıdır.* Görünürde küçük olan bu jestler mevkidaş için gururlandırıcı olabilir. Böyle hareketler yoluyla erişilen ortaklık hissi de samimiyet inşasında rol oynar. Danışmanlar, yerel askerlerle aynı silah ve teçhizatı kullanabilirler. Hem güven inşa edilmiş olur hem de *“Amerikalı danışman” düşmanın öncelikli hedefi olmaktan kurtulur.* Dahası bu, muharebe esnasında entegrasyonu artırır (Grdovic, 2008, s. 22-28).

Her ne kadar bu anlatı “mevkidaşla görev dışında geçirilen zamanın” önemi de dâhil olmak üzere faydalı danışmanlık tekniklerini ele alıyor olsa da elimizdeki verinin özü, bir danışmanın mevkidaşının kültürüne angaje olmak noktasındaki esneklik seviyesini belirliyor. “Aynı yemeği yiyerek, aynı ekipmanı kullanarak, bıyık bırakarak” ve mevkidaşının “biriminin fularını, armasını ya da amblemini” takarak mevkidaşının dünyasına giren danışman “(mevkidaş) kurumun bir üyesi olmaktan gurur duyduğunu gösterme fırsatını yakalar.” “Samimiyet inşasında rol oynayan bu ortaklık” danışmana “güveni” artırır. Ayrıca “Amerikalı danışmanı, düşmanın öncelikli hedefi olmaktan kurtarır.” Buradaki betimleme bazı danışmanların mevkidaşlarıyla uyum içinde olabilmek için kılık kıyafetlerinde yaptıkları ufak tefek değişikliklerden gördükleri ayrıca faydayı söz konusu ediyor: Aralarına karışıyor ve böylece açık hedef hâline gelmiyorlar. Kısacası, Özel Kuvvetlerin etkin danışmanlığa dair perspektifi kültürel esnekliktir. Özel Kuvvetlerin danışmanlık görevi esnasında gösterdiği kültürel oryantasyon esnekliği, çalışanların kılık kıyafet düzenlemeleri de dâhil olmak üzere konvansiyonel silahlı kuvvetlerde kendini gösteren katılıktır.

Hem Irak’ta askerî danışman olarak bulunduğum dönemde hem de öncesinde sahada aldığım notlar ve edindiğim fikirler, konvansiyonel ordunun bu gayrinizami danışmanlık görevini yürütürken karşılaştığı sıkıntılara, çelişiklere ve zorluklara dair anlayışımı derinleştirecek veriler sunuyor. Irak’a intikalimden kısa bir süre önce, bizim ordugâhta Irak’ta benim dâhil olacağım danışma biriminden yeni dönmüş bir albay ile karşılaştım. Albay Jones bazı sorularıma cevap vermek ve yaklaşmakta olan danışmanlık görevimle ilgili bilmem gerekenleri ve tavsiyelerini aktarmak üzere benimle konuşmayı kabul etti. Albay, Irak Hükûmetine ait bir binaya girerken mevkidaşıyla arasındaki bağları kuvvetlendirmek için çelik yeleğini ve Kevlar kaskını takmayarak kuralları çiğnediğini bana anlatarak kayda değer bir tavsiye vermiş oldu. Sonra da askerî personelden bazılarının aynı binaya nasıl da tuhaf bir şekilde hantal çelik yelekleriyle ve başlıklarıyla girdiklerini anlattı. Ayrıca bu tercihin birkaç sebepten dolayı uygun olmadığını ve sorunlu olduğunu ifade etti. Öncelikle bu binada çelik yelek giymek, Iraklı mevkidaşlara, ABD’li askerî danışmanların Iraklıların binasında kendilerini güvende hissetmedikleri mesajını vereceğini düşünüyordu –ki bu Iraklı mevkidaşlara güvenmeme anlamına gelirdi. İkincisi, Albaya göre bu davranış, ABD’li askerî danışmanların mevkidaşlarıyla aynı riskleri almak istemediklerini düşündürdü. Cesaretsizlik göstergesi olacağından, danışmanın mevkidaşı gözündeki değerini düşürür (yani zayıf gösterir). Son olarak da hantal ve dikkat çekici çelik yelek ABD’li askerî danışmanlar ile Iraklı mevkidaşları arasındaki görüntü farkını bir kat daha artırıyor. Bu da kültürel olarak zaten farklı görünen Amerikalı danışmanların daha da yabancılaşmasına yol açıyor.

Irak’a intikalimin akabinde danışmanlık görevim esnasında Iraklı mevkidaşlarımla sık sık Albay Jones’un bahsettiği hükûmet binasında buluştum ve Albayın mantıklı

tavsiyelerini düşündüm. Meseleyi amirim Albay Smith'e açmaya karar verdim. Albay Smith, kesin ifadelerle olmasa da, Iraklıların binalarına girerken çelik yelek giymeye ve Kevlar kaskı takmaya dair mevcut kurala uymamız gerektiğini belirtti. Amerikalıların bunca teçhizatı, kurallara uymak adına giydiklerinin Iraklı mevkidaşlarınca bilindiğini belirtti. Dahası, bu kuralın yüksek bir askerî karargâhtan geldiğini ve Irak'taki tüm askerler için geçerli olduğunu hatırlattı. Albayın cevabını, önerime karşılık ince bir ret olarak algıladım. O binaya birlikte her gidişimizde ağır teçhizatla giriyor, Iraklı mevkidaşımızın ofisine girmeden hemen önce çıkarıyorduk. Olaya sadece bu betimleyici ifadelerle bakarsak tüm hadise iki üst düzey konvansiyonel ordu subayının Iraklı mevkidaşlarını ziyaret etmek için büyük bir hükûmet binasına girerken ağır teçhizatlı olarak girip girmeme konusunda fikir ayrılığı yaşaması gibi görünebilir.

İki üst düzey askerî danışman (iki albay) üzerine biraz daha düşününce bu iki albayın bizim danışma ekibinin danışmanlığını yaptığı Iraklı askerî birimin başındaki genel müdür mevkidaşına karşı farklı tutumlar içerisinde olduklarını fark ettim. Bir tarafta amirim Albay Smith ve Iraklı mevkidaşı arasında gözlemlediğim soğuk, yüzeysel ve iş merkezli bir ilişki vardı. Doğrudan amirim ve benim için çalışan bir dilci birkaç kez dikkatimi bu noktaya çekti.¹¹ Diğer taraftan Amerika'dayken bana tavsiyede bulunan Albay Jones da aynı Iraklı mevkidaşla çalışmış ve onunla güçlü bir ilişki kurmuştu. Örneğin Iraklı mevkidaşımın ilk toplantımda Albay Jones'un ismini zikrettiğimde Iraklı general heyecanlanmıştı. Bana Albayın nasıl olduğunu sordu ve mevcut iletişim bilgilerini rica etti. Ayrıca Albayı ABD'de ziyaret etmek istediğini ve gelecekte ailesini albayın ABD'de yaşadığı eyalete taşımak istediğini de söyledi. Iraklı mevkidaşının samimi selamını Albay Jones'a (kendisi ABD'deydi) elektronik posta yoluyla ilettiğimde Albay bunu büyük ilgiyle karşıladı. Albay Iraklı generalin kısa süre içinde kendisini ve ailesini ziyaret edeceğini düşündü.

Kişisel düşüncelerime dayalı bu verideki boşluk, Albay Jones'un Iraklı mevkidaşıyla nasıl çalıştığını ve bir danışman olarak Iraklı generali daha yüksek askerî profesyonellik ve yeterliğe yöneltme konusunda başarılı olup olmadığını görme şansımın olmamasıdır. Yine de Albayın bir danışman olarak Iraklı general ile sıcak ve olumlu bir ilişki kurduğunu söyleyebilirim. Çalışmamızın genelinde ortaya konduğu üzere bu, mevkidaşları performans ve yeterlilik artışı yönünde etkilemek için gerekli olan ilk adımdır. Dolayısıyla iki farklı üst düzey konvansiyonel ordu subayı hakkındaki düşüncelerim bulgulardaki çok sayıda örüntüyü destekliyor. Genel askerî danışmanların kuralları esnetme, yeni kültürlerle ve yabancı mevkidaşlarla samimi ilişkiler kurma hususunda gösterdikleri esnekliğin ve açıklığın farklı düzeylerde olması söz konusu bulgulardan biriydi. Hikâyemizdeki iki albay sembolik bir şekilde gayrinizami danışmanlık görevlerini yürüten konvansiyonel

¹¹ Çevirmen, Albay Smith'i Iraklı mevkidaşıyla daha sıcak ve üretken bir ilişki geliştirmesi yönünde etkilemeye çalışıyordu. Örneğin, Albay Smith'in bazen Iraklı mevkidaşıyla olan toplantılarını aceleyle bitirdiğini ve bunun Albayla mevkidaşı arasındaki ilişki için iyi olmadığını söylemişti.

silahlı kuvvetler bünyesindeki çelişkiyi temsil ediyorlar. Bazı genel danışmanlar görevlerini esnek ve yenilikçi bir şekilde ifa ederken başarılı olmak adına hangi kurallara uyulacağını, esnetileceğini ve çiğneneceğini belirleyerek inisiyatif alıyor. Danışmanlıklarının seviyesini artırmak için kurumsal sınırları zorlama konusunda gönülsüz olan diğer genel danışmanlar ise danışmanlık görevine konvansiyonel bir bakışla yaklaşıyor. Söz konusu ikinci gruptaki danışmanlar, danışmanlıkta uzmanlaşmak için ne sıra dışı bir çaba ortaya koyuyor ne de risk alıyorlar. Böyle olunca da etkinlikleri sınırlanıyor. Bir sonraki alıntı, Irak'ta iki kez danışman olarak görev yapmış bir subayın cevabından. Subay, mevkidaşlarını komuta etmeye çalışan beceriksiz danışmanlardan yakınıyor.

Danışma görevinde en yaygın görülen ve etkisiz yöntem, tipik bir konvansiyonel ordu komutanı olmaktır. ABD askerî kültürü lider yönelimli, güçlü, kararlı ve sonuç odaklıdır. Ne var ki bu görevde bize lazım olan Amerikalı bir lider değil, bir danışmandır. Bahsetmekte olduğum etkisiz yöntemde, danışman *sanki Iraklı birim/kurumun komutanıymış gibi onlardan bir eylemi yerine getirmesini ister*. Bu görevin amacı Iraklı birimlere/kurumlara kendi görevlerini yerine getirme konusunda akıl vermek ve onları eğitmektir. Onların ABD'li birimlerin/kurumların kopyası olması, danışmanlık görevinin amacı değildir. Iraklılar, ABD'nin katkısını kabul ederek kendi süreçlerini geliştirirler. Danışman, Iraklıların çözümünü kabul etmeli ve sonra bu çözümü daha etkili hâle getirmek için danışmanlık yapmalıdır. Bu çözüm, ABD ordusunun sunduğu çözümle aynı olmayabilir. (Görüşme: Derrick, 39, Askerî Danışman, İkinci Irak Danışmanlık Görevinde)

Derrick, "Iraklı birimleri" "yönlendirmeye" ya da "yönetmeye" *çalışarak* savaşçılık becerilerini güçlü bir şekilde uygulayan ve başarısız olan danışman arkadaşlarından bahsediyor. Alıntıladığımız pasajın son cümlesi de görev başarısına dair gayrinizami bakış (yani "Iraklıların çözümünü kabul etmek) ile "Amerikan çözümünü" ısrarla talep eden aşırı derecede katı McDonaldlaşmış başarı tanımı arasındaki temel farkı ortaya koyuyor. Dolayısıyla danışmanlık *görevi için iyi şekilde eğitilmemiş, hazırlanmamış ya da bu işe uygun olmayan konvansiyonel danışmanlar*, zaman zaman emir vermeyi ve itaat beklemeyi tercih edebiliyorlar. Söz konusu tema, çalışmanın genelindeki diğer bir bulguyu destekliyor (Aşırı buyurgan ve kibirli "*Çirkin Amerikalı*" *danışmanın yaklaşımı başarısız oluyor*). Ayrıca danışmanların esneklik ve diplomasi kabiliyetleri geliştirmelerinin gerekliliğini vurguluyor.

Tartışma

Bu makale, ABD'nin mevcut genel askerî danışmanlarının gayrinizami danışmanlık görevlerini ifa ederken Özel Kuvvetler danışmanlarına kıyasla nasıl ve niçin dezavantajlı bir pozisyonda çalıştıklarını ele açıklıyor. Özel Kuvvetler danışmanları, danışmanlık görevlerini yürütme esnasında kendilerine yapısal ve kültürel serbestlik sağlayan bir birimde çalışıyorlar. Özel Kuvvetler danışmanları genellikle görevde

başarılı olmalarına yardımcı olan kurumsal kabul görme, esneklik, kıvraklık, özel eğitim (arabulucu-diplomat becerileri), mesleki gelişim, kaynak sağlanma ve danışmanlığa dair tarihsel derslerden faydalanıyorlar.

Irak'taki ve Afganistan'daki çatışma durumları Özel Kuvvetlerin kapasitesini aşan bir oranda devasa bir danışman ihtiyacına yol açınca ABD Silahlı Kuvvetleri bu boşluğu doldurmak için konvansiyonel askerî kurumlarına başvurmuştur. Özel Kuvvetler danışmanlarının aldıkları desteğin ve bunlardaki esnekliğin aksine birçok konvansiyonel danışman, zaman zaman görevlerini ifa etmelerine mani bazı katı kısıtlamalar da dâhil olmak üzere değişen seviyelerde kurumsal destek görebiliyorlar. Bazı ana akım danışmanlar kurumsal katılıkla, itaat beklentisiyle, rasgele seçilmiş ve bazen de danışmanlığa uygun olmayan takım arkadaşlarıyla uğraşmak durumunda kalıyor. Dahası, muharebe şartlarının getirdiği karmaşa, genel danışmanların başarılı olmak ve hayatta kalmak için inisiyatif almaları ve yeni kültürel araçlar üretmesi hususundaki ihtiyacı arttırıyor. Bu da genelde konvansiyonel askerî kuralların ve kültürel normların esnetilmesini gerektiriyor.

Nitekim başarılı ana akım danışmanlar gayrinizami görevin incelikleri ve zorlukları arasında konvansiyonel-Özel Kuvvetler karışımı bir yol açıp bu yoldan yürüyorlar. Başarılı konvansiyonel danışmanlar genelde askerî kuralları esnetirler. Tarihsel olarak etnosantrik (yani ABD merkezli bakış) bir kuruma hizmet ederken yabancı mevkidaşlarla ve dilcilerle bağ kurabilmek için sınırları zorlayıp genişletirler. Görevdeki başarıyı artırabilmek amacıyla muharebe alanlarında ayrıca riskler alarak yabancı mevkidaşlarıyla samimiyet kurmaya çalışırlar. Konvansiyonel birimlerle, komutanlıklarla ve bazen de amirleriyle görevin gereksinimlerine dair yanlış anlaşılmaları müzakere ederler. Bu faktörler, konvansiyonel askerî danışmanların karşılaştıkları karmaşık ve nazik durumların bazılarını açıklıyor. Söz konusu yapısal ve kültürel engellerle etkin bir şekilde yüzleşen danışmanlar dinamik bir aktör olmak durumundadırlar. Risk alma, kültürel olarak katı durumlarda esneklik sağlama, kültüre özgü yeterliliği hızla edinebilme, çok sayıda yenilikçi hareket stratejisi üretebilme ve kültürel araç setini genişletecek diğer vasıtaları geliştirme bu aktörlüğe dâhildir. Bu başarılı askerî danışmanlar, gayrinizami danışma görevini yerine getirebilmek adına esnek bir şekilde çalışırlarken kendilerine köstek olacak McDonaldlaşmış kuralları ve pratikleri reddediyorlar. Dolayısıyla çalışmamız en başarılı konvansiyonel danışmanların başarıya ulaşmak için bazen olağanüstü seviyelerde inisiyatif alanlar olduğunu gösteriyor.

Çağdaş askerî danışmanlar, askerî danışmanlık görevini ifa etmek için İsviçre çakısı modeli, zengin ve geniş bir yetenek yelpazesinden faydalanıyorlar. Danışmanlar gerektiğinde –bazen de dolaylı olarak– savaşçı özelliklerini kullanıyorlar. Örneğin, kuşkulu ve belirsiz danışmanlık durumlarına adapte olabilmek için fazladan tehlike-

yi göze alıyorlar. Dahası, kültürlerarası yeterlilik, adaptasyon, esneklik, yenilikçilik, diplomasi, empati ve diğer araçların da içinde bulunduğu gelişmiş bir arabulucu-diplomat kültürel araç setiyle iş görüyorlar. Konvansiyonel silahlı kuvvetler bağlamında çalışan bir danışmanın, farklı durumlara ayak uydurabilmesi, kurumunu değişime teşvik edebilmesi ve son olarak da işini başarıyla yapabilmesi için özellikle inisiyatif almak ve yaratıcı olmak durumundadır.

Sonuç olarak askerî danışmanlar, kültürel araç setlerini zenginleştirdikçe silahlı kuvvetlerde değişimi tetikliyorlar. Örneğin, her ne kadar bulgular konvansiyonel danışmanların görevleri esnasında askerî kuralları bazen esnettiklerini bazen de çiğnediklerini ortaya koyuyorsa da kuralları çiğnediği için azar işiten bir danışmandan hiç bahsedilmiyor. Nitekim konvansiyonel birimlerde çalışan danışmanların görevleri esnasında nasıl zorluklarla karşı karşıya oldukları bu makalenin odak noktasını oluştursa da bulgular, bir kurum olarak silahlı kuvvetlerin genelindeki değişim ve kabullenme sinyalleri gösteriyor. ABD Silahlı Kuvvetleri, danışmanlık görevinin –ve diğer kendine özgü, yumuşak muharebe dışı operasyonların– savaşıklık ve arabuluculuk-diplomatlık yeteneklerini birlikte ihtiva eden daha gelişmiş bir kültürel araç setini gerektirdiğini kabul ediyor.

Kuramsal İçerimler

Bu proje, danışmanlık kültürel araç seti (Şekil 4) başta olmak üzere postmodern askerî kültürün (Şekil 2) ortaya çıkışını bulgularla destekliyor. Danışmanlık araç seti büyük oranda arabuluculuk-diplomatlık ve ilgili özelliklerden beslenir. Bu araçlar görev esnasında danışmanların kapasitesini artırır. Askerî danışmanlığın kültürel araç seti, askerî kültür bünyesinde savaşıklık ve arabulucu diplomatlık (Şekil 4) gibi görünürde zıt ancak aslında hayati derecede önemli araçların geliştirilebilmesi ve bir arada bulunabilmeleri için kuruma gerekli olan kavramsal derinliği ve esnekliği sağlar. Danışmanlığın kültürel araç setiyle postmodern askerî kültür büyük benzerlik gösterir. Ancak danışman araç seti; arabulucu-diplomat, kültürlerarası yeterlilik, farklı rol becerileri, yumuşak güç ve nüfuz, yenilikçilik (inisiyatif), yeterince bastırılmış emir-komuta, kuralcılık ve diğer savaşıklı araçlarını işlemek noktasında daha titizdir. Dolayısıyla, danışmanlık araç seti gayrinizami danışmanlık görevinin ilerlemesine mani olan McDonaldlaşmış ya da aşırı kontrolcü katı oryantasyonu ve kuralları reddeder. Danışmanlık meselesinin ötesinde, yine karmaşık ve yumuşak kültürel oryantasyon gerektiren artan sayıdaki çağdaş muharebe dışı görev (barış amaçlı operasyonlar, altyapı inşası, insani yardım ve afet yardımı gibi) kurumun kültüründe değişimlere yol açar. Bu da ABD Ordusunu ve diğer modernist kültüre sahip gelişmiş orduları, yeni yeni ortaya çıkan postmodern askerî kültüre doğru taşır (Hajjar, 2014a; Sookermany, 2012). Nihayetinde bu çalışma, açıklayıcı gücünü artırması için postmodern askerî kurama bir kültür değişkeninin de eklenmesine duyulan ihtiyacı bulgularla ortaya koyuyor (Hajjar, 2014a).



Şekil 4. Askerî danışmanların kültürel araç seti.

İleri Çalışmalar İçin Öneriler

Bu proje, çağdaş danışmanlık misyonuna dair araştırmalar yapılması gerektiğini ortaya koyuyor. Her ne kadar bu makalenin danışmanlık misyonu kapsamında incelediği yaklaşım küresel olsa da çalışmanın merkezinde Irak ve Afganistan vardır. Gelecekte yapılacak çalışmalar, diğer Batılı silahlı kuvvetler bünyesinde gayrinizami danışmanlık görevi yürüten konvansiyonel danışmanların da benzer durumlarla ve gerilimlerle karşılaşmış olduklarını; bu kurumların göreve nasıl adapte olduklarını anlamaya çalışmalıdır. Dahası, konvansiyonel ordunun gittikçe artan çok kültürlü kimliği göz önüne alınacak olursa farklı danışmanlar üzerine yoğunlaşarak araştırmalar yapılması gerektiği ortadadır. Bu projede; devlet memurları, sivil yükleniciler, farklı askerî pozisyondaki askerler, birkaç kadın subay hatta bir Kanadalı danışman ile görüşülmüş olsa da danışmanlık yapan nevi şahsına münhasır kişilerin derinlemesine incelenmesi gerekmektedir. Örneğin (kadınlar ya da beyaz olmayanlar gibi) azınlık gruplara mensup danışmanlar ayrıca bir zorlukla ya da kolaylıkla karşılaşıyorlar mı? Ayrıca, danışmanlık faaliyetlerinde görev alan günümüz askerî dilcilerine –danışmanlarla çalışan dilcilerde dâhil olmak üzere– odaklanan çalışmalar dilcinin ayırt edici rolünün yanında doğmakta olan postmodern askerî kültüre dair anlayışımızı da arttıracaktır.

Başkan Obama 28 Mayıs 2014'te New York'ta West Point'teki mezuniyet töreninde yabancı güvenlik güçleriyle ortak çalışma ve onlara danışmanlık yapmanın önemi hakkında bir konuşma yaptı. Bu konuşma askerî danışmanlık görevinin ehemmiyeti vurgulamakta; ayrıca, ABD Ordusunun ve diğer gelişmiş orduların daha sofistike kültürel araç setleri ve beceriler geliştirmelerinin önemini altı çizmektedir.

Kaynakça

- Abbott, A. D. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.
- Autesserre, S. (2014). *Peaceland: Conflict resolution and the everyday politics of international intervention*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Dimaggio, P. J. (1997). Culture and cognition. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 263–287.
- Ender, M. G. (2009). *American soldiers in Iraq: McSoldiers or innovative professionals?* New York, NY: Routledge.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1960). The bases of social power. In D. Cartwright & A. Zander (Eds.), *Group dynamics* (pp. 607–623). New York, NY: Harper and Row.
- Geertz, C. J. (1973). *The interpretation of cultures*. New York, NY: Basic.
- Grdovic, M. (2008). The advisor challenge. *Special Warfare*, 21(1), 22–28. Retrieved from <http://www.soc.mil/swcs/swmag/assets/08Jan.pdf>
- Griswold, W. (1994). *Cultures and societies in a changing world*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.
- Hajjar, R. M. (2010). A new angle on the U.S. Military's emphasis on developing cross-cultural competence: Connecting in-ranks' cultural diversity to cross-cultural competence. *Armed Forces & Society*, 36(2), 247–263.
- Hajjar, R. M. (2014a). Emergent postmodern US Military culture. *Armed Forces & Society*, 40(1), 119–145.
- Hajjar, R. M. (2014b). Military warriors as peacekeeper-diplomats: Building productive relationships with foreign counterparts in the contemporary military advising mission. *Armed Forces & Society*, 40(4), 647–672.
- Hajjar, R. M. (2014c). What lessons did we (Re-) learn about military advising after 9/11? *Military Review*, November–December, 62–75.
- Hajjar, R., & Ender, M. G. (2005). McDonaldization in the US Army: A threat to the profession. In D. M. Snider & L. J. Matthews (Eds.), *The future of the army profession* (pp. 515–530). New York, NY: McGraw Hill Custom Publishing Company.
- Harvey, D. (1989). *The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Kelty, R., & Bierman, A. (2013). Ambivalence on the front lines: Perceptions of contractors in Iraq and Afghanistan. *Armed Forces & Society*, 39(1), 5–27.
- Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Montgomery, J. D. (1998). Toward a role-theoretic conception of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 104(1), 92–125.
- Moskos, C. C., Williams, J. A., & Segal, D. R. (Eds.). (2000). *The postmodern military: Armed forces after the Cold War*. New York, NY: Oxford University Press.
- Moskos, C. C., Wood, F. R. (Eds.). (1988). *The military: More than just a job?* Washington, DC: Pergamon-Brassey's International Defense.
- Nagl, J. (2008). Institutionalizing adaptation: It's time for an army advisor command. *Military Review*, September–October, 21–26.
- Perez Jr., C. (2012). The soldier as lethal warrior and cooperative political agent: On the soldier's ethical and political obligations toward the indigenous other. *Armed Forces and Society*, 38(2), 177–204.

- Ramsey III, R. D. (2006). *Advising indigenous forces: American advisors in Korea, Vietnam, and El Salvador*. Fort Leavenworth, KS: Combat Studies Institute Press.
- Ritzer, G. (1975). Professionalization, bureaucratization and rationalization: The views of Max Weber. *Social Forces*, 53(4), 627–634.
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Segal, D. R., & Segal, M. W. (1983). Change in military organization. *Annual Review of Sociology*, 9, 151–170.
- Segal, D. R., & Segal, M. W. (1993). *Peacekeepers and their wives: American participation in the multinational forces and observers*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Segal, D. R., Reed, B. J., & Rohall, D. E. (1998). Constabulary attitudes of National Guard and regular soldiers in the U.S. Army. *Armed Forces and Society*, 24(4), 535–548.
- Sewell, W. F. (1992). A theory of structure: Duality, agency, and transformation. *The American Journal of Sociology*, 98(1), 1–29.
- Sookermany, A. M. (2012). What is a skillful soldier? An epistemological foundation for understanding military skill acquisition in (Post) modernized armed forces. *Armed Forces & Society*, 38(4), 582–603.
- Stoker, D. (Ed.). (2008). *Military advising and assistance: From mercenaries to privatization, 1815–2007*. New York, NY: Routledge.
- Swidler, A. (1986). Culture in action: Symbols and strategies. *American Sociological Review*, 51(2), 273–286.
- Swidler, A. (2001). *Talk of love: How culture matters*. University of Chicago Press.
- Turner, J. H. (1988). *A theory of social interaction*. Stanford University Press.
- US Armed Forces. (2009). *Advising: Multi-service tactics, techniques, and procedures for advising foreign forces*. Retrieved from <http://www.alsa.mil/library/mttps/advising.html>
- Williams, J. A. W. (2008). The military and society: Beyond the postmodern era. *Orbis*, 52, 217–235.
- Winslow, D. (2007). Military organization and culture from three perspectives: The case of army. In G. Caforio (Ed.), *Social sciences and the military: An interdisciplinary overview* (pp. 67–88). London, UK: Routledge.
- Yukl, G., & Tracey, B. J. (1992). Consequences of influence tactics used with subordinates, peers, and the boss. *Journal of Applied Psychology*, 77(2), 525–535.
- Zalmon, A. (2006). Waging the first postmodern war. *World Policy Journal*, 23(4), 35–42.